

Abrazando la **Innovación**

Gaceta para fomentar la innovación y la transferencia del conocimiento

“La Igualdad entre Mujeres y Hombres: un Derecho Humano”

Colección de buenas prácticas y acciones presentes en la
Administración Pública Federal



Abrazando la **Innovación**

**Gaceta para fomentar
la innovación y la transferencia
del conocimiento**

Suplemento Especial No. 3, enero de 2017

Directorio

Mtra. Arely Gómez González
Secretaria de la Función Pública

Dr. Eber Betanzos Torres
Subsecretario de la Función Pública

Mtro. Oscar Sánchez Delgado
Titular de la Unidad de Políticas
de Mejora de la Gestión Pública

Mtra. Marcela Loredana Montero de Alba
Directora General Adjunta de Diseño
y Coordinación de Políticas de Mejora
de la Gestión Pública

Comentarios/Sugerencias:
rcancino@funcionpublica.gob.mx
avilla@funcionpublica.gob.mx
rjramos@funcionpublica.gob.mx

Diseño
Dirección General de Comunicación Social
tvelazquez@funcionpublica.gob.mx

Contenido

03	Editorial
	Secciones
05	Marco normativo para la igualdad entre mujeres y hombres.
08	Primera Sesión abierta del Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres, encabezada por el Presidente de la República.
11	Protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y el acoso sexual.
14	Igualdad laboral y no discriminación: principios necesarios en la cultura organizacional de las instituciones gubernamentales.
17	Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en las reglas de operación de los programas presupuestarios.
20	La transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Secretaría de Economía.
23	Igualdad de género en la Secretaría de Marina.
26	La capacitación en materia de género al interior de la SChP.
28	Simplificación con perspectiva de género: incapacidad por maternidad en el IMSS.
30	Diplomado: La transformación de la práctica docente desde una perspectiva de género.
34	Igualdad y no discriminación en la Policía Federal: acciones para erradicar la violencia de género.
37	El generoso árbol de la coordinación institucional... una gotita de agua para que germinen las semillitas de la igualdad entre géneros.
40	Igualdad de oportunidades, un compromiso institucional.
42	La perspectiva de género como elemento innovador en el diseño de política pública.

Editorial

Para el Gobierno de la República y para el Titular del Ejecutivo Federal, Presidente Enrique Peña Nieto, la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad, la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y su incorporación definitiva al espacio de decisiones en la vida pública de nuestro país, es un imperativo irrenunciable dentro de un régimen democrático.

Lograr esto no sólo requiere de estrategias y definiciones normativas; se necesitan consolidar, en definitiva, las políticas públicas existentes, de la mano de una necesaria y efectiva participación y vigilancia ciudadana.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la búsqueda de la igualdad de género es un elemento central de una visión de la sostenibilidad, en la cual cada miembro de la sociedad respeta a los demás y desempeña un papel que le permite aprovechar su potencial al máximo. Ninguna nación puede obviar la tarea continua y sin descanso de lograr la igualdad entre los géneros, el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como el respeto a la diversidad.

En ese contexto, el fortalecer las capacidades de las mujeres y ampliar sus oportunidades en todos los ámbitos del desarrollo humano, ayuda a reducir la desigualdad de género y se potencializan sus posibilidades de bienestar, y empoderamiento. La participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones ayuda a la consolidación del Estado de Derecho y abona en la construcción de una cultura plural, incluyente y democrática de respeto irrestricto a los Derechos Humanos.

Aunque nuestro país ha tenido logros y avances en materia de igualdad de género, todavía queda mucho camino por recorrer. No hay que olvidar que para lograr dicha igualdad, hay que erradicar primero la violencia que cotidianamente sufren mujeres y niñas; esta violencia es un problema público relevante e impostergable, ya que sus efectos trascienden el ámbito de las personas, de las relaciones de pareja y de la familia.

Si bien la ciudadanía en general debe pugnar por una sociedad igualitaria y sin discriminación, quienes servimos al interior de las estructuras de gobierno estamos obligados a hacer efectivos los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

Y es por esto que debemos seguir trabajando en transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y quehaceres de las instituciones, impulsando el despliegue de estrategias, instrumentos y acciones como el “Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018” (PROIGUALDAD); el “Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género” (PFTPG); o la “Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación”.

Como Secretaria de la Función Pública, he marcado como una de las prioridades de la dependencia dentro del eje de gobierno íntegro del Plan de Trabajo Institucional, el de **promover la igualdad de género como una política de oportunidades en la Administración Pública Federal**. Por ello, para mí es un honor atestiguar, a partir de las colaboraciones que las distintas instituciones comparten en este Tercer Suplemento Especial de la Gaceta electrónica “Abrazando la innovación”, el profesionalismo y compromiso con el que abordamos el tema de la igualdad entre géneros; así como, las acciones que están instrumentándose para lograr alcanzarla, promoverla y consolidarla.

Estoy convencida de que con el decidido apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), continuaremos trabajando para garantizar el acceso a la justicia, la igualdad jurídica y la no discriminación de las mujeres.

Invito a las y los servidores públicos, y a las instituciones del Gobierno de la República en su conjunto, a sumarse con renovado ánimo a esta lucha por la igualdad de género y el respeto a la diversidad, como eje de nuestro actuar institucional.

Mtra. Arely Gómez González
Secretaria de la Función Pública

Marco normativo para la igualdad entre mujeres y hombres

“El reconocimiento del derecho a la igualdad es el primer paso para lograr la igualdad sustantiva.”

Elaborado por: Alejandra Sofía Huesca Martí. INMUJERES.



La igualdad es un derecho humano inherente a todas las personas lo cual implica que todas sean reconocidas como iguales ante la ley y en los hechos. El derecho a la igualdad es una de las bases del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y uno de los pilares de la democracia moderna. La igualdad significa que las personas tienen derecho a ser diferentes, a expresar su propia individualidad sin que ello implique exclusión o discriminación; no obstante, en la práctica, las diferencias producto del sexo de las personas han derivado en desigualdades sociales, lo cual obstaculiza el pleno ejercicio de este derecho.

A pesar de que más de la mitad de la población mundial son mujeres y, que éstas tienen representación en todos los grupos sociales, las mujeres han sido excluidas y discriminadas, a partir de relaciones desiguales de poder.

Por ello, el marco jurídico, tanto internacional como nacional, cuenta con diversos instrumentos que se abocan al respeto, protección, garantía y promoción del derecho a la

igualdad entre mujeres y hombres, en específico, dispone de convenciones, tratados y leyes nacionales.

La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, reconoce explícitamente a las mujeres como personas sujetas de derechos humanos, enfatiza su derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación contra ellas. La CEDAW fue ratificada por nuestro país en 1981; lo cual implica que el Estado Mexicano está obligado a cumplir con lo establecido en la Convención y a implementar todas las medidas a su alcance para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o política pública. Se deben remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer.

En especial, la CEDAW reforzó su carácter vinculante en México a raíz de dos acontecimientos. Por un lado, la firma en 1999 del Protocolo Facultativo de la Convención que implica que el Comité creado por el instrumento tiene capacidad para presentar observaciones

al Estado Parte. Por otro lado, la reforma de 2011 al artículo 1° constitucional, que elevó los tratados internacionales firmados por México a rango constitucional, al reconocer para las y los mexicanos todos los derechos contenidos tanto en la Carta Magna como en los tratados internacionales firmados y ratificados por el país; incluyendo, por tanto, el derecho a la igualdad establecido en la CEDAW.

Otro instrumento internacional fundamental en materia de derechos humanos de las mujeres es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer o Convención Belém do Pará, que establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, misma que entiende como una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de sus derechos y libertades. Además, alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, un derecho humano fundamental y la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

En sintonía con el marco jurídico internacional, en el ámbito nacional también se han desarrollado distintos instrumentos jurídicos y programáticos para avanzar hacia la igualdad sustantiva.

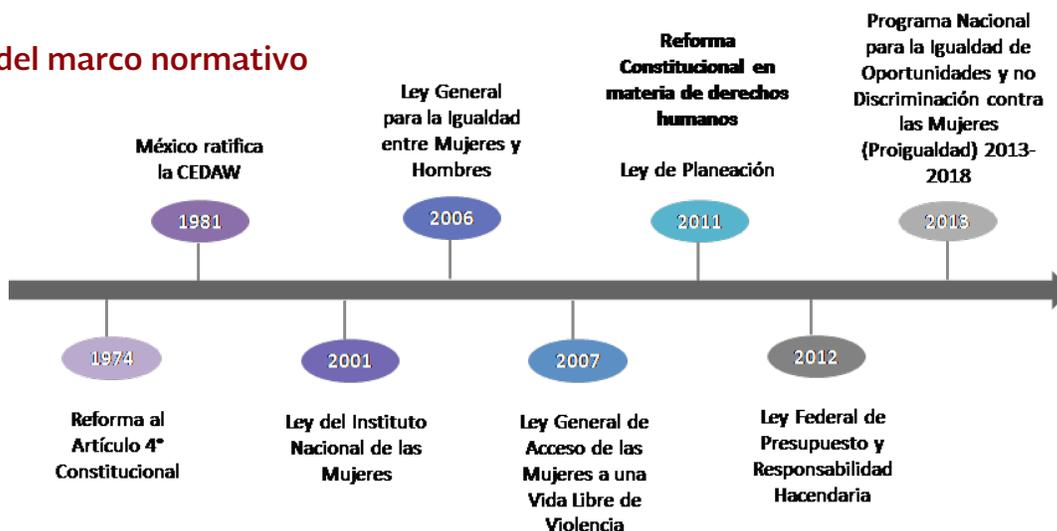
En 1974 se reformó el artículo 4° de la Constitución, estableciendo que el varón y la mujer son iguales ante la ley; es decir, la igualdad jurídica que reconoce que todas las personas, independientemente de su sexo, tienen los mismos derechos. La igualdad formal o jurídica no garantiza el ejercicio de todos los derechos por todas las personas porque los obstáculos no son sólo legales. El reconocimiento del derecho a la igualdad jurídica es un paso para lograr la igualdad, pero no suficiente para alcanzarla en los hechos.

Por ello, en el año 2006 entró en vigor la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), cuyo cumplimiento compete a los tres poderes y a los tres órdenes de gobierno. Dicha ley tiene por objetivo la implementación y regulación de medidas para alcanzar la igualdad sustantiva; para ello, la LGIMH instituye la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres cuyos instrumentos son:¹

- El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que es un mecanismo para la coordinación interinstitucional presidido por el Inmujeres;
- El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que determina las acciones a realizar por toda la Administración Pública Federal para cumplir con los objetivos de la Política; y
- La Observancia en Materia de Igualdad, a cargo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

La reforma al artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de derechos humanos significó un importante avance en el reconocimiento del derecho a la igualdad. Además de elevar a nivel constitucional los tratados internacionales, incorpora el principio pro persona a la justicia mexicana, el cual implica que en todos los casos en donde existan dudas, la legislación que debe aplicarse es la que más protege los derechos de las personas y no la de mayor jerarquía. La reforma puntualizó que todo derecho humano reconocido genera obligaciones (respetar, promover, proteger y garantizar) para las autoridades mexicanas, sin importar el nivel de gobierno o la modalidad administrativa.

Evolución del marco normativo



¹ Se sugiere ver el video "La igualdad entre mujeres y hombres un derecho humano", elaborado para la Sesión del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, celebrada el 8 de agosto de 2016: <http://www.gob.mx/inmujeres/videos/la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-es-un-derecho-humano-snimh?idiom=es>

Planeación Nacional 2013-2018



Meses después, manteniendo el espíritu de la reforma constitucional, se modificó la Ley de Planeación con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y promover el adelanto de las mujeres teniendo en cuenta el acceso en pie de igualdad a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo (LP, art. 2); en dicha reforma queda establecido que uno de los principios rectores de la planeación en la actuación de la administración pública centralizada es la perspectiva de género que debe contener el Plan Nacional de Desarrollo (PND).

En el mismo sentido, La Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria establece que uno de los requisitos con los que debe cumplir la estructura programática de los anteproyectos presupuestales es contener acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y cualquier forma de discriminación. Además, esta ley señala que el presupuesto etiquetado en este Anexo es irreductible e intransferible.

Como resultado de lo anterior, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, por primera vez incorporó la perspectiva de género como una de las tres estrategias transversales sobre las que deberá basarse la planeación nacional. El PND instruye a todas las dependencias a alinear los Programas Sectoriales, Institucionales, Regionales y Especiales en torno a la perspectiva de género. Al reconocer la necesidad de garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, el PND contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión y discriminación.

Para dar respuesta tanto a lo establecido en la LGIMH y a la estrategia transversal que mandató el PND, se elaboró y publicó el 30 de agosto de 2013, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (Proigualdad)² 2013-2018, que se compone por 6 objetivos, 36 estrategias y 314 líneas de acción que dictan las acciones a realizar por las diferentes instituciones gubernamentales para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.²

En conjunto, todos los instrumentos descritos sientan las bases de un marco jurídico robusto del derecho a la igualdad entre las mujeres y los hombres en México.

² El Proigualdad, además de dar respuesta a la estrategia transversal del PND, también corresponde al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que señala la LGIMH. Puede ser consultado en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013

Primera Sesión abierta del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, encabezada por el Presidente de la República

Elaborado por: Natalia Heatley Tejada. INMUJERES.



“Con la participación de las mujeres, México, en el siglo XXI, arribará a ser una nación más libre, de mayor desarrollo y de mayor prosperidad”

Lic. Enrique Peña Nieto

Presidente de la República

En agosto de 2006 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), que tiene el propósito de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como en el privado; es una ley de orden público, de interés social y de observancia general en todo el territorio nacional, es decir, su ámbito de aplicación incluye a la Federación, a los estados y los municipios.

La LGIMH establece que la Política Nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres cuenta con tres instrumentos: el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad), y la Observancia en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El SNIMH es un espacio de coordinación de esfuerzos y recursos de las instituciones de gobierno, para promover políticas, programas y servicios que aseguren que las mujeres y niñas accedan en condiciones igualitarias a mayores y mejores oportunidades de desarrollo y que disfruten de una vida libre de violencia y de discriminación. En el Sistema participan las Secretarías de Estado, organismos autónomos, representantes del poder legislativo y judicial, y de organizaciones de la sociedad civil, de tal forma que convergen diversas instituciones que, desde sus competencias, contribuyen a mejorar las condiciones de vida y el acceso a oportunidades de las mujeres en distintos ámbitos de sus vidas.

En septiembre de 2015, durante el 70° periodo de sesiones de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, se llevó a cabo la Cumbre de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres “Un compromiso para la acción”, en cuya inauguración, el Presidente de la República, el licenciado Enrique Peña Nieto, anunció que, para seguir avanzando hacia una mayor igualdad, el Gobierno de México instrumentaría tres medidas sustanciales: elevar a nivel ministerial los trabajos del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, máximo mecanismo de coordinación interinstitucional en esta materia; promover una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres para mejorar la distribución de la carga de trabajo en el hogar, e intensificar las acciones para prevenir el embarazo en adolescentes y reducir la mortalidad materna.

Un Sistema Nacional para la Igualdad presidido al más alto nivel, propicia la creación de condiciones favorables para coordinar esfuerzos, un uso más eficiente de los recursos, y potenciar acciones para lograr cambios orientados a disminuir las brechas de desigualdad y eliminar las distintas formas de discriminación y de violencia contra las mujeres, así como para fomentar el cambio cultural necesario para eliminar estereotipos y costumbres que reproducen la subordinación y desventajas de las mujeres y las niñas en nuestra sociedad.

Por ello, el pasado 8 de agosto de 2016, se celebró la primera sesión del Sistema encabezada por el Presidente y que además tuvo, también por primera vez, un carácter abierto con el objetivo, en palabras del Titular del Ejecutivo, de dejar acreditada la voluntad, la tarea y el compromiso de todos los niveles de gobierno y de las distintas entidades públicas, organismos autónomos y otros poderes, y participar y ser copartícipes, junto con la sociedad civil, de lograr el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres. En cada intervención, las personas ponentes, desde su ámbito de acción, expusieron los avances y retos que enfrenta México para acelerar el paso hacia la igualdad sustantiva, que es un derecho consagrado en la Constitución y que se tiene que ver reflejado en la vida cotidiana del país.

Durante su mensaje, el Presidente destacó algunos de los avances más recientes en materia de igualdad:

– La Reforma Político-Electoral, que da empoderamiento a la mujer, obliga a los partidos políticos a presentar candidaturas en la mitad de ellas de mujeres a cargos de diputadas, tanto en los órdenes locales, estatales, como en el orden Federal.

– La Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación promueve inclusión laboral, igualdad salarial y oportunidades de contratación.

– Se han creado centros específicos de justicia para las mujeres ya en 21 entidades federativas; hay 29 centros de justicia que están dedicados, están construidos a expreso y sirven a las mujeres.

– El Programa de Escuelas de Tiempo Completo que, sin duda, brinda una gran ayuda a las mujeres, muchas de ellas sostén único en sus hogares, para que, a través de las Escuelas de Tiempo Completo, puedan tener donde descargar parte de esa responsabilidad en el cuidado de sus hijos; y, además, en la oportunidad de que ahí hagan su alimentación de forma cotidiana.

– Se puso en marcha la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes.

“Las acciones para la igualdad refieren a la necesidad de dar mayor espacio, mayor oportunidad, incluso elevar el apoyo, mayor a las mujeres, para lograr que se revierta la desigualdad entre mujeres y hombres”

Lic. Enrique Peña Nieto,

Presidente de la República”

Al finalizar su mensaje, el Presidente dio cuatro indicaciones a su Gabinete e invitó a que los gobiernos estatales hicieran suyas también dichas medidas.

- Instruyó que todas las dependencias federales, lo antes posible, cuenten con la Certificación de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

- Requirió que las dependencias federales deben revisar los programas y sus reglas de operación para que éstos incluyan la perspectiva de género, conforme a los lineamientos publicados recientemente por el Instituto Nacional de la Mujeres en conjunto con la Comisión Federal de Mejora Regulatoria.

- Indicó a la Secretaría de Gobernación, a la Secretaría de la Función Pública y al INMUJERES publicar el Protocolo Único de Prevención, Atención y Sanción del Acoso y Hostigamiento Sexual de la Administración Pública Federal.

- Solicitó la creación de nuevas medidas especiales de carácter temporal o acciones afirmativas para revertir las condiciones de desventaja histórica de las niñas y mujeres de México.¹

Ya hay avances importantes con relación a las indicaciones dadas por el Presidente:

El 31 de agosto se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual”,² así como el “Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el código de ética de los servidores públicos del gobierno federal, las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública y los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los comités de ética y de prevención de conflicto de intereses”³

Cabe señalar que la publicación de este Protocolo, da atención tanto a la instrucción presidencial como a una de las observaciones que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer⁴ hizo a México, en la que insta al Estado mexicano a que garantice la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública.

El Protocolo busca brindar acceso a la justicia a las mujeres, protegerlas y disuadir a quienes eventualmente, podrían cometer este tipo de actos. Si bien el Protocolo es de aplicación para la Administración Pública Federal, éste puede ser un referente para otras instituciones públicas, de otros órdenes de gobierno, de otros poderes, así como para instituciones privadas, para implementar sus propios mecanismos de prevención y atención alineados a los instrumentos nacionales e internacionales en la materia.

Con respecto a que todas las dependencias federales tengan lo antes posible la Certificación de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación, se han llevado a cabo diversas reuniones de trabajo y talleres con los enlaces de las Secretarías de Estado, de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, de la PGR, y otros organismos como CFE, CONAGUA, CDI, CONACYT, INAI, INFONAVIT, PEMEX, ISSSTE e IMSS, para capacitar y brindar a funcionarias y funcionarios herramientas e información para que logren su certificación.

Las dependencias han iniciado su proceso de revisión mediante la realización de mesas de trabajo y de discusión, donde con la asesoría del Instituto Nacional de las Mujeres se valorarán los cambios y la implementación de acciones afirmativas.



¹La sesión del SNIMH está disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=MU1xPy7IH0M>

² www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016

³http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450952&fecha=02/09/2016

⁴La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) es un instrumento jurídico internacional, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas; es el tratado más amplio de derechos humanos de las mujeres, y constituye un mapa de ruta para los Estados para la puesta en marcha de políticas, programas y acciones en materia de igualdad de género y para la erradicación de la violencia y la discriminación contra las mujeres y las niñas. Para supervisar la aplicación de la CEDAW por los Estados que la han ratificado, existe el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que es un órgano de personas expertas independientes que funciona como un sistema de vigilancia, principalmente mediante el examen de los informes presentados por los Estados partes; el Comité estudia dichos informes y formula propuestas y recomendaciones. El documento con las observaciones del Comité a México puede ser consultado en la siguiente liga electrónica: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf

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

Elaborado por: Alejandra Sofía Huesca Martí. INMUJERES.

El 8 de agosto de 2016, el Presidente de la República, el licenciado Enrique Peña Nieto, durante la Sesión abierta del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, instruyó a la Secretaría de la Función Pública, a la Secretaría de Gobernación y al Instituto Nacional de las Mujeres a elaborar el Protocolo de prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y el acoso sexual.¹

En cumplimiento a dicha instrucción, el Protocolo fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 31 de agosto 2016 pasado y entró en vigor el 12 de octubre 2016. Éste establece las bases para la actuación en contra de las manifestaciones de violencia sexual en el ámbito laboral, específicamente, en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF), en las cuales es de observancia obligatoria.

Para la puesta en marcha del Protocolo, también se publicó el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Conducta de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, el cual complementa las disposiciones del primero.²

En conjunto, estos dos instrumentos determinan acciones de prevención; de orientación y acompañamiento; de capacitación; de sanción; y de registro de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual.

El hostigamiento y el acoso sexual constituyen dos formas de violencia contra las mujeres que violan su derecho humano a vivir una vida libre de violencia. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) define violencia contra las mujeres como “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufri-

miento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”.³

La ley reconoce la existencia de diferentes tipos de violencia: violencia psicológica, violencia física, violencia económica, violencia patrimonial, violencia sexual y cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, la integridad y la libertad de las mujeres.

Incluye también las distintas modalidades en que se llevan a cabo los actos violentos: violencia familiar, violencia laboral y docente, violencia comunitaria y violencia institucional. Cabe señalar que las modalidades no se refieren al espacio físico en el que se realizan los actos violentos, sino a la naturaleza de la relación entre la víctima y la persona agresora.

El hostigamiento y el acoso sexual son contemplados en la LGAMVLV como expresiones de violencia que pueden ser tanto físicas como verbales y que atentan contra la libertad psicosexual de las víctimas, ya que son conductas impropias, no deseadas y consideradas por quien las recibe como ofensivas, humillantes o embarazosas, lo cual puede tener consecuencias nefastas para las víctimas, en primera instan-

Acoso sexual

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (LGAMVLV, art. 13).

¹http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016

²http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450952&fecha=02/09/2016

³LGAMVLV, art. 5, www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_171215.pdf

Hostigamiento sexual

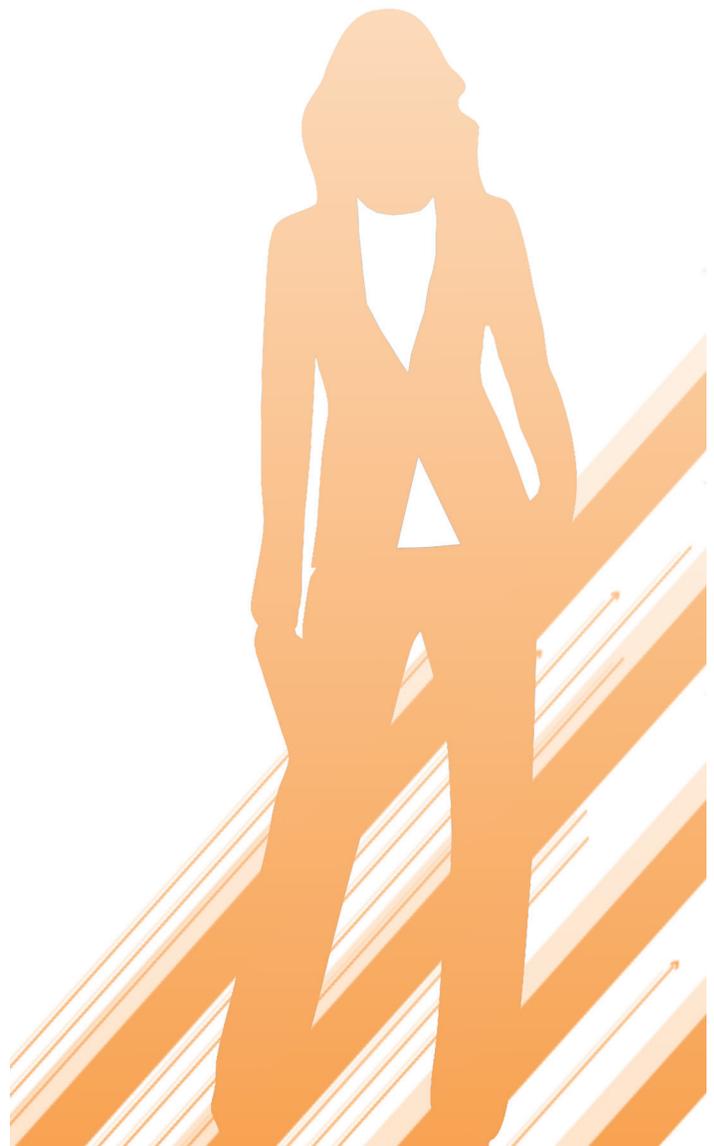
Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (LGAMVLV, art. 13).

cia, y para el ambiente laboral, en segunda.

Con el fin de garantizar los derechos del personal que labora en la APF, el Protocolo pretende prevenir estas conductas; señalar vías e instancias competentes para investigar y sancionar los casos que se presenten; definir mecanismos para orientar y brindar acompañamiento especializado a presuntas víctimas; contar con un procedimiento homogéneo cuyo fundamento sea la sensibilización y capacitación para la prevención; garantizar el acceso a la justicia mediante la aplicación de sanciones administrativas y evitando la revictimización; promover un ambiente laboral de cero tolerancia hacia estas prácticas; y contar con un registro de casos a partir de los cuales puedan diseñarse acciones e implementar políticas para la erradicación del hostigamiento y el acoso sexual en la APF.

En el citado Acuerdo se describen conductas, que constituyen hostigamiento y/o acoso sexual contrarias al comportamiento digno, que toda persona que labora en la Administración Pública Federal (APF) está obligada a no cometer. Se trata de conductas sancionables porque violan el derecho de las víctimas a vivir una vida libre de violencia, a no ser discriminadas y a gozar de su libertad psicosocial; constituyen actos discriminatorios que socavan la dignidad e integridad de las personas. Con ello, por primera vez, las dependencias y entidades de la APF cuentan con una herramienta que contempla las sanciones administrativas describiendo las conductas que configuran el incumplimiento del comportamiento obligado de toda persona que ejerce el servicio público.

Ahora, las posibles víctimas pueden reconocer con claridad en qué consisten las manifestaciones de violencia sexual en el ámbito laboral susceptibles de sanción y, de esa forma, puedan hacer uso del protocolo como herramienta para la denuncia y protección de sus derechos humanos.



Conductas que constituyen hostigamiento o acoso sexual.	Realizar señales sexuales con las manos o el cuerpo.
	Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos.
	Hacer regalos, preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
	Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles para someter a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra/s persona/s.
	Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
	Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
	Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
	Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
	Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación;
	Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
	Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;
	Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
	Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;
Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.	
Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.	

Ahora, el servicio público de la Administración Pública Federal cuenta con un instrumento que busca, sobre todo, prevenir actos y conductas contra la libertad y seguridad sexual de las personas. En el marco de las medidas contempladas en este instrumento, se busca emprender acciones que modifiquen la cultura institucional mediante la erradicación de la discriminación y la reproducción de estereotipos y conductas que minan las relaciones laborales armoniosas, igualitarias, basadas en el respeto y la dignidad de las personas.



Igualdad laboral y no discriminación: principios necesarios en la cultura organizacional de las instituciones gubernamentales

Elaborado por: Aída Cerda Cristerna. INMUJERES.

Hay una menor proporción de mujeres que de hombres en el mercado laboral: solamente 4 de cada 10 forman parte de la población económicamente activa, mientras que para ellos la relación es 8 de cada 10.¹ Una vez que logran ingresar a un trabajo remunerado, ellas enfrentan desigualdad salarial, segregación ocupacional, acoso y hostigamiento sexual, así como dificultades para conciliar su vida laboral con su vida personal. Todo esto afecta el ejercicio de sus derechos, así como sus oportunidades para desarrollarse y crecer dentro de la estructura de las organizaciones.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación surge de la necesidad de cambiar esta situación, ya que las barreras que hoy en día enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral son una limitante para alcanzar la autonomía económica, factor clave para lograr su empoderamiento. Es una certificación voluntaria que establece las bases para el reconocimiento público de empresas e instituciones gubernamentales y sociales que demuestren el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad.

Las organizaciones que obtienen dicha certificación están demostrando ante sus empleadas y empleados, sus clientes o público objetivo y la sociedad en general— su compromiso con el acceso y permanencia de las mujeres y los grupos en situación de discriminación al trabajo remunerado con igualdad de oportunidades. Esto, además de convertirlas en personas clave en la transformación de nuestro país, les representa como beneficios:

¹ Instituto Nacional de las Mujeres (2016). Sistema de Indicadores de Género. Disponible en: http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/temas_descripcion.php?IDTema=6

- Mejorar el **clima laboral** y la identificación del personal.
- Incrementar la atracción y retención de talentos.
- Reducir las brechas de género y de desigualdad que pudieran existir al interior de sus estructuras.
- Una mayor satisfacción del personal con su ambiente de trabajo, que se reflejará en mejoras en la productividad.
- Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral y personal de las y los trabajadores.
- Obtener puntos en el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, de acuerdo con la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

La finalidad de esta certificación es lograr un cambio en la cultura de las organizaciones, de modo que todo el personal tenga las mismas oportunidades para desarrollarse profesionalmente y que esto se logre en corresponsabilidad con su vida personal, dentro de un espacio con accesibilidad, libre de violencia y discriminación. Estas prácticas deben tener evidencias y ser lo suficientemente sólidas para ser auditadas por un organismo de certificación avalado por la Entidad Mexicana de Acreditación. De ese modo, se corrobora la existencia y permanencia de las buenas prácticas.

Los requisitos que reúne la norma para evaluar el compromiso organizacional con la igualdad de oportunidades y de trato son:

1. Política de igualdad laboral y no discriminación.
2. Comité para la igualdad y no discriminación.
3. Proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación.
4. Auditoría interna.
5. Medición del clima laboral.
6. Código de ética.
7. Igualdad salarial (incluyendo prestaciones y compensaciones).
8. Ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.
9. Capacitación con igualdad de oportunidades.
10. Capacitación en igualdad laboral y no discriminación.
11. Lenguaje incluyente, no sexista y de forma accesible.
12. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.
13. Accesibilidad en el centro de trabajo.
14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia laboral.

A partir de su lanzamiento en octubre de 2015, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, conformados en un Consejo Interinstitucional, ofrecen herramientas de apoyo para que los centros de trabajo puedan profundizar en los conocimientos necesarios para diseñar e implementar sus buenas prácticas, las cuales se hallan disponibles en la página: <http://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

El pasado mes de agosto, durante la sesión del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Lic. Enrique Peña Nieto, Presidente de la República, instruyó a la Administración Pública Federal a certificarse en la norma señalando que, siendo el Gobierno Federal su creador y promotor, debemos hacerla efectiva en nuestras propias dependencias.

Además de los beneficios que la implementación de la norma en nuestros centros de trabajo representará para quienes nos desempeñamos como servidoras y servidores públicos, su adopción favorece el cumplimiento de diversos objetivos y compromisos del Estado Mexicano. Los principios que promueve la norma se basan en disposiciones internacionales tales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD), el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, el Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

A nivel nacional, su aplicación fortalece el cumplimiento de lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. De igual forma, alinea la operación interna de las instituciones al Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD), el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND), y el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social.

Los centros de trabajo que asumen el compromiso con la igualdad sustantiva generan oportunidades para el desarrollo profesional y personal de sus trabajadoras y trabajadores, y contribuyen en la construcción de un México más incluyente. La eliminación de situaciones de exclusión o restricción al trabajo, ocasionará una mayor participación de las mujeres y otros grupos en situación de discriminación en la esfera productiva, generando así un profundo y necesario cambio en nuestro país. Las instituciones del Gobierno de la República debemos ser prueba de que es posible contar con una cultura laboral, en la que se viva la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas que formamos parte de la sociedad.





Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en las reglas de operación de los programas presupuestarios

“La perspectiva de género es un enfoque fundamental y estratégico para alcanzar los compromisos en materia de igualdad entre mujeres y hombres”

Elaborado por: Alejandra Sofía Huesca Martí. INMUJERES.

Mujeres y hombres somos diferentes biológicamente, a raíz de ello las sociedades han construido distintos significados para lo masculino y lo femenino, provocando que no sólo nuestra biología nos diferencie, sino también nuestros comportamientos, necesidades, intereses, aspiraciones, entre otras cosas. Este conjunto de características no biológicas, socialmente asignadas a las personas, configuran el género.

La diferencia de géneros ha implicado históricamente que a las mujeres y a los hombres se les atribuyan papeles distintos en las sociedades, los cuales han sido interpretados como más o menos valiosos y jerarquizados, dando lugar a desigualdades entre mujeres y hombres.

La construcción de género vigente en nuestra sociedad ha subordinado a las mujeres, colocando a los hombres en una posición de privilegio en prácticamente todas las esferas de la vida y excluyendo al sexo femenino del desarrollo. Por tanto, eliminar estas desigualdades y la consecución de la igualdad sustantiva o igualdad de *facto* entre mujeres y hombres, se vuelve una de las demandas sociales centrales de la actualidad y conseguirla sólo es posible a partir de la plena comprensión de las distintas condiciones en que viven mujeres y hombres.

El Estado Mexicano, en diversos compromisos internacionales (Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, Conferencia de Beijing, Objetivos del Milenio) y documentos normativos (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley de Planeación, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018), ha establecido la perspectiva de género como una estrategia transversal a toda la política gubernamental y pública. Es decir, que todas las acciones de gobierno deben tomar en cuenta las diferencias prácticas (naturales o no) entre mujeres y hombres para asegurar que sus intervenciones coadyuven a la igualdad en lugar de reforzar las desigualdades y discriminación contra las mujeres.

Como parte de las medidas implementadas para lograr este objetivo y tomando en cuenta que los problemas sociales tienen implicaciones distintas para las mujeres y para los hombres, el 29 de junio de 2016 el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Comisión Federal de Mejora Regulatoria (COFEMER) publicaron los *Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en las reglas de operación de los programas presupuestarios federales*.¹ Estos son un referente general, ágil y sencillo para incluir la perspectiva de género en el diseño e implementación de los programas.

Los programas presupuestarios son una categoría de organización programática, representativa y homogénea, en la que las dependencias y entidades de la administración pú-

Objetivos de los Lineamientos

Que los programas respondan de manera adecuada y oportuna a las problemáticas, intereses y prioridades de las mujeres.



Políticas públicas sensibles, inclusivas y pertinentes.

Incluir medidas especiales de carácter temporal (**acciones afirmativas**) que aceleren el logro de la igualdad.



Acelerar la **eliminación de brechas** de desigualdad y garantizar el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

Que las mujeres realmente se beneficien en iguales términos y circunstancias de los bienes o servicios que se otorgan en los programas.



Igual acceso y aprovechamiento de los programas y recursos públicos.

¹ En la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la perspectiva de género se define como: la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género

blica estructuran las asignaciones de recursos que reciben para la consecución de sus metas anuales, por lo tanto, se alinean a los objetivos sectoriales y a los nacionales. Los programas presupuestarios se clasifican en categorías y cada una de ellas enmarca un tipo de acciones prioritarias para el gobierno, es por ello que se asignan recursos públicos para su aplicación. De los 104 programas presupuestarios vigentes en 2016, 67 son programas “S” o Programas Sujetos a Reglas de Operación,² éstos otorgan subsidios dirigidos a la implementación de acciones para combatir problemas sociales específicos.

Es así que todas las acciones de la administración pública dirigidas a atender a la población deben considerar cómo los problemas están generizados, es decir, cómo cada problema se presenta por causas diferentes, se traduce en consecuencias distintas para uno y otro género, cómo se debe atender a la población de manera diferenciada y cómo afecta a una parte de la población el que estas diferencias no se tomen en cuenta.

Los Lineamientos orientan a las instituciones para incorporar perspectiva de género en cada una de las secciones de sus reglas de operación explicando, de manera muy sencilla, qué debe realizarse en cada punto, es decir, de cierta manera indican cómo identificar que los problemas, sus causas, efectos y formas de presentación afectan a mujeres y a hombres de manera diferenciada.

Asimismo, hacen énfasis en la importancia de incluir en los programas medidas especiales de carácter temporal que modifiquen circunstancias específicas de desigualdad entre mujeres y hombres y da ejemplos de este tipo de acciones explicando las consecuencias directas que éstas tendrían. Así, busca la aplicación de acciones afirmativas en tres rubros distintos de las reglas de operación:

- La sección de requisitos para participar en los programas no deberá exigir a las mujeres requerimientos con los que no pueden cumplir debido a las desigualdades de género. Por ejemplo, se ha comprobado que las mujeres acceden en menor medida a créditos para el trabajo de la tierra debido a que no pueden comprobar su tenencia, ello porque no han tenido acceso a la propiedad, aunque sean ellas quienes la trabajan; una acción afirmativa para eliminar esta brecha es no solicitar la tenencia de la tierra a las mujeres.

- En la sección de los procedimientos de selección de las personas beneficiarias de los programas, las acciones afirmativas tendrían como objetivo asegurar que las mujeres sean elegidas por lo que pueden establecerse cuotas de género o puntajes extra para las mujeres que presentan sus solicitudes de apoyo. Esto no significa que las mujeres no

Las medidas especiales de carácter temporal son acciones concretas encaminadas a acelerar la igualdad de facto por medio de la reducción de brechas de desigualdad. Su carácter temporal radica en que sólo deben mantenerse mientras la circunstancia que las origina permanezca vigente.

deban cumplir con los requisitos del programa, sino que se facilita su acceso a los beneficios del programa partiendo de la comprensión de que mujeres y hombres no están en igualdad de circunstancias para acceder a los bienes y servicios que los programas presupuestarios ofrecen.

- Los Lineamientos también sugieren implementar medidas especiales de carácter temporal en las características de los apoyos que los programas entregan con la finalidad de incidir en la realidad y acotar las brechas de desigualdad. Estas medidas implicarían tomar en cuenta la diferente distribución de tiempos, labores y responsabilidades por género, en particular el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y hacerlas compatibles con el programa, así como la diferenciación de beneficios. Por ejemplo, que las becas sean de montos mayores para mujeres o que la aportación inicial solicitada a las personas que reciben los apoyos para emprender proyectos productivos, sea menor para las mujeres.

De esta manera, los lineamientos buscan contribuir a que los programas públicos incidan en la reducción de desigualdades entre mujeres y hombres y también que no las reproduzcan ni refuercen. De esta forma, los lineamientos se constituyen como un instrumento para cumplir los compromisos internacionales y la normatividad nacional en materia de igualdad sustantiva.

Incorporación de la perspectiva de género

“Proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad.” (Conclusiones convenidas de la ECOSOC, 1997).

² Los Lineamientos pueden consultarse en: www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5442919&fecha=29/06/2016

La transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Secretaría de Economía

“Fundamental para poder eliminar la discriminación estructural hacia las mujeres y las otras identidades culturales que nos constituyen desde el ámbito de las políticas públicas”.

En el marco de los “Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en las Reglas de Operación de los programas presupuestarios federales”, publicados en el DOF el 29 de junio de 2016, la Secretaría de Economía realizó una Mesa de Trabajo, el 14 de septiembre de 2016, con las personas responsables de los programas de esta dependencia¹ y su sector coordinado: Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario y Mujer Rural (PRONAFIMMUR); Programa para el Desarrollo de la Industria del Software y la Innovación (PROSOFT); Fondo Nacional del Emprendedor (FNE)² y el Programa para la Productividad y Competitividad Industrial (PPCI)³.

Para instalar los trabajos de la mesa se invitó a diferentes instituciones y organismos concedores e interesados en la materia para contar con sus diversos puntos de vista. Participaron la Comisión Federal de la Mejora Regulatoria (COFEMER), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), así como una representante de la Academia (UNAM/Flacso).

En las palabras de inauguración de este evento, el Ing. Octavio Rangel Frausto, Oficial Mayor de la Secretaría de Economía, invitó a cada una de las personas encargadas de los Programas Presupuestarios de Modalidad “S” sujetos a Reglas de Operación, a tomar nota de las observaciones que se emitieran durante la sesión con el fin de incluirlas en el diseño de las Reglas de Operación y que “sean ejemplo como lo son otros programas de otros ámbitos, en cuanto a la mejora de la redacción y de preparación para el cumplimiento de la perspectiva de género”.

Acto seguido, la Mtra. Alexandra Haas Paciuc, Presidenta del CONAPRED, reconoció a la Secretaría de Economía por hacer un alto en el camino y reconocer la importancia de considerar la perspectiva de género, punto focal del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2014-2018 y del que sin duda se han obtenido avances importantes por parte de la Institución. Asimismo, recalcó que la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las Reglas de Operación no sólo es un avance para lograr la igualdad de género, también es un paso “fundamental para poder eliminar la discriminación estructural hacia las mujeres y las otras identidades culturales que nos constituyen desde el ámbito de las políticas públicas”.

Antes de la presentación de cada uno de los Programas, la Mtra. Anitzel Merino Dorantes expuso el marco normativo en el cual están fundamentados dichos Lineamientos que, si bien reconocen el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el diseño de las Reglas de Operación, es preciso asegurar que éstos coadyuven en la remoción de los obstáculos e impedimentos para que las mujeres accedan a los programas y aprovechen los beneficios que promueven los Programas Presupuestarios Federales.

La Mtra. Celia Aguilar Setién, Directora de Evaluación del INMUJERES quien participó con la Comisión Federal de Mejora Regulatoria (COFEMER) para la elaboración de los “Lineamientos”, inició su intervención reconociendo a la Secretaría de Economía en su avance para la construcción de la NO discriminación de las mujeres.

¹ Secretaría de Economía / Acciones y Programas www.gob.mx/se/acciones-y-programas/reglas-de-operacion-e-informes-sector-economia-programas-de-subsidios-y-fideicomisos

² FNE <https://www.inadem.gob.mx/fondo-nacional-emprendedor/>

³ PPCI <http://www.gob.mx/se/acciones-y-programas/programa-para-la-productividad-y-competitividad-industrial-ppci>



Enfatizó que es fundamental “avanzar hacia la igualdad sustantiva, reconociendo la participación de las mujeres como protagonistas para el desarrollo económico, aplicando como instrumentos las Reglas de Operación y asegurando su participación en los proyectos. Si pensamos en proyectos para las mujeres, es necesario en primer lugar hacerlas visibles, en segundo lugar tener conocimiento de su realidad y las condiciones en las que viven y en tercer lugar y lo más importante el reconocimiento a sus capacidades y sus potencialidades”. Asimismo, ejemplificó algunas medidas especiales de carácter temporal (acciones afirmativas) que pudieran acelerar el logro de la igualdad y recalcó que las Instancias que realizan las evaluaciones externas deberán tener las capacidades técnicas y profesionales para incorporar el enfoque de género.

En las ponencias de las personas responsables de los 4 Programas Presupuestarios se expusieron los antecedentes de cada uno de sus Programas, el perfil de la población objetivo, los tipos de apoyo que ofrecen, sus ejes de acción, los apoyos dirigidos, la proyección del programa y la matriz de indicadores para el 2017.

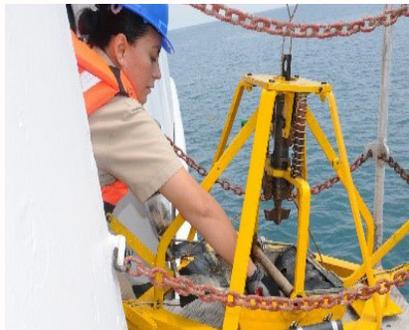
De las aportaciones expresadas por cada Institución invitada, se concentraron 15 observaciones que fueron las de mayor incidencia y se dio paso al establecimiento de acuerdos, con el fin de atender cada programa.

1. Manejar desagregación de información mediante los formatos de los programas.
2. Revisar los padrones para definir la población objetivo desde la perspectiva de género.
3. Visibilizar a las mujeres como protagonistas (no como beneficiarias).
4. Incorporar la pertenencia étnica y la lengua en los formatos, homologándolos con las categorías que maneja el INEGI.
5. Cuidar la accesibilidad de la información de los programas para los grupos en situación de vulnerabilidad (personas con discapacidad visual, motriz, entre otras).
6. Considerar el marco normativo en materia antidiscriminatoria.
7. Considerar un puente entre lo social y lo económico.
8. Desarrollar MIRs para medir la perspectiva de género (ejemplo: grupos en situación de discriminación – población indígena, personas con discapacidad, adultas mayores).
9. Generar una correlación con la interculturalidad tomándola en cuenta desde la “Introducción” de la estructura de las RO.
10. Considerar la incorporación del lenguaje incluyente en el texto de las RO.
11. Valorar el tipo de población que cada Programa estaría atendiendo, a fin de considerar la diversidad de la población.
12. Valorar el desarrollo de medidas para generar estadísticas desagregadas por sexo y grupos en situación de discriminación.
13. Analizar los sectores que se están apoyando con perspectiva de género.
14. Crear una serie de incentivos para aquellos proyectos que apoyen a grupos en situación de discriminación.
15. Desarrollar elementos mínimos para incluir en las RO principios de igualdad e inclusión.

El cierre de esta sesión estuvo a cargo del Mtro. Mario Emilio Gutiérrez Caballero, Director General de COFEMER, quien subrayó que además de estas valiosas observaciones es importante contar con un sistema de medición que permita ir monitoreando los avances de la incorporación de la perspectiva de género en los Programas Presupuestarios de la Administración Pública Federal.

Una vez más la Secretaría de Economía suma esfuerzos para mostrar su compromiso con la igualdad y la no discriminación y así lograr la transversalidad de la perspectiva de género⁴. Igualmente, da cumplimiento al mandato expresado por el propio Presidente de la República el pasado 8 de agosto de 2016 en la primera sesión del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

⁴Conoce la SE / Transversalidad de la Perspectiva de Género www.gob.mx/se/acciones-y-programas/transversalidad-de-la-perspectiva-de-genero?state=published



Igualdad de género en la Secretaría de Marina

“Al fomentar en la SEMAR la participación de las mujeres en espacios anteriormente muy masculinizados, se dan pasos importantes en el cierre de la brecha de desigualdad.”

Los problemas de la desigualdad de género son complejos porque intervienen varios factores, como son las costumbres, tradiciones, creencias y actitudes, su principal característica es que pasan desapercibidos debido a que se encuentran en todos los espacios y esferas sociales pareciendo ser de lo más normal y natural; sin embargo, la desigualdad de género limita el desarrollo y potencial no únicamente de las mujeres, sino de la sociedad en general.

Para coadyuvar a alcanzar la igualdad de género, en el marco de la tercera estrategia transversal del Plan Nacional de Desarrollo, perspectiva de género, y del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres PROIGUALDAD 2013-2018, la Secretaría de Marina (SEMAR) ha implementado diversas acciones; entre ellas, el otorgamiento de licencias de paternidad para incentivar la corresponsabilidad, la inclusión, y promoción de las mujeres en espacios tradicionalmente muy masculinizados por medio de su incorporación y ascenso en la Secretaría.

Licencia por paternidad: formación integral de la niñez

Desde 2014 a la fecha, en la SEMAR se han otorgado 1,571 licencias por paternidad al personal de acuerdo con el decreto que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 25 de agosto del 2014, por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones del Reglamento de Vacaciones y Licencias para el personal de la Armada de México, el cual en su artículo 19, fracción V, describe que “el personal naval masculino tendrá derecho a disfrutar de diez días hábiles con el fin de apoyar y acompañar a su cónyuge o concubina con motivo de la fecha probable de parto”.¹

La legislación naval prevé el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad de oportunidades, a través de la transversalidad de la perspectiva de género. Con la licencia por paternidad se promueve el ejercicio de la paternidad responsable, ya que como lo señala el derecho de conciliación, al existir una convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, se logra el pleno desarrollo de los individuos; con lo cual, se posibilita, entre otros aspectos, promover adecuadamente el sustento y crianza de la niñez, así como crear un entorno favorable para su desarrollo.

De la misma manera, al otorgar la licencia de paternidad se fomenta que los padres contribuyan a la satisfacción de las necesidades de sus hijas e hijos, el respeto a los derechos de la niñez y la adolescencia, y a la inserción digna de las y los menores de edad en la sociedad.

Este tipo de licencia se autoriza en la SEMAR, ya que corresponde a nuestro marco jurídico garantizar la ejecución de las acciones necesarias para que la vida en familia sea plena, teniendo como punto de partida lo establecido por nuestra ley fundamental, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el primer párrafo de su artículo cuatro, que garantiza la igualdad del hombre y la mujer; así como, la protección a la organización y desarrollo familiar.

Cabe destacar que el tipo de relación que establezca una niña o un niño con su padre, determina en gran medida su desarrollo personal y su inserción en la colectividad. Con la convivencia paterna se logra que los menores tengan una formación mucho más plena e integral. El contacto del padre con sus hijos, es fundamental y debe empezar desde el nacimiento del menor.

Para fortalecer la unión familiar, 107 hombres navales solicitaron en 2014 el beneficio de la licencia por paternidad. En 2015, se otorgaron 777 y de 2016 han hecho uso del referido beneficio 687 elementos navales, pertenecientes a los diferentes Mandos Navales, Direcciones Generales y Adjuntas, Unidades y Establecimientos.

El Programa Sectorial de la SEMAR contempla la Perspectiva de Género y dentro de su estrategia impulsa políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre el personal naval. Para realizarla plenamente, se desarrollan líneas de acción mediante la constante difusión en los centros de trabajo representados por los mandos navales ubicados en ambos litorales de nuestro país, unidades y establecimientos navales, además en las diversas unidades operativas ya sea unidades de superficie (buques), aeronavales y terrestres (Infantería de Marina), sobre los derechos de los varones al beneficio de la licencia de paternidad; así mismo, se les sensibiliza respecto a sus responsabilidades domésticas y de cuidado de sus hijas e hijos.

Cabe destacar que las licencias de diez días hábiles que se otorgan por paternidad al personal naval, son con goce de sueldo íntegro. Para disfrutar del citado beneficio, el hombre naval sólo debe presentar en su área administrativa el certificado médico de la fecha probable de parto y el trámite es autorizado por el mando naval correspondiente; adicionalmente, en caso de presentarse una situación especial para el cuidado de la hija o hijo recién nacido, se otorga un beneficio en los hospitales navales denominado “estancia” el cual es acorde al tiempo que indique el médico tratante.

¹ -Fuente: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5357468&fecha=25/08/2014

Así mismo, para favorecer la participación proactiva de los hombres navales de la institución dentro de las actividades familiares y en el quehacer doméstico, se realizó, entre otras cosas, el ciclo de conferencias presenciales denominado Fortalecimiento familiar que, en 2016, abordó los siguientes temas: Milicia con responsabilidad familiar; Liderazgo con perspectiva de género; La importancia del lenguaje para alcanzar la igualdad; Construcción de nuevas masculinidades, una alternativa contra la violencia; e Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, resaltando la importancia de la participación de las mujeres y los hombres en la construcción de la familia, en la educación y crianza de los hijos e hijas, a efecto de conciliar la vida laboral, profesional, familiar e institucional.

La licencia por paternidad en la Secretaría de Marina-Armada de México tiene la finalidad de crear en los hombres navales una cultura de responsabilidad compartida para el cuidado de las niñas y los niños recién nacidos, y asistir a su cónyuge durante el periodo de convalecencia post-parto, acordes con los tratados internacionales como son la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que en el artículo 17 establece la obligación de los Estados para tomar medidas que aseguren la igualdad de derechos y responsabilidades de los cónyuges, y el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, que solicita a los países integrantes, entre ellos México, la promulgación de leyes que permitan a los trabajadores el cumplimiento de sus responsabilidades familiares.



La participación de la mujer en la Secretaría de Marina, en espacios anteriormente muy masculinizados.

La Secretaría de Marina-Armada de México, ha destacado el valor de las mujeres promoviendo su incorporación en su estructura, incluso en áreas y espacios anteriormente muy masculinizados.

En la Armada de México prestan su servicio y laboran nueve mil 81 mujeres, lo que representa aproximadamente el 19% del total de los efectivos de la institución, quienes desarrollan sus actividades administrativas y operativas en los mandos navales ubicados en ambos litorales de nuestro país, unidades y establecimientos navales, además en las diversas unidades operativas ya sea unidades de superficie (buques), aeronavales y terrestres (Infantería de Marina).

El personal femenino está compuesto de 105 elementos de la jerarquía de Capitán, entre Capitán de Navío, de Fragata o Corbeta; tres mil 68 de la jerarquía de oficiales, entre Tenientes de Navío, de Fragata o Corbeta, y Primeros Maestres; de cuatro mil 460 Clases, con los grados de Segundo Maestre, Tercer Maestre y Cabo; además de mil 178 marineras y, de resaltar, 270 cadetes que se encuentran en los diversos planteles que integran la Universidad Naval (Heroica Escuela Naval Militar, Escuela Médico Naval, Escuela de Enfermería Naval, entre otras). El personal referido integra cuadros de profesionales con estudios de licenciatura y posgrado en áreas de ciencias de la salud, biología marina e ingeniería, y también preparación técnica en áreas de administración, enfermería, paracaidismo, trabajo social, soldadora naval, entre otras más. Las mujeres navales han incursionado en actividades técnicas que requieren una alta especialización y que anteriormente estaban reservadas sólo para los hombres, como lo es la construcción naval de nuevas unidades de superficie, misma que exige un gran desgaste físico, demostrando con ello una actitud propositiva a superar retos al realizar con excelencia sus labores, coadyuvando con ello al logro de la misión encomendada a la Secretaría de Marina-Armada de México.

Al fomentar en la SEMAR la participación de las mujeres en espacios anteriormente muy masculinizados, se dan pasos importantes en el cierre de la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres. Además de mejorar su situación laboral al abrir la gama de posibilidades de empleo, se crea en las mujeres navales un estado de conocimiento y reconocimiento de su situación como trabajadoras y de sus derechos laborales, lo que sin duda alguna planteará nuevos retos y desafíos en búsqueda de la igualdad y género.



“Los aspectos de la cultura institucional paulatinamente han demandado enriquecer principios y valores e innovar en las formas de organización.”

La capacitación en materia de género al interior de la SHCP

Elaborado por: Edgar D. Heredia Sánchez y Lesley Alexia Ramírez. Secretaría de Hacienda y Crédito Público..

Hace dos años iniciamos los trabajos en la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y confirmamos que materializar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en la Administración Pública Federal requiere crear políticas, programas e instrumentos de actuación bajo los principios de solidaridad y corresponsabilidad, de forma que logren, en su desempeño, ir transformando la cultura institucional.

“Prácticamente, todos los aspectos de la cultura institucional paulatinamente han demandado enriquecer principios y valores e innovar en las formas de organización” ...en las relaciones laborales, en los procesos de productividad, de desarrollo humano y en las formas de coordinación, tanto al interior, como entre las instituciones.

Conscientes de que la importancia de implementar acciones con perspectiva de género en la administración pública estriba en el reconocimiento de que ésta funge como un espejo que expresa, reproduce y perpetúa roles y estereotipos de género, se planteó un Plan de Acción 2014-2018 en tres etapas: sensibilización, profesionalización e institucionalización, donde la capacitación y difusión son concebidas como acciones complementarias y como variables centrales de todo el Plan.

Durante 2014 y 2015, en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se implementó la primera etapa mediante 352 talleres vivenciales, en las siguientes temáticas:

ABC, Prevención y atención de la violencia, Desigualdad social, Discriminación en organizaciones laborales, Clima laboral y Negociación estratégica, todos ellos con perspectiva de género; además de los talleres de Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual, y Nuevas masculinidades.

También, se desarrollaron talleres profesionalizantes y conferencias magistrales en materia de:

Lenguaje incluyente y no sexista, Incorporación de la perspectiva de género en la APF, Argumentación jurídica, Planeación estratégica y Habilidades de liderazgo con perspectiva de género.

Alrededor de estas actividades se desarrollan talleres culturales, donde destaca el convenio con la Cineteca Nacional para realizar un ciclo anual de cine en todas las sedes de la Dependencia.

Esta primera etapa tuvo como objetivo estratégico priorizar la igualdad de género en la agenda del quehacer institucional de la SHCP y establecer un piso mínimo que permitiera construir un marco común de entendimiento y lenguaje, en el que se reconozca la importancia del enfoque de género en la vida de las instituciones.

A fines de 2015, iniciamos la evaluación de los resultados del impacto de esta estrategia, lo que nos permitió conocer el grado de penetración obtenido y los retos y ventanas de oportunidad que se configuraban en el corto plazo para fortalecer el Plan. Mediante entrevistas, la evaluadora seleccionó 300 personas asistentes a diferentes talleres y comparó los resultados de 300 más que todavía no participaban en los mismos.

Entre las conclusiones más destacadas estuvieron las siguientes:

Reconocer la importancia en la capacitación de la igualdad de género

Confirmar la conveniencia de utilizar la modalidad presencial y activa de los talleres, ya que favorece una mejor comprensión del tema, un uso del lenguaje más asequible y la divulgación de la existencia de normas e instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en materia de igualdad de género

Concientizar sobre la necesidad de la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, el acoso sexual, la discriminación y el acoso laboral al interior de la Secretaría

Asimismo, dentro de los **retos y ventanas de oportunidad** identificados con esta evaluación, se mencionó la necesidad de hacer obligatoria la capacitación en género e incorporar a personal de mando y alta dirección a estos temas, con el objeto de que obtengan una idea de la importancia de eliminar la reproducción de los estereotipos y roles sociales.

Considerando estas conclusiones, para 2016 la SHCP inició la segunda etapa; caracterizada por:

La creación de un modelo de gestión institucional integral y transversal que alinearán los enfoques de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación, y ética y valores en sus vertientes de prevención, atención y sanción; con énfasis en los temas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como la prevención de la violencia.

La transversalización del programa de capacitación en género en el Programa Anual de Capacitación (PAC), especialmente en aquellos cursos dirigidos al desarrollo de habilidades en las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs) y la necesidad de incorporar a los mandos superiores bajo esquemas de seminarios y formación de grupos de mentorías.

Cabe señalar que se incorporaron actividades de capacitación en el Programa Golondrinos y se impartieron a las y los jóvenes participantes conferencias relativas al noviazgo libre de violencia, prevención del embarazo adolescente, manejo de las redes sociales, y la importancia del emprendimiento tecnológico en los planes de vida a futuro.

Esta segunda etapa pretende que la capacitación se convierta en la llave que detone el diseño de modelos de organización flexibles de forma, tiempo y modo, que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para ello, ha resultado estratégica la elaboración del Diagnóstico Situacional de las Mujeres en la SHCP y sus actualizaciones, misma que ha permitido identificar el talento existente y estar en posibilidades de centrar los esfuerzos futuros en retener y promover su desarrollo profesional.

Asimismo, se está desarrollando un proyecto con la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM, que permitirá conocer las necesidades de conciliación y corresponsabilidad en el cuidado y las labores domésticas, lo que esperamos coadyuve de manera importante a cerrar las brechas de desigualdad por razón de género.

Para el cierre de 2016, las instituciones públicas nos comprometimos a modificar los procesos administrativos y de gestión en aras de alcanzar una certificación en la Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, que asegure el diseño de instituciones públicas que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres es un compromiso de largo aliento, la etapa en la cual nos encontramos nos permite reconocer los avances que se han obtenido en el sector público. Estos logros son resultado de una construcción social que reconoce la lucha que el movimiento feminista ha emprendido desde hace varias décadas y desde distintos ámbitos, como el social, el académico y el político.



Simplificación con perspectiva de género: incapacidad por maternidad en el IMSS

“El IMSS desarrolló una estrategia que simplifica las gestiones, de manera que las madres trabajadoras dedican menos tiempo a gestiones administrativas y pueden disfrutar de su embarazo y parto más plenamente.”

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), comprometido en la transformación social con una perspectiva de igualdad y género, simplificó el trámite de incapacidad por maternidad y el pago de subsidios, para que las madres trabajadoras puedan decidir sobre cómo utilizar sus periodos de descanso antes y después del embarazo, y pasar más tiempo con sus hijas o hijos recién nacidos; lo cual beneficiará a más de 273 mil mujeres y sus familias al año.

Antes, el derecho de las mujeres trabajadoras a una incapacidad por maternidad únicamente permitía un periodo de descanso de doce semanas, seis semanas antes y seis después del parto. Bajo este esquema, tenían que presentarse a dos consultas distintas en el IMSS para recibir dos certificados de incapacidad, el prenatal y el postnatal. Además, no podían mover las semanas de descanso entre estos dos periodos, por lo que debían dejar de trabajar seis semanas antes del parto y seis semanas después del nacimiento de su bebé.

Cuando el nacimiento ocurría en una fecha posterior a la estimada por el personal médico del IMSS, las mujeres ya en la etapa final de su embarazo debían solicitar certificados de enlace y acudir al IMSS, a veces en repetidas ocasiones, a que se les expidieran estas incapacidades. Si las aseguradas decidían atender sus partos en hospitales privados u otras instancias gubernamentales, aun así, debían acudir ante el IMSS hasta siete veces, duplicando los permisos que pedían

en sus centros de trabajo para asistir a las diferentes consultas.

Como se puede apreciar, el esquema anterior no sólo implicaba un número importante de visitas al IMSS por parte de las mujeres embarazadas y, particularmente, de las que decidían atenderse de manera externa, sino que también limitaba la capacidad de las mujeres para decidir cómo disfrutar sus semanas de maternidad y disminuía el tiempo que las madres trabajadoras podían dedicar a las y los recién nacidos. Adicionalmente, en el ámbito de la salud de la madre y del bebé, este esquema no ayudaba a fomentar la lactancia materna.¹

El Presidente de la República, sensible a esta problemática identificada, instruyó que este proceso se volviera más accesible, por lo que, a partir del 01 de julio de 2016, el IMSS hizo más flexible la distribución de semanas, para que las mujeres puedan transferir desde una y hasta cuatro semanas del periodo de descanso prenatal al postnatal, siempre y cuando no se ponga en riesgo la vida de la madre o de el o la bebé. Así mismo, desarrolló una estrategia que simplifica las gestiones, de manera que las madres trabajadoras dedican menos tiempo a gestiones administrativas y pueden disfrutar de su embarazo y parto más plenamente.

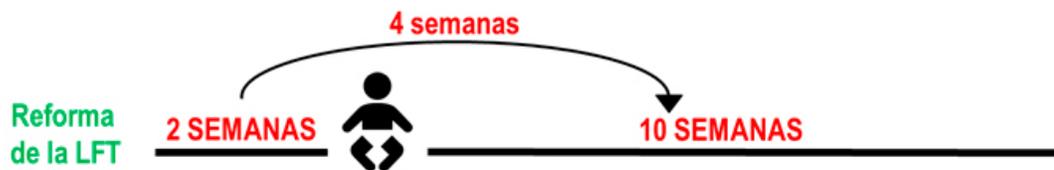
En este sentido, los principales beneficios de esta simplificación son los siguientes:

¹ Fuente: UNICEF, Lactancia materna, Disponible en: http://www.unicef.org/spanish/nutrition/index_24824.html

- 1) Se pueden transferir de una hasta cuatro semanas del periodo antes del parto a después de éste.
- 2) Se expedirá un certificado único de incapacidad que cubre el periodo prenatal y el postnatal hasta por 84 días.
- 3) Para las aseguradas que decidan no atender su embarazo en el IMSS, sólo necesitan acudir en una ocasión, en la semana 34 de gestación.



Lo anterior, también es de gran relevancia en el ámbito de la salud de las madres y sus hijas e hijos, ya que la convivencia postparto más prolongada se asocia con una mayor duración de la lactancia materna. Estos beneficios en niñas y niños de 0 a 5 meses son innegables, ya que se ha comprobado un menor riesgo de muerte por padecer diarrea o neumonía que en aquellas o aquellos que no recibieron lactancia. Igualmente, se ha demostrado que los bebés que son alimentados con leche materna, al ser sometidos a pruebas de inteligencia y comportamiento en la edad adulta, alcanzan mejores resultados que los bebés alimentados con fórmula. En el mismo sentido, recibirla reduce el riesgo de padecer obesidad y sobrepeso en un 13%, y de padecer diabetes mellitus tipo II en un 35%. En el caso de la madre, la lactancia materna contribuye a su salud



inmediatamente después del parto, ya que ayuda a recuperar el peso previo al embarazo, a reducir el riesgo de hemorragia y crea un vínculo entre la madre y la o el bebé. Todo lo anterior, por supuesto, tiene un impacto directo sobre la supervivencia, la salud, la nutrición y el desarrollo infantiles.

En resumen, con estas adecuaciones en beneficio de las madres trabajadoras, se logra simplificar y hacer más eficiente el proceso de la incapacidad por maternidad y, de cumplir con los requisitos, el pago del subsidio correspondiente; así como, empoderar también a las mujeres para que sean ellas quienes administren sus semanas de incapacidad por maternidad; aumentar el tiempo que pueden pasar con sus bebés posterior al parto y previo a su reincorporación al trabajo; y mejorar la salud y el bienestar de las madres, sus bebés y sus familias.

Si trabajas y estás embarazada, puedes consultar mayor información sobre el nuevo proceso para obtener tu incapacidad por maternidad en:

Sitio web: <http://www.imss.gob.mx/maternidad>
 Teléfono: 01-800-623-2323
 Correo electrónico: maternidad@imss.gob.mx

Diplomado:

La transformación de la práctica docente desde una perspectiva de género

Hablar de perspectiva de género desde la función docente implica abordar prácticas culturales que, como tales, están atravesadas por procesos históricos y sociales que las hacen necesariamente cambiantes y diversas; prácticas que, como consecuencia de las transformaciones en el sistema de valores y en las nuevas dinámicas sociales, se encuentran en un continuo proceso de adaptación al contexto mundial y nacional.

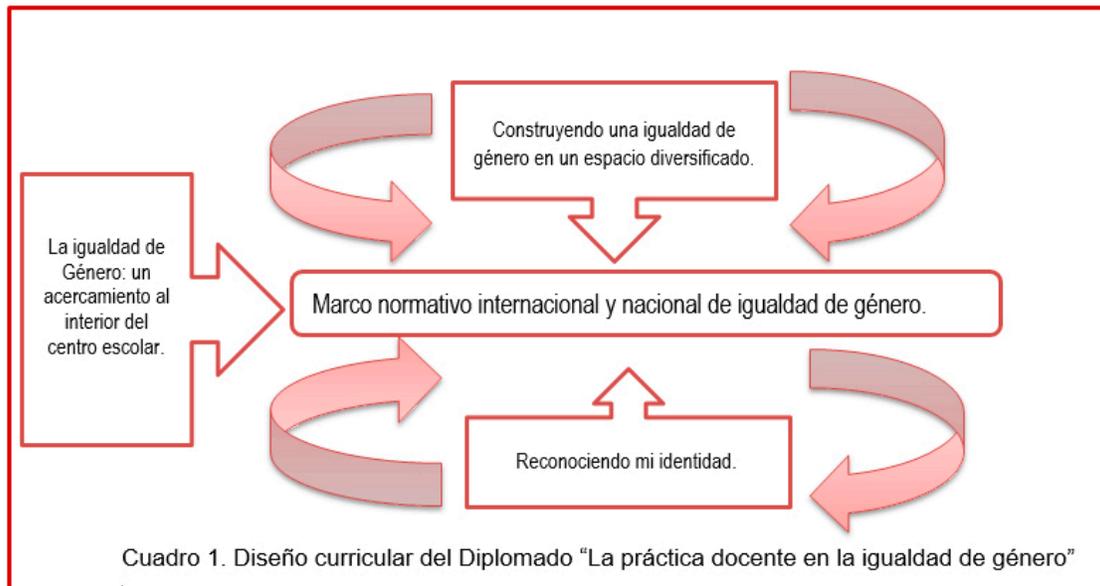
De ahí que asumiéndose como parte responsable de la formación de los y las adolescentes que se encuentran bajo la tutela de secundarias técnicas, la Dirección General de Educación Secundaria Técnica (DGEST) toma el compromiso de formar a su personal docente bajo una perspectiva de género que, con el tiempo, contribuya a la generación de ambientes escolares más justos e igualitarios.

Para ello, surge como iniciativa de formación docente el Diplomado “La Transformación de la Práctica Docente en la Igualdad de Género”, como una línea de acción que oriente a los actores educativos hacia la reflexión sobre la importancia que tiene su labor como modelo de actuación para las y los jóvenes alumnos.

El diplomado tiene como objetivo formar en el ámbito de igualdad de género, al personal directivo, docente y de apoyo a la educación, a través de la adquisición de elementos normativos, teóricos y metodológicos que orienten a la reflexión de su práctica; a partir de un enfoque de igualdad de derechos y oportunidades, y contribuir así a que el quehacer educativo sea realizado sin estereotipos ni prejuicios, basándonos en los principios de igualdad de género y no discriminación entre mujeres y hombres.

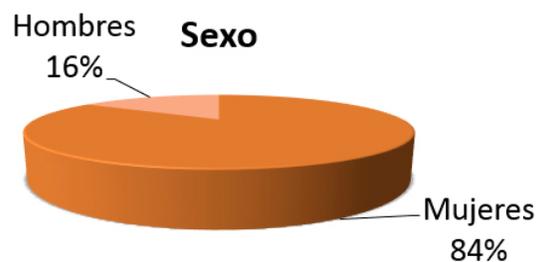
Por tanto, apeándonos a la Metas II. México incluyente y III. México con educación de calidad, así como a la Estrategia Transversal iii. Perspectiva de Género, y con el impulso del Órgano Interno de Control en la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal (AFSEDF) y de la Secretaría de la Función Pública, se buscó la sinergia con diversas instituciones a fin de sumar esfuerzos para fortalecer la propuesta de formación docente en materia de género.

Así, desde el mes de abril de 2015, se estableció el diálogo con instituciones como la Dirección General Adjunta de Género, el Instituto Nacional de las Mujeres, la Dirección General de Innovación y Fortalecimiento Académico, la Dirección General de Desarrollo Curricular, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, entre otras, para presentarles el proyecto, a fin de fortalecer la malla curricular del diplomado y que esta contara con los elementos necesarios para conducir a las y los participantes a una reflexión orientada hacia una perspectiva de género.



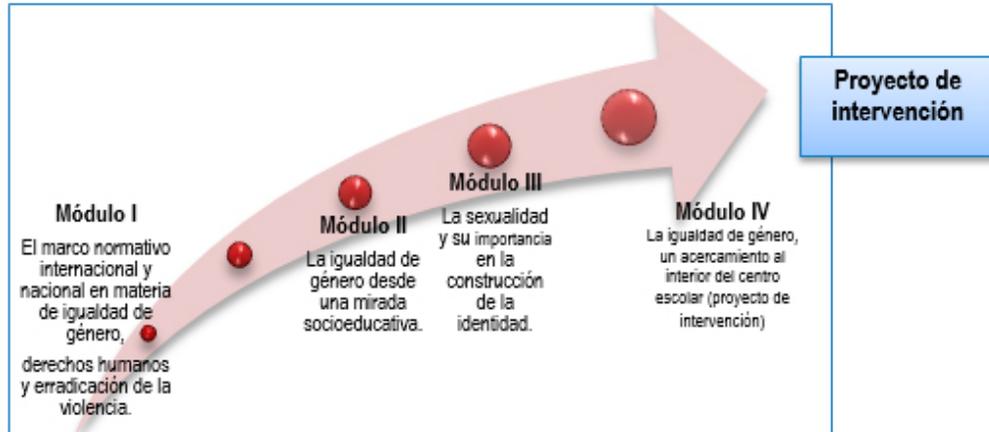
Con base en este panorama y de acuerdo a la Ley General del Servicio Profesional Docente en el Artículo 8, fracción VIII, que dice: “Ofrecer programas y cursos gratuitos, idóneos, pertinentes y congruentes con los niveles de desempeño que se desea alcanzar, para la formación continua, actualización de conocimientos y desarrollo profesional del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección o de Supervisión que se encuentren en servicio”, en mayo del presente año la Dirección General de Educación Secundaria Técnica, con la intención de constituirse en una opción pública que apoye a las y los docentes en algunas etapas en su desarrollo integral implementó el Diplomado “La transformación de la Práctica Docente en la Igualdad de Género”; cuyo diseño se orientó a partir de los aportes realizados durante el periodo de estructuración por las instituciones antes mencionadas, mismas que se integraron en el diseño final de los contenidos curriculares (cuadro 1).

La fase de implementación se llevó a cabo en la Escuela Secundaria Técnica No. 1 con una población de 138 docentes de esta misma modalidad, de los cuales el 16% son hombres y el 84% son mujeres, estableciéndose desde ese momento una muestra representativa del sesgo de género en el comportamiento de participación en las acciones de formación y capacitación docente (cuadro 2).



Cuadro 2. Porcentaje de participantes. Hombres y mujeres.

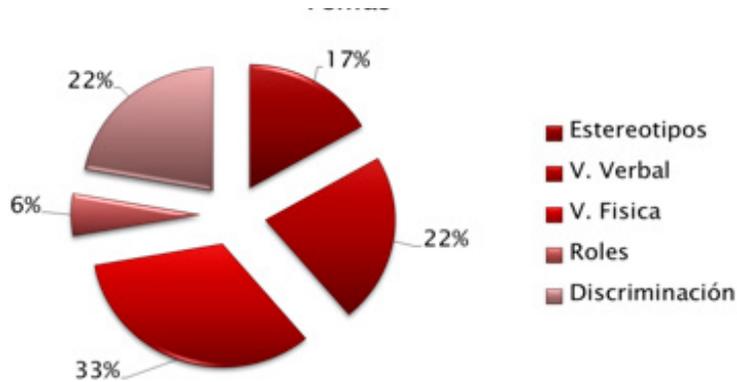
Los componentes de cada sesión fueron insumos para la generación de un proyecto de intervención que, a partir de los conocimientos teórico-normativos que se adquirieron durante los tres primeros módulos, se fue conformando en el cuarto módulo denominado “La Igualdad de Género, un Acercamiento al Interior del Centro Escolar” (cuadro 3).



Cuadro 3. Al final del trayecto formativo, el producto final fue un proyecto de intervención.

Durante la construcción del proyecto de intervención, las y los participantes contrastaron y confrontaron sus conocimientos, sus intereses, sus prejuicios y sus esquemas culturales, constituyendo así un análisis extrínseco e intrínseco de su contexto y su actuar en el mismo, logrando uno de los propósitos del diplomado: la reflexión sobre la práctica docente a partir de un análisis de su comportamiento.

En consecuencia, las y los docentes tomaron conciencia sobre un modelo diferente de interacción entre hombres y mujeres desde una perspectiva de género, concibiéndose como parte importante para la generación de un cambio en el contexto escolar. En este punto y atendiendo las responsabilidades de planteamientos teórico-normativos en materia de género vistos en cada una de la sesiones, se logra un segundo propósito: las y los participantes fueron capaces de identificar en su plantel situaciones que impiden una convivencia justa e igualitaria, y proponer estrategias de acción que coadyuven a la solución del problema (cuadro 4).



Cuadro 4. Temas prioritarios que atienden los proyectos de intervención en los planteles escolares.

Un tercer propósito logrado fue el cambio del esquema tradicional de formación docente en el que los participantes se limitaban a asistir al curso y éste, al quedarse a nivel teórico, no se reflejaba en su práctica diaria; sin embargo, el diplomado está diseñado para hacer un ejercicio de aplicación de lo aprendido en beneficio de su comunidad educativa, diseñando prácticas de enseñanza que partan desde la promoción, la planificación y el desarrollo de acciones en pro de la igualdad de oportunidades y derechos en materia de educación.

Camino por andar...

Los planteamientos y reflexiones acerca de la importancia de la concientización en los temas de género, apuntan hacia la necesidad de reconocer por una parte que los agentes y las relaciones entre los agentes involucrados tienen que modificarse, a partir de la reflexión de que, aunque existe una gran diversidad de formas de convivencia, los derechos no son exclusivos de hombres o de mujeres y se tiene que partir de un trato igualitario en el que la escuela tenga un papel preponderante para propiciar el cambio.

Ahora bien, para lograr ambientes armónicos que permitan al alumnado convivir de manera sana y libre de violencia, debe existir un compromiso acerca de que la finalidad última debe ser una transformación social para posibilitar una nueva manera de convivir.

En este sentido, la Dirección General de Educación Secundaria Técnica, a través del Diplomado “La Transformación de la Práctica Docente en la Igualdad de Género”, busca desarrollar dicho compromiso en las y los docentes como actores y promotores de la transformación escolar, mediante la implementación de acciones dirigidas a solucionar problemáticas que impliquen una violación a los derechos e igualdad existente entre los géneros, y que al mismo tiempo repercutan en el pensar, sentir y actuar de los diferentes actores de la comunidad no sólo escolar sino social.

Igualdad y no discriminación en la Policía Federal: acciones para erradicar la violencia de género.



El 20 de mayo de 2013, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 el cual, para llevar a México a su máximo potencial, prevé cinco Metas Nacionales y tres Estrategias Transversales, entre ellas la Estrategia Transversal: “Perspectiva de Género”, que tiene como objetivo incorporar la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública Federal.

Así mismo, dicha estrategia contempla acciones orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación, iniciando con un cambio al interior de las Instituciones, evitando que en ellas se reproduzcan roles y estereotipos de género, mismos que repercuten negativamente en el éxito de las políticas públicas.

Es en este contexto que el 18 de febrero de 2014, se designó a la Inspectora Jefa Lcda. Liliana González Canales, Titular de la Unidad de Informes de Gestión, como Enlace de Género de la Institución, con la finalidad de impulsar la Perspectiva de Género en todas las acciones que realice la Policía Federal, en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

De igual forma, el 25 de noviembre de 2014, se emitió el Pronunciamiento a través del cual se fortalece el “Mecanismo para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual y laboral en la Policía Federal”, instruyendo que:

1. La Unidad de Informes de Gestión, en su carácter de Enlace de Género, vele por la promoción de una cultura de igualdad para favorecer la atención oportuna, digna, justa y transparente, de los asuntos que se presenten al interior de la Institución y dé seguimiento a los mismos hasta su conclusión; así como que solicite, en su caso, la adopción de medidas precautorias en favor de las/los integrantes de la Institución afectados/as y coordine la implementación de acciones en favor de la igualdad, y en contra de la violencia hacia las mujeres y la discriminación;

2. La Unidad de Asuntos Internos atienda e investigue los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, dictando en su caso medidas precautorias y dando vista al Órgano Interno de Control en la Policía Federal, y/o al Consejo Federal de Desarrollo Policial de la Policía Federal;

3. El Consejo Federal de Desarrollo Policial de la Policía Federal atienda con prontitud los asuntos que le son presentados y lleve un registro específico de cada etapa de los procedimientos; y

Todas las Unidades Administrativas de la Institución fomenten y mantengan un ambiente sano y libre de violencia, entre las y los integrantes de la Policía Federal.

En principio, las razones que impulsaron la implementación de las acciones en la Policía Federal, fueron dar cabal cumplimiento al marco normativo nacional e internacional en materia de derechos Humanos de las Mujeres, en especial, a lo previsto en el artículo 1º de la Constitución Política de

los Estados Unidos Mexicanos, el cual señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección; además de lo señalado en el artículo 4º. que reconoce que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

Así mismo, se contempló que la no discriminación es un derecho humano reconocido en el artículo 1º, párrafo quinto, de la Constitución y que en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) los Estados Partes, entre los que se encuentra México, afirman que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

En segundo término, de suma importancia, la convicción propia del Alto Mando en pro de los Derechos Humanos de las Mujeres.

Considerando que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) proclamó el día 25 de cada mes como “Día Naranja”, para generar conciencia y prevenir la violencia contra mujeres y niñas, la Policía Federal se sumó a los esfuerzos internacionales contra la violencia de género y a partir del mes de marzo del año 2014, implementó la Campaña Naranja con el fin de sensibilizar, informar y poner en movimiento a más de 35,000 hombres y mujeres policías, abriendo el espacio ideal para abordar la perspectiva de género al interior de la Institución (cabe señalar que por esta acción, la Policía Federal recibió un reconocimiento por parte de ONU MUJERES).

Durante el año 2014, las actividades se enfocaron a sensibilizar al personal, por lo que se instruyó la portación del lazo solidario naranja cada día 25 de mes y a ello se sumó la creatividad de las y los Mandos Superiores que decidieron impulsar acciones en el marco de la Campaña Naranja; por ejemplo, elaborando tarjetas que brindaban información básica de los objetivos de la Campaña, entregando en sobres los lazos naranja.

Igualmente, también en el 2014, se designaron Vínculos de Género en las diversas Unidades Administrativas de la Institución, con la finalidad de que participaran en la realización

y promoción de acciones tendientes a lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, así como para prevenir actos u omisiones que impliquen discriminación o cualquier tipo de violencia, bajo la orientación y coordinación de la Enlace de Género institucional. Esta acción representa los inicios de una red institucional en materia de género, pendiente de formalizarse y fortalecerse.

En el año 2015, en el marco de la Campaña Naranja, se realizaron más de 500 actividades en todo el país, contándose entre éstas talleres, conferencias, eventos deportivos, trivias, obras de teatro, entrega de materiales diversos, etc.

Durante el 2016, las actividades institucionales que se organizan en el marco de la Campaña Naranja se realizan para fomentar un proceso de cambio al interior de la Institución, para evitar la reproducción de roles y estereotipos de género, que incidan en la desigualdad, la discriminación y la violencia hacia las mujeres. Es por lo anterior que cada mes, durante toda una semana, se realizarán actividades tendientes al empoderamiento y sororidad de las mujeres, que les brinden herramientas prácticas para lograr tal fin, estructurándose los temas bajo tres ejes: Empoderamiento, Orientación jurídica con perspectiva de género y Sexualidad.

A la fecha, en la Campaña Naranja se ha contado con la participación y apoyo de Juezas, Notarios Públicos, Académicas, Organizaciones de la sociedad civil (GENDES Género y Desarrollo, A.C., Hombres por la Equidad, A.C. y MARIE STOPES), Abogadas/os e Instituciones de prestigio, como la UNAM/UNIVERSUM, el Museo de la Mujer, y el Museo Memoria y Tolerancia, entre otras.



También, en el presente año se implementó la Campaña: “Yo te cuido”, conformada por una serie de mensajes que tienden a que el personal identifique las conductas nocivas y evite su consecución, bien porque no las practique, no se sume o las denuncie.

Para comunicar el proyecto al interior de la Policía Federal, durante el año 2014 se difundieron mensajes alusivos a la Campaña Naranja, a todas y todos

los integrantes de la Policía Federal, mediante el correo institucional.

Adicionalmente, ese mismo año las y los mandos de la Institución realizaron acciones creativas a fin de difundir la Campaña Naranja, repartiendo pulseras, refrescos con etiquetas,

trípticos, dulces, tazas, etc., con mensajes alusivos a la misma.

A partir de febrero de 2016, cada mes se publicaron a través del Portal Informativo de la Policía Federal (INFOPF), los carteles con el calendario de actividades a realizar en la semana en que se encuentra comprendido el día 25.

De igual forma, el Pronunciamento a través del cual se fortaleció el “Mecanismo para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual y laboral en la Policía Federal”, fue difundido a través del correo electrónico institucional, a todas y todos los integrantes de la Institución.

Un factor de éxito que ayudó a que las acciones en la materia prosperaran, fue la voluntad del Alto Mando y de los mandos Superiores, como la primera línea. Sin auténtica voluntad nada es posible.

El segundo factor fue la disciplina policial. Al inicio, la portación del lazo naranja era obligatoria, por lo que se veían a las y los policías con él, pero sin entender de qué se trataba o, incluso, se quejaban de ser obligados/as a llevarlo cada día 25; entonces, se difundieron banners en el correo institucional y se publicaron a través del INFOPF (intranet) mensajes en los que se reforzaba el objetivo. Como resultado, posteriormente algunos compañeros y compañeras señalaban: “Yo lo porto por convicción, no por obligación”, pero aun así había integrantes que sujetos/as al régimen disciplinario, eran sancionados/as por no portar el lazo.

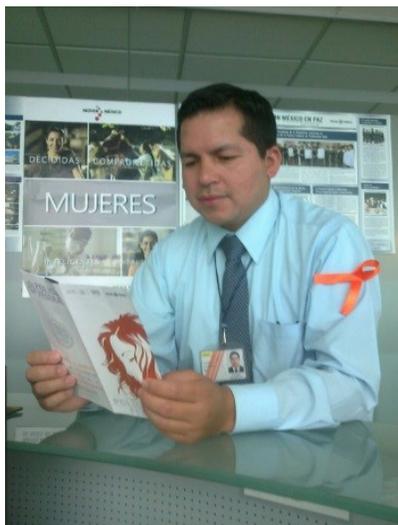
Por el esfuerzo que la Policía Federal realiza, al impulsar acciones y programas tendientes a transversalizar la perspectiva de género y materializar el derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres, ha recibido dos reconocimientos provenientes de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM): por la elaboración del 1er. Diagnóstico Institucional que permitió conocer el panorama detallado sobre la situación de género en la Policía Federal; y por ser la institución con mayor capacitación recibida en materia de género y la realización de diversas actividades de sensibilización en el marco de la **Campaña Naranja**.

En el ámbito internacional, mujeres mando en los ámbitos operativo y administrativo relacionado con género, han tenido una participación relevante en la 51ª, 52ª y 53ª Conferencias de la Asociación Internacional de Mujeres Policía (IAWP) verificadas en Sudáfrica, Winnipeg y Gales; cabe se-

ñalar que en 2015, la selección se llevó a cabo por medio de la postulación de candidatas y la evaluación de su trabajo en acciones, proyectos y formación en materia de género.

Por otra parte, la institución cuenta con la representación mexicana en la Subcomisión de Género de la Comisión de Jefes/as, Directores/as de Policía de Centroamérica, el Caribe, Colombia y México. En marzo del 2016, el Colegio Interamericano de Defensa –tras conocer lo que la Policía Federal realiza en la materia- solicitó a la institución brindar capacitación a hombres y mujeres de las fuerzas armadas aéreas y navales de diversos países, tales como Estados Unidos, Brasil, Costa Rica, Belice, Jamaica, Haití, Perú, entre otros.

Para complementar sus acciones, en la Policía Federal se instruyó el uso de los grados policiales en femenino para las policías federales, como parte de las acciones que se llevan a cabo para erradicar la discriminación y reforzar el uso de un lenguaje incluyente.



Adicionalmente, el Consejo Federal de Desarrollo Policial emitió los Lineamientos para el Otorgamiento de Licencias de Paternidad y Cuidados Paternos, de maternidad y Cuidados Maternos, y por Adopción; gracias a ello, de septiembre de 2014 al 31 de diciembre de 2015, se otorgaron 1,377 licencias a integrantes varones.

Para reforzar el objetivo de la Licencia, se implementó la campaña “**Lo padre de ser Padre**”, en la que cotidianamente los elementos dejan constancia y comparten la experiencia vivida durante el disfrute de este beneficio.

Bajo la orientación de trabajar para que se modifiquen las relaciones entre hombres y mujeres en una distribución equitativa del poder, y no sólo a atender las necesidades básicas de las mujeres policías, se reconoció a integrantes varones que promueven el respeto y fomentan el reconocimiento al trabajo de las mujeres, impulsando acciones para la aceleración de la igualdad sustantiva. Se trata del primer paso para el reconocimiento formal al interior de la Policía Federal, de quienes realizan acciones de inclusión en una Institución conformada en 75% de elementos masculinos.

De igual forma y respondiendo a la convocatoria del Lic. Miguel Ángel Osorio Chong, Secretario de Gobernación, para la adhesión de México a la Campaña HeForShe, se conformó un equipo de más de 800 hombres y mujeres que promovieron la firma de adhesión al interior de la Policía Federal, y que para el 29 de marzo del 2016 había logrado 28,546 firmas de integrantes adheridos.



El generoso árbol de la coordinación institucional... una gotita de agua para que germinen las semillitas de la igualdad entre géneros.

Elaborado por: Guadalupe Leticia Barrón Estrada. INCA RURAL.

El Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C. (INCA RURAL), es una paraestatal de SAGARPA; con una plantilla de personal muy reducida y con un presupuesto mucho más reducido.

No se cuenta con apoyo financiero para desarrollar un programa de Cultura Institucional que aborde, de forma específica, la Igualdad de género en el ámbito interno de nuestra institución. Aun así, decidimos caminar en el árido terreno, buscando gotitas de agua..., gotitas de vida para que las semillitas de Igualdad entre géneros que se han venido sembrando en nuestro INCA pudieran germinar.

Lo primero que nos cayó del cielo fue el PROIGUALDAD, mediante el cual se nos requiere un Programa Anual de Trabajo (PAT). Excelente oportunidad para que a estas semillas se les asignara un territorio dentro del espacio institucional y así fue; ¡Manos a la obra! Había que encontrar cosas que se pudieran hacer con convicción y “voluntad”, que no requirieran invertir ningún recurso económico extra.

En nuestro recorrido encontramos un oasis y, ahí, un árbol llamado “coordinación interinstitucional”, una de sus ramas fue la campaña que impulsa ONU-Mujeres HeForShe, denominada en español “Nosotros por Ellas”¹, para esta actividad nos coordinamos con nuestra cabeza de sector: SAGARPA. Al respecto, hemos abonado el terreno con lo siguiente:

- El 25 de cada mes, se invita al personal a portar una prenda rosa, acompañada de alguna otra acción (previo correo de la SAGARPA).
- El 25 de mayo, se hace una invitación al personal para ingresar a la página de He For She y comprometerse con una acción sobre: educación, salud, identidad, trabajo, violencia y/o política.
- El 7 de junio, se hace una encuesta al personal del INCA Rural, para conocer en qué medida el personal asumió algún compromiso con respecto a la campaña HeForShe.

El 25 de julio, se desarrolló lo siguiente:

Día naranja/Día rosa, encaminado a concientizar sobre la violencia de género.

Presentación del Programa PROIGUALDAD.

Proyección del video HeForShe.

Proyección del documental “El Orden de las cosas”.

Performance contra la violencia de género, actuado por el personal.

Periódico mural sobre el tema.

¹ <https://translate.google.com.mx/translate?hl=es&sl=en&u=http://www.heforshe.org/&prev=search>

La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o política pública. Se deben remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer.



En la siguiente rama de ese generoso árbol encontramos “El curso básico de género”, en línea, promovido por INMUJERES. Aquí se inscribieron 23 personas de ambos sexos, tanto de oficinas centrales como de las Delegaciones.

Hay un retoño de un verde tiernito, muy hermoso, que es nuestro taller de “10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje”, que está programado dentro de las sesiones de Comunicación interna que se desarrolla en el INCA. Aquí nos apoyamos con el material del mismo nombre editado por el CONAPRED² ; y con el material “El lenguaje, la gran violencia a la mujer”³ . Con esta acción, pretendemos fortalecer en el personal del Instituto su visión sobre la igualdad entre géneros y coadyuvar en las políticas antidiscriminatorias que impulsan el Gobierno Federal.

En nuestra escalada en el árbol, un poco más arriba, encontramos la rama del PRONAIND. En el follaje había cosas interesantes, se requería un PAT 2016 y así incorporamos las siguientes actividades, varias de las cuales ya están prácticamente terminadas, en etapa de prueba piloto o ajuste:

Incorporar el principio de igualdad y no discriminación en el Código de Conducta de las y los servidores públicos que laboran en el INCA Rural.

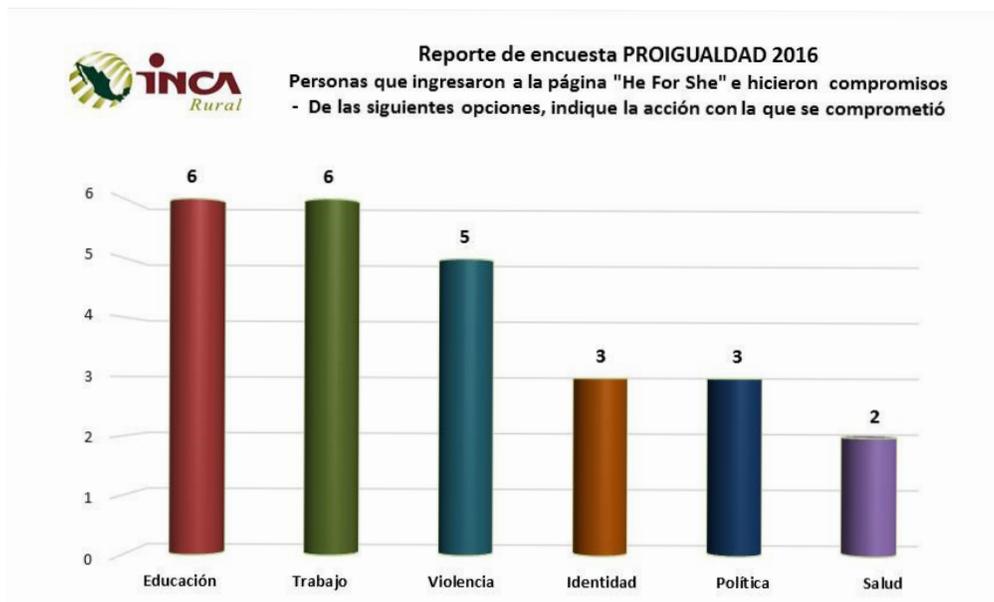
Implementar mecanismos de atención y seguimiento a las quejas presentadas por actos, omisiones o prácticas discriminatorias. En la Segunda Sesión Extraordinaria del Ejercicio 2016, celebrada el 1o. de julio de 2016, se aprobaron dos documentos comprometidos en esta línea.

Generar información estadística desagregada por sexo, territorialmente y en función de los grupos de población discriminados. Se hizo la adecuación del Formato de registro que se utiliza en los eventos del INCA Rural.

El día 7 de julio, se difundió con el personal del Instituto el boletín de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en el cual se decreta como inconstitucional, negar el servicio de estancias infantiles a los hombres en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

² http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/11.2_Diez_recomendaciones_para_el_uso_no_sexista_del_lenguaje__2009.pdf

³ www.radioconectadas.com/2016/04/25/lenguaje-inclusivo



Las lecciones aprendidas de esta reflexión son:

El no contar con una partida presupuestal para la ejecución de actividades relacionadas con la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, no ha sido impedimento para llevarlas a cabo; sin embargo, si se contara con ella, podrían generarse más actividades de impacto sustancial.

El árbol de la Coordinación Institucional, formado por los organismos que trabajan en pro de las políticas públicas sobre igualdad entre géneros y políticas antidiscriminatorias, es muy generoso y hay que abonarlo con acuerdos, convenios, etc., rescatando en ellos todas aquellas acciones que podamos aplicar en nuestro respectivo ámbito institucional.

Implementar en nuestro ámbito las políticas públicas sobre igualdad entre géneros y políticas antidiscriminatorias requiere que reguemos, de forma permanente, con gotitas de agua..., gotitas de vida, a esas semillitas de Igualdad entre géneros, para que puedan germinar en nuestras instituciones y producir sus frutos en beneficio de ambientes laborales más armoniosos y de una sociedad más igualitaria.



Igualdad de oportunidades, un compromiso institucional

Elaborado por: Martha Elba Baeza Guerrero. Secretaría de la Función Pública.

Hace doce años, la Secretaría de la Función Pública (SFP) dio los primeros pasos para hacer de la igualdad de oportunidades y la no discriminación un compromiso institucional. A través de acciones significativas, principalmente encaminadas a sensibilizar al personal, y gracias a los apoyos interinstitucionales, hemos comenzado a incidir en la transformación de la cultura organizacional.

Al ser una institución de la Administración Pública Federal (APF), la SFP ha dado cumplimiento a los programas nacionales para la igualdad derivados de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; así como, a los de Cultura Institucional (PCI), todos ellos coordinados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

Con la finalidad de fomentar e impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en 2004 la SFP adoptó de manera voluntaria el Modelo de Equidad de Género (MEG) el cual renovó en cuatro ocasiones y lo mantuvo vigente hasta la conclusión de este sistema de gestión en 2015. Así mismo, en 2010 obtuvo la Certificación con base en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, renovando el compromiso en 2013, de acuerdo con la versión 2012 de dicha norma.

La planeación, la implementación, el seguimiento y la evaluación de cada una de las acciones encaminadas a reducir brechas de desigualdad al interior de la institución, derivadas de los programas e instrumentos de certificación antes descritos, hicieron necesaria la creación de un área específica encargada de atender estos temas. Así, en abril de 2009 se crea la Subdirección de Comunicación Interna y Equidad de Género, y la Jefatura de Departamento de Equidad de Género, ambos puestos adscritos a la Dirección General de Recursos Humanos.

Las acciones emprendidas desde entonces han estado enfocadas en contrarrestar los factores que impidan el cumplimiento de la Política Nacional en Igualdad entre Mujeres y Hombres, a partir de la transformación de la cultura institucional a favor de la igualdad de género y la no discriminación.

Uno de nuestros pilares en este proceso de transformación ha sido la capacitación al personal. Es por ello que en 2009 nos sumamos a la Estrategia de certificación en impartición

de cursos presenciales de sensibilización en género promovida por el INMUJERES, teniendo como resultado una servidora pública certificada por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), especialista en la materia y capaz de transmitir estos conocimientos al resto del personal de la Secretaría, a titulares de los Órganos Internos de Control e incluso a personal de otras dependencias, como es el caso de Televisión Metropolitana, Canal 22.

Gracias al trabajo coordinado con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), a través de la Dirección General Adjunta de Educación y Formación en Derechos Humanos, se estableció un programa de capacitación dirigido al personal de la SFP en el que se abordaron aspectos básicos de Derechos Humanos y el Sistema de Protección No Jurisdiccional de los Derechos Humanos, conducta ética en el servicio público (Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos), hostigamiento y acoso sexual desde la perspectiva de los Derechos Humanos, violencia familiar, discriminación, violencia en el noviazgo, entre otros.

Igualmente, se ha impulsado la capacitación en línea que ofrece el INMUJERES y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en temas más especializados, dirigidos especialmente a las áreas de Recursos Humanos, Contraloría Interna, Asuntos Jurídicos y personal que integra el Comité de Ética de la SFP.

Con el apoyo del Instituto de las Mujeres del entonces Distrito Federal, ahora Ciudad de México, se han impartido cursos en materia de violencia laboral, prevención de la violencia contra las mujeres, derechos familiares, igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, por mencionar algunos. También se han llevado a cabo talleres encaminados a fortalecer la autoestima de las mujeres como es el caso de Otras formas de ser Mujer...es, Compartiendo liderazgos y Psicoterapia breve para mujeres en la SFP, este último realizado en once sesiones en las que se brindó asesoría para favorecer el bienestar emocional de las servidoras públicas.

Con el Inmujeres CDMX, también hemos podido ampliar nuestras acciones a familiares del personal, además de fomentar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal. Desde hace seis años, se realiza con mucho éxito

en nuestras instalaciones la Expo Feria de la Red de Mujeres Productoras y Artesanas de la Ciudad de México, a fin de promover la autonomía económica de las mujeres.

Otro evento que ya es en una tradición es el Taller para jóvenes Amor es... sin violencia, el cual desde hace más de cuatro años se imparte a hijas, hijos y familiares del personal de entre 14 a 20 años, donde se les proporcionan herramientas para la vida en cuanto a la prevención de la violencia en el noviazgo.

El taller para padres y madres ¿Cómo mejorar mis relaciones con mi hija/o adolescente?, impartido por personal experto del Inmujeres CDMX durante trece sesiones semanales y la presentación del sociodrama Identidad sexual, orientación sexual y transgénero, a cargo de integrantes de la Asociación Civil Cuenta Conmigo Diversidad Sexual Incluyente en coordinación con dicho Instituto, son una muestra más del compromiso de esta Secretaría en materia de corresponsabilidad.

En ese sentido, nos hemos propuesto contribuir en la construcción de paternidades responsables y afectivas desde la perspectiva de género y el enfoque de las masculinidades a través de talleres dirigidos a todo el personal y en especial a servidores públicos.

También hemos asumido el compromiso de apoyar y promover la lactancia materna, instalando dos salas dispuestas para este fin ubicadas en cada uno de los inmuebles principales de nuestra institución, las cuales ofrecen las condiciones básicas de privacidad, higiene, comodidad y limpieza para que las servidoras públicas en periodo de lactancia amamenten y/o extraigan y conserven la leche materna durante su jornada laboral. Cabe destacar que desde la habilitación de estos espacios, tres trabajadoras han solicitado el ingreso de sus bebés para amamantarlos.

Además, hemos contado en dos ocasiones con la visita de la Unidad Móvil de la Secretaría de Salud CDMX para la realización de estudios de mastografía a servidoras públicas, familiares y público en general.

En materia de difusión, hemos realizado diversas campañas encaminadas a prevenir el hostigamiento y el acoso sexual, así como a erradicar la discriminación. También nos hemos dado a la tarea de diseñar infografías en las que abordamos diversos temas desde el enfoque de los derechos humanos, la perspectiva de género; además, apoyamos los esfuerzos de otras instituciones como es el caso de la campaña #dianaranja administrada por ONU Mujeres, en la que cada 25 de mes se busca generar conciencia para erradicar la violencia contra mujeres y niñas.

Sin duda, el marco normativo nacional e internacional ha fortalecido las gestiones institucionales encaminadas a atender los compromisos derivados de la Política Nacional en Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En ese sentido, la SFP ha contribuido con la emisión del Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (DOF: 20/08/2015); y con la publicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (DOF: 31/08/2016)

Además, recientemente la Secretaría celebró convenios de colaboración con el INMUJERES y con el CONAPRED, a fin de consolidar el eje transversal de la perspectiva de género establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y fortalecer la igualdad de trato y la no discriminación en la APF.

Todas estas acciones han contribuido a generar cambios en nuestra cultura organizacional, sin embargo, reconocemos que aún nos falta mucho por hacer para que la igualdad sustantiva sea una realidad no solo en nuestras instituciones, sino en toda la sociedad.

La perspectiva de género como elemento innovador en el diseño de política pública

“El tema de igualdad de género no es propio de las mujeres, es un trabajo en conjunto y así debe tratarse. Por tanto, las y los servidores públicos debemos adoptar esta perspectiva en la cultura organizacional.”

Los temas de Derechos Humanos se han ido fortaleciendo con el paso de los años en las instituciones de la Administración Pública Federal (APF), uno de ellos es el de “Igualdad de Género”. México se ha consolidado como uno de los países que ha innovado en su marco normativo en esta materia, el reto ahora se encuentra en la implementación de lo establecido en tratados internacionales, compromisos presidenciales, reformas constitucionales, entre otros; emitidas con el propósito de erradicar la desigualdad de género en todas las formas existentes.

El Foro Económico Mundial presenta anualmente el Índice de Brecha Global de Género, en el que México presenta en 2016 una brecha entre hombres y mujeres del 69.9%, ocupando el lugar 71 de un total de 145 países, siendo Islandia la nación que ocupa el 1er. lugar. Las áreas que integran el indicador son:

- Participación económica y oportunidad: salario, participación, empleo formal.
- Educación: acceso a niveles básicos y superiores.
- Participación política: representación en las estructuras a nivel toma de decisiones.
- Salud y supervivencia: expectativa de vida y proporción hombres-mujeres.
- El incremento de igualdad entre hombres y mujeres favorece al desarrollo económico y social de una nación.

Visualicemos a la APF como ese sistema cuyo propósito es hacer realidad todo aquello que se establece en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; las dependencias y entidades tienen la atribución pero, sobretodo, la obligación de garantizar el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución para la ciudadanía.

México participa con organismos internacionales que emiten recomendaciones para lograr la igualdad, tal es el caso

del Banco de Desarrollo de América Latina que analiza el impacto económico que lograrían los países si las mujeres tuvieran condiciones de igualdad. En uno de sus artículos, toca cinco puntos relevantes para lograr la igualdad:

- 1) Empoderamiento económico de las mujeres.
- 2) Más representación política.
- 3) Igualdad laboral y salarial.
- 4) Fortalecimiento de las instituciones y legislación dirigida al género.
- 5) Erradicar la violencia de género.

El Gobierno Federal, a partir de la estrategia transversal de perspectiva de género del Plan Nacional de Desarrollo (PND), implementa políticas públicas como el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) que, con 6 objetivos, instruye temas de carácter sustantivo y administrativo que atañen a toda la APF, y que con su implementación, se pretende lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Las recomendaciones internacionales se pueden atender con la implementación exitosa del Programa.

El 10 de marzo del presente año, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Secretaría de la Función Pública (SFP), firmaron un convenio de colaboración estableciendo en uno de sus apartados que la Secretaría dará seguimiento al PROIGUALDAD, a través de los Órganos Internos de Control (OICs). Aunque los compromisos de las instituciones invariablemente se tendrían que cumplir por estar mandados en el PND, esta acción fortalece el despliegue y seguimiento del Programa.

En atención a lo anterior, la Unidad de Políticas de Mejora de la Gestión Pública (UPMGP) instruyó que como parte de las actividades comprometidas en sus Programas Anuales de Trabajo, las Áreas de Auditoría para Desarrollo y Mejora

de la Gestión Pública de los OICs promovieran acciones para contribuir a la instrumentación de la política de inclusión de igualdad de género en relación al PROIGUALDAD. Para facilitar el seguimiento, se clasificaron las instituciones que tenían líneas de acción específicas y de coordinación en el Programa, las cuales sumaron 36; así como aquellas que tenían líneas de acción generales en el Programa, que por su parte sumaron 165. Con el objetivo de brindar un adecuado seguimiento, el INMUJERES desarrolló una plataforma de reporte para aquellas instituciones que coordinan o llevan a cabo acciones específicas. Mediante esta tecnología, los diversos actores (institución, OIC, INMUJERES) pueden visualizar las acciones realizadas y brindar retroalimentación, disminuyendo la carga administrativa; para las instituciones con acciones generales, se envió un formato digital que se requiría para su análisis y retroalimentación.

Un factor vital para el seguimiento del tema por parte de los OICs, es la capacitación. Sensibilizar al personal del OIC en la normatividad, impacto y expectativas de INMUJERES ha sido un elemento clave para lograr un adecuado acompañamiento, por lo que se han podido presentar y promover acciones que anteriormente no se tenían contempladas.

La APF se compone de diversos actores que tienen roles y atribuciones específicas, de ahí la importancia de diseñar, implementar, dar seguimiento y evaluar bajo una perspectiva de igualdad de género, dejando de lado los estereotipos que por años han existido.

Hay que reflexionar que las acciones que como servidoras y servidores públicos desarrollamos al diseñar política pública, impactan a todas las personas y que debido a esto no podemos trabajar bajo enfoques personales o creencias arraigadas, que repliquen los estereotipos e incrementen la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres.

Tenemos un deber como trabajadores y trabajadoras al servicio del Estado: generar condiciones de igualdad para que las personas, sin importar su género, puedan acceder a los trámites y servicios que ofrece la Administración Pública. Llevando a cabo acciones afirmativas es posible disminuir las brechas de desigualdad.

El tema de igualdad de género no es propio de las mujeres, es un trabajo en conjunto y así debe tratarse. Por tanto, las y los servidores públicos debemos adoptar esta perspectiva en la cultura organizacional para lograr un trato igualitario, y ejercer las atribuciones que tengamos conferidas bajo esta perspectiva.

SFP
SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



¡Abraza la Innovación!

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la SFP.