



PREMIO

A la Cultura de la Igualdad de Género
en la Administración Pública Federal

AMALIA
DE CASTILLO LEDÓN

**Manual de Buenas Prácticas
para fomentar la
Cultura de la Igualdad de Género
en la Administración Pública Federal**

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



Autor:
Secretaría de la Función Pública

Fecha de publicación:
31 de octubre de 2018

Contenido

Manual de Buenas Prácticas para fomentar la Cultura de la Igualdad de Género en la Administración Pública Federal

Presentación	5
Introducción	9
Primera parte	13
Reflexiones sobre las temáticas del Premio	15
a) Igualdad y paridad entre mujeres y hombres en la Administración Pública Federal	15
b) La conciliación de la vida laboral, familiar y personal como estrategia para alcanzar la igualdad de género en la Administración Pública Federal	20
c) El hostigamiento sexual y acoso sexual: acciones para prevenir la discriminación y la violencia de género contra las mujeres en la Administración Pública Federal	28
Segunda parte	37
Experiencias desde el Premio “Amalia de Castillo Ledón”	39
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	39
Propuesta postulada: “Compactación de la jornada laboral”	39
Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	41
Propuesta postulada: “Infonavit es #Igualdad”	41
Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura	43
Propuesta postulada: “FIRA: un ejemplo de cultura de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual en México”	43
Secretaría de la Defensa Nacional	45
Propuesta postulada: “Evolucionando para alcanzar la igualdad”	45
Secretaría de Marina	47
Propuesta postulada: “Favoreciendo la igualdad de género en la Secretaría de Marina”	47
Tercera parte	49
Manual de Buenas Prácticas para fomentar la Cultura de la Igualdad de Género en la APF	51
Buenas prácticas	51
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	52
Paridad entre hombres y mujeres en la APF	53
Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual	53
Conclusiones	54
Anexo	55

PRESENTACIÓN



Presentación

En el año 2015, la comunidad internacional aprobó la Agenda para el Desarrollo Sostenible, que a través de 17 objetivos busca poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático¹. México reafirmó su compromiso como actor con responsabilidad global, adoptando esta Agenda de trabajo, que tiene como uno de sus objetivos lograr la igualdad de género.

Es menester considerar que este reto había sido planteado desde el *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*, que mediante el enfoque transversal de la Perspectiva de género (PEG) busca acelerar el avance de las mujeres y niñas con el propósito de reducir las brechas de desigualdad de género que se observan actualmente.

La transversalización de la PEG exige que los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboren las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, cuenten con perspectiva de género y acciones afirmativas; es decir, se trata de incorporar en la planeación y programación de todas las áreas del sector público las necesidades de las mujeres, así como implementar acciones puntuales que permitan el ejercicio de sus derechos.

Como parte de este esfuerzo, surge este “Manual de Buenas prácticas para fomentar la cultura de la igualdad de género en la Administración Pública Federal”, que a su vez, deriva del proyecto *Premio a la Cultura de la igualdad de Género en la Administración Pública Federal “Amalia de Castillo Ledón”*, mismo que tiene por objeto reconocer a las dependencias y entidades que se encuentren operando acciones y/o estrategias con resultados positivos a favor de la igualdad de género.

Este documento es fruto del compromiso y esfuerzo que las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal han emprendido para que la igualdad de derechos y oportunidades en los centros de trabajo sea una realidad para todas las personas. En la Secretaría que encabezo, estamos conscientes de que el logro de la igualdad sustantiva es uno de los mayores retos que enfrentamos hoy, pero sin duda, es también el camino que nos permitirá construir una sociedad más justa, democrática y armónica.

Arely Gómez González

¹ Organización de las Naciones Unidas, *Agenda 2030*, disponible en línea: <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/>

INTRODUCCIÓN



Introducción

Por primera vez en la historia el gobierno federal asumió el compromiso de incorporar en el *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018* (PND) la Estrategia Transversal de la Perspectiva de Género, reconociendo que es “inconcebible aspirar a llevar a México hacia su máximo potencial cuando más de la mitad de su población se enfrenta a brechas de género en todos los ámbitos”². Por lo anterior, se ha instruido a todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF) a alinear los Programas Sectoriales, Institucionales, Regionales y Especiales bajo este principio, con el propósito de generar un cambio profundo al interior de las instituciones de gobierno. Este cambio implica erradicar roles y estereotipos de género que producen desigualdad, exclusión y discriminación, mismos que afectan negativamente el ejercicio público.

Aunado al *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*, la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* encomienda al Gobierno Federal, coordinar las acciones para lograr la transversalidad de la perspectiva de género, así como garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios.

Es sobre este escenario que las dependencias gubernamentales han incorporado de manera progresiva actividades que coadyuvan al logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Tomando esto en consideración, el 9 de marzo de 2016 se celebró la firma del *Convenio de colaboración entre la Secretaría de la Función Pública (SFP) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)* con el objetivo de establecer las bases para la coordinación interinstitucional y realizar acciones conjuntas que consoliden y fortalezcan el enfoque transversal “Perspectiva de género” del PND.

En el marco de dicho Convenio, el 24 de julio de 2017, ambas instituciones convocaron a las dependencias y entidades de la APF, a participar en la **primera edición del Premio a la Cultura de la Igualdad de Género en la Administración Pública Federal “Amalia de Castillo Ledón”**. Este premio nace como una iniciativa para destacar y reconocer las acciones y/o estrategias que han impulsado la institucionalización de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la APF.

El **Premio a la Cultura de la Igualdad de Género en la Administración Pública Federal** está inspirado en Amalia de Castillo Ledón, primera mujer en ocupar el rango de Subsecretaria en la APF y en ser nombrada embajadora de México en el extranjero. En el siglo XX luchó por el reconocimiento de los derechos de las mujeres en México, representa el compromiso que las instituciones y el personal del servicio público deben asumir para contribuir a generar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en la APF.

La promoción y difusión de este Premio y la trayectoria de Amalia de Castillo Ledón, pretenden incentivar a las servidoras y servidores públicos para que en su actuar cotidiano incorporen la perspectiva de género, y con ello favorecer el cambio cultural a favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Para lograr este objetivo, el Premio contempla tres temáticas:



Paridad: Comprende acciones y/o estrategias que fomentan una mayor participación de las mujeres en los puestos directivos y de toma de decisiones al interior de las dependencias y entidades de la APF, mediante la incorporación de medidas especiales de carácter temporal, correctivas y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.



Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Reconoce acciones y/o estrategias que fomentan la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos; promueven una mayor participación de los hombres en las labores domésticas y de cuidado e incentivan el ejercicio de maternidades y paternidades activas.

² *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*, p. 23. Disponible en línea: <http://pnd.gob.mx/>



Prevención y erradicación de la violencia y discriminación contra las mujeres: Comprende acciones, estrategias y/o herramientas normativas o programáticas para prevenir y erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres, ya sea entre el personal del servicio público y/o en el trato que se brinde a la ciudadanía desde las dependencias y entidades de la APF.

En la primera edición del **Premio a la Cultura de la Igualdad de Género en la Administración Pública Federal** se recibieron 27 propuestas, postuladas por 23 dependencias y entidades de la APF, las cuales fueron evaluadas por el Jurado Calificador integrado por un grupo de expertas y expertos en la materia de diversas instituciones, servidoras y servidores públicos y personas de la academia nacional e internacional, lo cual permitió que con su experiencia se tuviera una revisión y valoración de las acciones presentadas con rigor analítico y la detección de su influencia e impacto en las instituciones y sus grupos de trabajo.

De la revisión y evaluación de dichas propuestas se seleccionaron a las tres instituciones que tuvieron mayor puntaje conforme a las cédulas de evaluación y el 6 de marzo de 2018, se llevó a cabo la Ceremonia de Premiación en la que las convocantes otorgaron reconocimientos y medallas a los ganadores, a saber:

- 1° Secretaría de Marina
- 2° Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
- 3° Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Es menester reconocer el esfuerzo de todas las dependencias y entidades participantes, ya que sus propuestas son resultado del esfuerzo, la creatividad y la responsabilidad de las servidoras y servidores públicos y de las instituciones que las han implementado. En otras palabras, es importante visibilizar que las acciones y estrategias presentadas han sido ejecutadas de manera efectiva gracias al compromiso y a la determinación de las y los servidores públicos. Por ello, esta Secretaría considera que compartir las acciones que han puesto en marcha, por un lado, es un reconocimiento a su esmero, y por otro, permite a otras dependencias y entidades contar con referencias de experiencias exitosas para la implementación de medidas que coadyuven a la igualdad entre hombres y mujeres.

Derivado de lo anterior, se presenta este **Manual de Buenas Prácticas para fomentar la Cultura de la Igualdad de Género en la Administración Pública Federal** con el objeto de visibilizar acciones y estrategias implementadas y presentadas en la Primera Edición -2017- del Premio, así como enunciar de manera sucinta, *praxis* que coadyuven al logro de la igualdad entre mujeres y hombres, para implementarse en las entidades y/o dependencias de la APF.

Con el propósito de reflexionar en torno a las temáticas del Premio: la paridad; la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y la prevención y erradicación de la violencia y discriminación contra las mujeres, la primera parte del documento contiene artículos elaborados por dos expertas y un experto, invitados por la SFP a colaborar en la publicación, quienes desde su valiosa mirada crítica aportan elementos de reflexión en la materia.³

En la segunda parte del documento se enuncian las acciones implementadas por cinco instituciones cuyas propuestas postuladas obtuvieron un puntaje alto en esta edición del Premio. Al presentar las reflexiones de voces expertas, como las acciones y estrategias que dependencias y entidades de diversa naturaleza han puesto en marcha, podemos abrir la búsqueda de nuevas iniciativas para que el camino emprendido en favor de un cambio cultural por la igualdad al interior de las dependencias y entidades de la APF no se trunque, sino que, por el contrario, acelere su paso para asegurar un mejor futuro a las nuevas generaciones. En consecuencia, la tercera y última parte del documento, señala, de manera puntual, buenas prácticas para construir ambientes y culturas organizacionales ejemplares, respetuosas de los derechos de mujeres y hombres, orientados al logro de la igualdad de género.

3 Cabe resaltar que los contenidos de los artículos en comento, son responsabilidad de las y los autores firmantes.

PRIMERA PARTE



Primera parte. Reflexiones sobre las temáticas del Premio

La Secretaría de la Función Pública ha invitado a tres reconocidas personas expertas, cada una de ellas en una de las tres temáticas del Premio a la Cultura de la Igualdad de Género “Amalia de Castillo Ledón”, a participar con un artículo en torno a la reflexión sobre la paridad entre mujeres y hombres; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el hostigamiento sexual y el acoso sexual, las cuales contribuyen a impulsar una cultura de la igualdad de género. En cada uno de estos interesantes artículos las personas expertas comparten su valiosa experiencia, los avances en el tema, y los retos o desafíos que se presentan.⁴

a) Igualdad y paridad entre mujeres y hombres en la Administración Pública Federal

Flavio Galván Rivera⁵

Un tema de gran relevancia en el mundo contemporáneo, quizá más que en cualquier otra época, es el de la igualdad entre mujeres y hombres, en todos los aspectos de la vida, sin olvidar que el ser humano es *zoon politikon*, como dijera Aristóteles, verdad que no ha sido superada y menos aún desvirtuada, en el transcurso de los siglos. El ser humano sólo puede ser considerado viviendo en sociedad; fuera de ésta es un dios o una bestia,⁶ sostenía el filósofo de Estagira.

Otro tema de especial trascendencia, en este orden de ideas, es la presencia paritaria de mujeres y hombres (igualdad cuantitativa y cualitativa; una y uno, en las mismas circunstancias, de hecho y de Derecho) en todos los aspectos de la vida humana, situación que se ha identificado con la expresión *paridad de género*; sin que ambas voces, paridad y paritario, signifiquen lo mismo.⁷

En el análisis teórico, así como en la praxis, no se deben confundir igualdad y presencia paritaria, dado que ambas expresiones tienen significado diferente, a pesar de estar estrechamente vinculadas entre sí, a grado tal, que lo deseable es que en la vida cotidiana constituyan un binomio social perfecto, indisoluble o inescindible. La realidad social está bastante lejos aún de alcanzar este grado de perfeccionamiento. Igualdad y presencia paritaria de mujeres y hombres, desafortunadamente, siguen siendo dos aspiraciones loables, porque muchas veces constituyen tan sólo declaraciones vacías, falsas, sin convicción auténtica; en otras palabras son únicamente buenos deseos o mandatos jurídicos formales, derechos de papel, sin realidad social. A pesar de todo, ahora su concreción en la vida diaria parece más cercana, mucho más factible, más accesible.

Igualdad entre mujeres y hombres

El tema de la igualdad jurídica, política y social entre mujeres y hombres, quizá sea tan antiguo como la humanidad misma; sin embargo, para los efectos de este ensayo se parte de una época relativamente reciente; del momento en la vida de la humanidad en el cual se planteó la situación y función del ciudadano en la existencia del Estado; en

4 Las opiniones expresadas por las personas expertas no necesariamente reflejan la postura de la Secretaría de la Función Pública.

5 Doctor en Derecho. Profesor de Carrera, titular por oposición, en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. Profesor visitante en la Escuela Centroamericana de Gobierno y Democracia de la República de El Salvador. Presidente del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación de 2006 a 2007; Magistrado de la Sala Superior del mismo Tribunal, de 2006 a 2016.

6 Cfr. **Aristóteles**, Política, Libro Primero, apartado I, versión española e introducción de Antonio Gómez Robledo, Colección “Sepan Cuantos...”, décimo segunda edición, Porrúa, S. A., México, D. F., 1989, p. 159.

7 En el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, vigesimotercera edición, de la palabra paridad se dan las siguientes acepciones: “**1.** Comparación de algo con otra cosa por ejemplo o símil. // **2.** Igualdad de las cosas entre sí. // **3.** Econ. Valor comparativo de una moneda con otra”. En tanto que de la voz paritario (paritaria) se proporcionan las siguientes definiciones: “**1.** Dicho especialmente de un organismo de carácter social: Constituido por representantes de patronos y obreros en número igual y con los mismos derechos. // **2.** Dicho de una comisión o de una asamblea: Que las diversas partes que la forman tienen igualdad en el número y derechos de sus miembros”.

la necesidad de que éste exista y se regule por el Derecho; que se reconozca que la titularidad de la soberanía es de la Nación, es del pueblo, y no del rey o de la reina o de ambos, de ahí la **Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano**, aprobada el 26 de agosto de 1789 por el pueblo francés, constituido en Asamblea Nacional, en cuyo contexto se dispuso, con toda claridad y contundencia, que “Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos” y que “La meta de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre”.

Sin embargo, dado el texto y contexto de esa Declaración, fundamental en la institución del Estado de Derecho democrático, que parece excluir a las mujeres, sin contener palabra alguna al respecto, la reacción no se hizo esperar; bajo la autoría de Olympe de Gouges, pseudónimo de Marie Gouzes, en 1791 se publicó en París la **Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana**, para sustentar que “**La mujer nace igual al hombre en derechos**” y que “**La meta de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles de la mujer y del hombre**”. No obstante, la gran trascendencia de las dos declaraciones en cita, mucho más importante es el contenido del artículo 6, al tenor siguiente:

La ley debe ser la expresión de la voluntad general; todas las ciudadanas y ciudadanos deben participar en su formación personalmente o por medio de sus representantes. Debe ser la misma para todos; todas las ciudadanas y todos los ciudadanos, por ser iguales a sus ojos, deben ser igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos y empleos públicos, según sus capacidades y sin más distinción que la de sus virtudes y sus talentos. (Énfasis añadido)

Otro tema de especial relevancia, en esta lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, es el denominado sufragismo, movimiento de las mujeres iniciado en el siglo XIX, en Reino Unido, por Emmeline Pankhursts (1858-1928) fundadora en 1903 de la Unión Social y Política de Mujeres (WSPU). Este movimiento se extendió en el tiempo y el espacio, destacando en España Concepción Arenal Ponte en el siglo XIX (1820-1893) quien para estudiar en la Universidad Complutense de Madrid se tuvo que disfrazar de hombre; en el siglo XX, está Clara Campoamor Rodríguez (1888-1972); en Argentina Julia Magdalena Ángela Lanteri (1873-1932) conocida como Julieta Lanteri; en México Elvia Carrillo Puerto (1878-1968) a quien apodaron “La Monja Roja del Mayab” y Hermila Galindo Acosta (1886-1954) también conocida como Hermila Galindo de Topete; y en Ecuador Matilde Hidalgo de Procel (1889-1974), sólo por mencionar algunos ejemplos.

Es evidente que la lucha no ha sido exclusivamente por el derecho de voto activo de las mujeres sino también por el derecho a ocupar y desempeñar cargos públicos, tanto de elección popular como de designación o nombramiento; igualmente, por participar en las actividades laborales remuneradas en la iniciativa privada; por ingresar a los centros de educación de todos los niveles y para todo tipo de profesiones y de actividades, todo ello, por supuesto, en circunstancias de igualdad con los hombres.

En México la situación no ha sido diferente, a pesar de que formalmente, desde el punto de vista estrictamente normativo, la igualdad jurídica de mujeres y hombres ha estado en vigor desde las primeras décadas del siglo XIX, cabe citar por ejemplo que el Código Civil de Oaxaca de 1827-1829, calificado como el primer Código Civil de México y de Iberoamérica, según aseveración del profesor Raúl Ortiz-Urquidí,⁸ en su artículo 17 ya establecía que “**Los derechos de los dos sexos son los mismos**” a excepción de las diferencias establecidas por las leyes”.

Similar disposición declarativa se encuentra en el Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California, expedido por el Congreso de la Unión, mediante decreto de 8 de diciembre de 1870, vigente a partir del 1 de marzo de 1871, cuyo artículo 1º era al tenor siguiente: “**La ley civil es igual para todos, sin distinción de personas ni de sexos**, más que en los casos especialmente declarados”. En igual sentido es el artículo 1º del Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California de 1884, que derogó al de 1870, el cual dispuso: “**La ley civil es igual para todos, sin distinción de personas ni de sexos**, á no ser en los casos especialmente declarados”.

8 Cfr. ORTIZ-URQUIDI, Raúl, *Oaxaca, Cuna de la Codificación Iberoamericana*, Porrúa, S. A., México, D. F., 1974.

En el artículo 2º del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, en materia común, y para toda la República en materia federal, de 1928, se previó literalmente: **“La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna** en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles”.⁹ Esta disposición, sin cambio alguno, sigue vigente en el artículo 2º del Código Civil Federal, que data del año 2000.¹⁰

Ante estos avances legislativos, con independencia del lenguaje usado en cada época, también se debe reconocer que el derecho de voto de la mujer mexicana, en el ámbito municipal se previó literalmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos hasta 1947 y a nivel federal tal reconocimiento se hizo hasta 1953.

Por otra parte, fue hasta 1974, por decreto de 27 de diciembre, publicado en el Diario Oficial de la Federación el inmediato día 31, en vigor a partir del 1º de enero de 1975, cuando el Poder Revisor Permanente de la Constitución reformó y adicionó el artículo 4º de la Ley Suprema de la Federación, para reconocer, en su párrafo primero, que **“El varón y la mujer son iguales ante la ley**. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.

En este orden de ideas, resulta claro que el reflejo incuestionable e ineludible del principio de igualdad jurídica, política y social, plasmado en la legislación, debería ser la presencia paritaria de mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida humana, entre los que cabe destacar, en México, la integración de los órganos de la Administración Pública Federal, tanto centralizada como paraestatal, en todos los niveles jerárquicos de su estructura orgánica; sin embargo, en la realidad social, los acontecimientos no corresponden al mencionado sentido común.

En estas circunstancias, de hecho y de Derecho, resulta elemental, conforme a la lógica, preguntar ¿Qué ha pasado en estos más de 200 años, sin contar todo el tiempo precedente? ¿Porqué la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres sigue siendo tema inacabado? ¿Porqué aún es inexistente esa presencia paritaria en el contexto de las actividades humanas?

Actividad laboral¹¹

Tradicionalmente ha sido “el hombre de la casa”, “el jefe de familia”, quien ha tenido la función “natural” de desempeñar actividades laborales remuneradas, es quien se ha encargado de llevar el sustento a la casa, para la esposa y los hijos, para que éstos puedan crecer, estudiar, obtener un título profesional, diploma, constancia o certificado, para el desempeño de una actividad productiva económicamente.

Las mujeres se habían dedicado tradicionalmente al desempeño de las actividades indispensables para procrear, cuidar y educar a los hijos, administrar y hacer funcionar adecuadamente el hogar, además de conservar la salud y la unidad familiar. Para ello eran educadas y habilitadas. Por ende, sus labores no habían sido remuneradas económicamente; era común aseverar que las mujeres, esposas, madres, hijas y hermanas, “no trabajaban”, “sólo se dedicaban a las labores del hogar”.

Cuando las mujeres pudieron acudir a las escuelas, en todos sus niveles, el panorama cambió; sin embargo, en una primera etapa, era común que estudiaran mecanografía, taquigrafía, contabilidad auxiliar, enfermería, obstetricia, cultura de belleza, corte y confección, cocina y otras similares, que se consideraban “propias de su sexo”, de tal suerte que a las mujeres se les encontraba casi siempre en funciones de apoyo, de auxilio, no en actividades de dirección o liderazgo.

⁹ En la cita de los artículos de los Códigos Civiles y de la Constitución federal, el énfasis ha sido añadido por el autor suscrito.

¹⁰ Cfr. **GALVÁN RIVERA, Flavio**, *Apuntamientos para una Teoría del Acto Jurídico Electoral*, en *Estudios de Derecho Electoral Sustantivo y Procesal*, Tomo I. Derecho Electoral, Grupo Editorial Mariel, S. C., Puebla, México, 2017.

¹¹ Lo expuesto en este apartado no refleja el pensamiento del suscrito, sino la forma de ser, pensar, actuar y expresar que se puede calificar como tradicional, vigente sobre todo en el siglo XIX y una buena parte del siglo XX, e incluso de quienes, en esta época, en pleno siglo XXI, aún no han sido capaces de aceptar el principio de igualdad, jurídica, política y social, entre mujeres y hombres y, por tanto, tampoco de vivirlo y practicarlo de manera cotidiana.

Para establecer esta diferencia el autor se vale del recurso literario y gramatical de las comillas.

Instrucción

Las mujeres, en su lucha centenaria por ocupar en la sociedad un lugar de igualdad con los hombres, han roto casi todos los paradigmas, todas las barreras que la familia y la sociedad les han impuesto; poco a poco han superado cuantas limitantes o prohibiciones formales y techos de cristal les opuso la comunidad, hasta convencer a todos que siendo iguales a los hombres requieren que esta igualdad se manifieste en todos los órdenes de la vida, incluida, por supuesto, la instrucción; actualmente las mujeres están presentes en las instituciones de todos los niveles educativos; no únicamente en las de carácter básico, si no también en las de instrucción técnica, media superior, superior y postgrado; pasan lista de presente en todos los ámbitos de la ciencia, la técnica, la cultura, el arte y el deporte; las mujeres, ahora, están en todas partes.

Esta posibilidad de instrucción, capacitación y actualización, ha llevado a las mujeres a todos los ámbitos de las actividades laborales; actualmente no existen trabajos exclusivos o reservados a los hombres; se ha tornado un recuerdo despreciable, una leyenda e incluso un insulto, hablar de “actividades propias de su sexo”, para aludir a las funciones anteriormente asignadas sólo a las mujeres.

Presencia paritaria de género

La presencia paritaria de mujeres y hombres, en toda actividad humana, es un reclamo legítimo que, poco a poco, ha generado convicción, otra educación, nuevo estilo de vida, auténtica igualdad entre mujeres y hombres, tanto en el orden nacional como internacional; ya en el sector privado como en el servicio público; tanto en la iniciativa privada como en la política, en la administración pública, en la integración de los órganos de los poderes legislativo y judicial, federales y locales, así como en las demás instituciones que, como en México, constituyen la Administración Pública Paraestatal y las que se caracterizan por su autonomía constitucional.

Para alcanzar esta presencia paritaria, a partir de una igualdad sustantiva, verdadera, real, entre mujeres y hombres, se han establecido programas como He for She, fundada por ONU Mujeres o la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Asamblea General de la ONU, en cuyo objetivo número 5 se ha planteado precisamente la necesidad de lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, se han establecido acciones afirmativas e incluso cuotas de género en múltiples aspectos del quehacer humano; sin embargo, lo fundamental sigue siendo generar el convencimiento verdadero en los hombres, para transformar en hechos las palabras; para modificar acción y pensamiento; para crear una nueva sociedad igualitaria; para entender que mujeres y hombres no son dos bandos contendientes, sino dos elementos indispensables para la existencia, subsistencia y desarrollo de la humanidad, sustentada en el bien común, la justicia, el respeto y la dignidad.

Paridad de género en la APF

Si se revisa la integración del actual gabinete del Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, se podrá advertir que de un total de 18 Secretarías de Estado, que integran la Administración Pública Federal centralizada, sólo 3 están a cargo de mujeres: María Cristina García Cepeda en la Secretaría de Cultura; María del Rosario Robles Berlanga, en la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano, y Arely Gómez González, en la Secretaría de la Función Pública, en tanto que las 15 Secretarías restantes están a cargo de hombres.

Si este análisis se dirige a la Administración Pública Paraestatal se podrá conocer que la presencia de las mujeres es mucho más insignificante, cuantitativamente hablando, tanto en los cargos de alta dirección como en las áreas en donde se toman las decisiones trascendentes para el Estado.

A pesar de ello, es importante tener en mente que la presencia de las mujeres, en los cargos directivos de nivel superior,

en la Administración Pública Federal, actualmente es mucho más numerosa, si se le compara con los gabinetes de otros sexenios, del siglo XX principalmente; las mujeres están presentes en la toma de decisiones de Estado, lo cual asume una importancia fundamental, dado que el gobierno de la Federación Mexicana ya no es sólo asunto de hombres, es una responsabilidad y una función compartida entre mujeres y hombres, actividad en la cual el pensamiento de ambos se une, se enfrenta inclusive y se retroalimenta, para conformar finalmente la voluntad común del Estado, que se ha de manifestar en actos de gobierno, para toda la Nación.

No obstante, es verdad que falta mucho por hacer, para lograr la integración paritaria en los órganos de los tres poderes de la federación; en los organismos con autonomía constitucional; en todos los órganos de poder de las entidades federativas y en los ayuntamientos municipales, al igual que en la Ciudad de México.

Tres propuestas para la paridad en la APF

Ante este panorama cobran especial relevancia acciones extraordinarias como la Convocatoria de la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres, a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, para participar por el *Premio a la Cultura de la Igualdad de Género en la Administración Pública Federal "Amalia de Castillo Ledón"*, primera edición, 2017, con la finalidad de incentivar, en ese ámbito, la generación, aplicación y promoción de acciones y/o estrategias para políticas públicas que impulsen la institucionalización de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Tres temas fundamentales, para el buen servicio público, adecuado ambiente laboral y la indispensable convivencia familiar, fueron los ejes rectores: 1) Paridad de género; 2) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y 3) Prevención y combate a la violencia y discriminación contra las mujeres.

La respuesta fue exitosa, se recibieron 27 propuestas, de 23 dependencias y entidades de las convocadas, de las cuales tres resultaron premiadas en materia de paridad de género; el primer lugar para la Secretaría de Marina; el segundo para el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y el tercero para el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

El denominador común de las propuestas consiste en fomentar la presencia de las mujeres mediante la igualdad de oportunidades en el ingreso, capacitación, permanencia y superación; eliminar obstáculos formales o techos de cristal para el ingreso de mujeres a las áreas tradicionalmente consideradas sólo o preponderantemente para hombres; evitar conductas de posible discriminación por razón de género; fomentar el ingreso de mujeres en puestos de dirección y toma de decisiones, dar preferencia a las mujeres en igualdad de circunstancias con los hombres.

Actividades de esta naturaleza son dignas de reconocimiento y adecuadas para lograr la integración paritaria en los órganos de la Administración Pública Federal, tanto centralizada como paraestatal. Esta presencia paritaria, una y uno, con los mismos derechos y deberes, debe ser la meta de una sociedad sustentada en el principio de igualdad jurídica, política y social, entre mujeres y hombres.

Ciudad de México, verano de 2018.

b) La conciliación de la vida laboral, familiar y personal como estrategia para alcanzar la igualdad de género en la Administración Pública Federal

Regina Tamés Noriega

En México la legislación laboral establece que la jornada laboral de los y las trabajadoras debe ser de máximo ocho horas, en el caso de la jornada diurna que es entre las 6 AM y las 8 PM; de máximo siete horas, en el caso de la jornada nocturna que es entre 8 PM y 6 AM; y de máximo 7 horas y media en la jornada mixta, cuyo periodo nocturno debe ser menos de tres horas y media. Sin embargo, tenemos una cultura laboral que valora el compromiso y desempeño de las personas de acuerdo a cuánto tiempo están en su oficina o desempeñando actividades laborales, sin importar que éstas excedan los límites establecidos por la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Este modelo de privilegiar las horas presenciales en los sitios de trabajo nos ha llevado a resultados terribles como los presentados recientemente por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que establece que México es uno de los países en los que más se trabaja, pero de los que menor productividad tiene¹². Asimismo, de acuerdo con lo establecido por la OCDE, mientras más tiempo trabajan las personas, más se reduce la productividad¹³.

Otra de las terribles consecuencias de este modelo de trabajo es la fragmentación total entre la vida laboral y la vida personal o familiar¹⁴. Lo cual produce graves situaciones de violaciones a derechos humanos, estrés laboral, insatisfacción, accidentes de trabajo, explotación laboral y mayor desigualdad económica y social.

Aunado a todo esto, en México persisten dos estereotipos sumamente dañinos para todas las personas. El primero se refiere a que las personas responsables del cuidado de las hijas o hijos, de las personas mayores o de cualquiera que lo requiera deben de ser las mujeres. El segundo se refiere a que las mujeres son una fuerza laboral secundaria cuyos ingresos son complementarios a los que produce el hombre¹⁵. Estos estereotipos que reproducen la división tradicional de los roles de género generan afectaciones a los derechos humanos principalmente de las mujeres, ya que independientemente de si tienen un trabajo remunerado, realizan una cantidad desproporcionada de trabajo no remunerado.

Los datos pueden dar cuenta de este fenómeno, como se puede apreciar en la publicación del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Mujeres y hombres en México 2014*, que señala que las mujeres en México dedican de su tiempo de trabajo, un 65.2% a trabajo no remunerado y un 35.5% al trabajo remunerado¹⁶. Mientras que los hombres dedican de su tiempo total de trabajo un 21.2% al trabajo no remunerado y un 76.2% al trabajo remunerado¹⁷.

Ante este escenario tan complejo, resulta indispensable repensar el modelo de trabajo que tenemos en México. Es así que surge la corresponsabilidad de la vida laboral y personal como una alternativa que vale la pena conocer, entender e implementar, ya que el Estado, a través de la Administración Pública Federal debe estar a la vanguardia,

12 *Hours worked*, OECD, 2018. Disponible en: <https://bit.ly/1YTVsXv>.

13 "Does working fewer hours make you more productive?" en World Economic Forum, 4 de marzo de 2016. Disponible en: <https://bit.ly/2cFwLBy>.

14 *Horas Hábiles. Corresponsabilidad de la Vida Laboral y Personal*, GIRE, 2017. Disponible en: <https://bit.ly/2FWHgIS>

15 OIT-PNUD, *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, p. 70-71. Ver también Barker, D. K. y Feiner, S. 2004 *Liberating Economics: Feminist Perspectives on Families, Work, and Globalization* (Ann Arbor, University of Michigan Press).

16 *Mujeres y hombres en México 2014*, INEGI, INMUJERES, México, 2015, p. 42. Disponible en: <https://bit.ly/1HwcvC>

17 *Ibidem*.

ser un garante y promotor de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores y tomar acciones para lograr la igualdad sustantiva.

La conciliación y corresponsabilidad

De acuerdo con el informe de GIRE “Horas Hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal”, la conciliación es un concepto que busca una relación armoniosa entre la vida personal, reproductiva o familiar y la vida laboral. Estos aspectos hoy en día se encuentran completamente fragmentados y en constante conflicto, lo cual genera un malestar personal, familiar y social, agotamiento y deterioro en la salud física y mental.

Este modelo de trabajo contraviene lo establecido en el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que señala como una de las condiciones de trabajo que se deben asegurar especialmente “el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”¹⁸.

Cada persona vive estas afectaciones en su vida personal, reproductiva, familiar y laboral de una manera distinta. Sin embargo, muchas de estas afectaciones agudizan la desigualdad en la que vivimos. Por lo que en el caso de la falta de corresponsabilidad ocasiona violaciones a los derechos humanos de hombres, niños y niñas, y familias. Pero la afectación desproporcionada es respecto a los derechos humanos de las mujeres, por múltiples factores que se explicarán más adelante y que constituyen grandes obstáculos para alcanzar la igualdad.

Las políticas conciliatorias o de corresponsabilidad buscan hacer frente a esta situación de clara desigualdad y proponen la implementación de una serie de medidas que apoyen, en muchos casos de manera subsidiaria, y faciliten que las personas puedan hacerse cargo de sus diversas responsabilidades¹⁹.

Vale la pena establecer que existe una diferencia entre las políticas que son únicamente de conciliación y las políticas de corresponsabilidad. Esta diferencia radica principalmente en que en el caso de las políticas de conciliación, su objetivo es armonizar la relación entre el trabajo del hogar o de cuidados y el laboral. Mientras que las políticas de corresponsabilidad, buscan no sólo armonizar la relación entre éstos dos ámbitos sino también incidir en la reasignación de responsabilidades familiares y en el hogar y establecen la responsabilidad del Estado, los empleadores y la sociedad en esta transformación²⁰.

Afectación desproporcionada hacia las mujeres: un obstáculo para la igualdad

La desigualdad estructural que ha generado una división poco equitativa del trabajo del hogar y de cuidados tiene su origen en la industrialización. En esta época, el ámbito doméstico fue separado del de la producción y se establecieron poco a poco las actividades que debían realizar las mujeres y los hombres, lo que determinó una división del trabajo en función del sexo: al hombre se le asignó el papel de “proveedor” de la familia, a cargo de las tareas productivas fuera del espacio doméstico y comenzó a recibir una remuneración por las mismas. La mujer quedó a cargo de las responsabilidades reproductivas, del hogar, la familia y la crianza de los hijos e hijas, tareas que quedaron sin remuneración²¹.

Este modelo de división de las tareas ha sido cuestionado en las últimas décadas. Como consecuencia de este cuestionamiento, se ha dado una incorporación masiva de las mujeres al mercado del trabajo remunerado. Pero esto no se ha traducido en una redistribución del trabajo del hogar y de cuidados, sino que se ha transformado en una doble

18 Naciones Unidas, Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Resolución 2200 A (XXI), (1966). Disponible en: <https://bit.ly/2nOVFOX>.

19 *Horas Hábiles. Corresponsabilidad de la Vida Laboral y Personal*, op. cit.

20 Ídem, p. 20.

21 *Horas Hábiles. Corresponsabilidad de la Vida Laboral y Personal*, op. cit., p. 21.

exigencia para las mujeres de cumplir al cien por ciento con las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares y del hogar.

De acuerdo con un estudio realizado por el Colegio de México, las mujeres ocupadas en México dedican 36 horas de su jornada laboral al trabajo no remunerado, mientras los hombres ocupados sólo destinaban 15 horas a estas actividades.²² Al respecto, el Banco Mundial ha señalado que “la distinta cantidad de tiempo que los hombres y las mujeres dedican al cuidado de otras personas y a labores domésticas conexas son un factor que impulsa la segregación y las consiguientes brechas de ingresos” entre hombres y mujeres.²³ Asimismo, la Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos ha dicho que “las restricciones impuestas por las responsabilidades de su trabajo en el hogar también contribuyen a la concentración de las mujeres en empleos mal remunerados, precarios, inseguros, en condiciones peligrosas o insalubres, de alto riesgo para la salud y el bienestar”.

Otro de los grandes problemas al que las mujeres trabajadoras con necesidad de cuidar a menores se enfrentan, debido a la falta de corresponsabilidad, son los problemas que puedan surgir con sus empleadores por la utilización de concesiones o prestaciones laborales para realizar dicho cuidado. Poco más de una tercera parte de las mujeres trabajadoras tiene problemas por ausentarse de su trabajo para atender asuntos personales o familiares; por enfermedad, con o sin licencia médica; así como por ausentarse para cuidar hijos menores enfermos o hacer uso de la licencia por cuidados maternos.²⁴

Dada esta desigualdad de género en el trabajo de cuidados y sus consecuencias en la vida laboral de las mujeres, la falta de conciliación afecta desproporcionadamente a las mujeres. Y esto también se traduce en una barrera de acceso y un obstáculo para la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral.

Un factor adicional que pocas veces se considera cuando se habla de esta necesidad de redistribución del trabajo de cuidados, es que este modelo de trabajo tampoco favorece ni facilita el que los hombres puedan adoptar nuevos modelos de masculinidad e involucrarse en la crianza o el trabajo del hogar.²⁵

En este contexto, la conciliación con corresponsabilidad entre vida laboral y personal o familiar es una de las políticas públicas y normativas más urgentes en nuestro país. Esta medida no sólo aportaría beneficios a las familias afectadas, sino que las medidas de conciliación corresponsable han demostrado impulsar un mejor desempeño y compromiso laboral, y ser “positivas para reducir el absentismo, preservar las calificaciones y propiciar la imagen de empresas socialmente responsables”²⁶.

Marco normativo en México

La falta de políticas públicas y normativas que garanticen la conciliación con corresponsabilidad viola diversos derechos humanos como el derecho a la igualdad y la no discriminación, el derecho al trabajo y los derechos laborales, el derecho a la seguridad social, el derecho a la protección de la maternidad, paternidad y la vida familiar y los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Por lo que es necesario hacer una revisión y modificación al marco normativo sobre el tema para poder atender estas violaciones a derechos humanos.

Tanto la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece el derecho a la igualdad y la no discriminación en todos los ámbitos, incluyendo el

22 *Desigualdades en México*, El Colegio de México, 2018. Disponible en: <https://bit.ly/2kTSCXX>

23 Informe sobre el desarrollo mundial 2012. Igualdad de género y desarrollo. Panorama General, Washington D.C., Banco Mundial, 2011 p. 17.

24 *Ibidem*, p. 34.

25 Moguel Valdés, Miguel Jesús, Políticas institucionales y cambios en los significados sobre la masculinidad: Un análisis de caso de la licencia de paternidad en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Tesis para obtener el grado de Maestro en Derechos Humanos y Democracia, México, Flacso, octubre de 2014, p. 19.

26 La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2014, p. 5. Disponible en: <https://bit.ly/2LIZOGi>.

laboral y el doméstico. Asimismo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dispone el establecimiento de una política nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres y señala que “deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.” Para ello establece 12 lineamientos entre los que se encuentra el establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres; y define como instrumentos de esta Política Nacional el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres. El Instituto Nacional de las Mujeres, a través de su junta de gobierno tiene a su cargo la coordinación del Sistema, así como la determinación de lineamientos para el establecimiento de políticas públicas en materia de igualdad. Y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos es la encargada de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres²⁷.

Llama la atención que el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014–2018 contiene el objetivo de garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos. Tal objetivo tiene, entre sus líneas de acción la Línea de Acción: 3.3.7: ampliar y mejorar el modelo y la oferta de servicios de cuidados públicos para la infancia con perspectiva de género.

Por su parte, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que fue adoptada en octubre de 2015, establece una serie de requisitos “para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.” Los centros de trabajo que obtengan una determinada calificación de cumplimiento de los requisitos (70 puntos de un total de 100) pueden obtener una certificación con la marca “Igualdad laboral y no discriminación”. Dada su naturaleza de Norma Mexicana no es obligatoria, pero establece algunos estándares importantes²⁸.

Por ejemplo, el requisito número 12 se refiere a “Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades” e incluye los siguientes elementos: 1) Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche; 2) Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo; 3) Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros); 4) Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo); 5) Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares; 6) Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables²⁹.

Estas políticas públicas y normativas resultan insuficientes a la luz de la desigualdad estructural que existe en México y a las consecuencias de la misma en la vida de las niñas, niños, hombres y mujeres.

Políticas integrales conciliación con corresponsabilidad: una respuesta desde el Estado

Para hacer frente a estos problemas no basta con políticas aisladas. Se requiere una política integral de conciliación corresponsable de la vida laboral y personal que incluya la participación de todas y todos los implicados. Esto quiere decir una serie de políticas articuladas. Como se establece en el Informe “Horas Hábiles. Corresponsabilidad de la Vida Laboral y Personal”: “se debe entender la magnitud y los elementos del problema para poder trazar un objetivo general y unos objetivos específicos para esta serie de políticas constitutivas de una política integral; realizar la planeación, diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de dicha política”³⁰.

27 *Horas Hábiles. Corresponsabilidad de la Vida Laboral y Personal*, op. cit., p. 48.

28 *Ídem*, p. 50.

29 *Ídem*.

30 *Horas Hábiles. Corresponsabilidad de la Vida Laboral y Personal*, GIRE, 2017, p. 46. Disponible en: <https://bit.ly/2FWHgIS>

En dicho informe, GIRE propone que desde el Estado, la política integral de conciliación corresponsable debería incluir a los tres ámbitos del gobierno: ejecutivo, legislativo y judicial. El Poder Ejecutivo tiene la responsabilidad y la capacidad de llevar a cabo una serie de acciones necesarias para una política integral de conciliación corresponsable, tales como: realizar las encuestas y evaluaciones necesarias, así como revisar los trabajos estadísticos que ya existen para tener un diagnóstico claro de la situación en el país; diseñar la política, así como establecer convenios de colaboración con instituciones e instancias que le permitan llevarlo a cabo.

El Poder Ejecutivo también tiene la obligación de implementar de manera inmediata lo que la ley y los recursos disponibles ya permiten al día de hoy. Tiene la capacidad de realizar campañas para promover la ratificación de tratados internacionales; la responsabilidad y la capacidad de modificar las normas de carácter administrativo que regulan las instituciones públicas que ofrecen los servicios relacionados con las responsabilidades familiares, o que regulan los horarios u otras condiciones de trabajo; lo mismo se diría de la revisión de los contratos colectivos de trabajo dentro de los cuales el Ejecutivo funge como el patrón. También tiene la obligación de llevar a cabo acciones para modificar los patrones estereotípicos y patriarcales sobre la división del trabajo remunerado y no remunerado.

El Poder Legislativo tiene a su cargo acciones del Estado mexicano en la materia, tales como la ratificación de los tratados internacionales que México tiene pendientes. También tiene la responsabilidad de armonizar nuestra legislación a los estándares internacionales en la materia y elaborar las propuestas legislativas que mejoren las condiciones de vida de las y los mexicanos en la materia. Por su parte, el Poder Judicial tiene la obligación de juzgar de acuerdo con estándares internacionales en la materia, tales como la perspectiva de género.

Todas las unidades de trabajo, ya sean del sector público o privado también tienen responsabilidades. Y desde cada unidad se pueden llevar a cabo innumerables acciones que promuevan la conciliación corresponsable: desde conocer el clima laboral de su empresa o institución, hasta elaborar y llevar a cabo un programa integral de conciliación corresponsable que tome en cuenta elementos como: 1) Acceso a seguridad social, independientemente de su esquema de contratación; 2) Jornadas laborales más cortas, horarios flexibles y escalonados; 3) Teletrabajo; 4) Licencias (maternidad, paternidad, parental, lactancia, cuidados especiales, entre otras); 5) Lactarios en lugares de trabajo y ambiente libre de discriminación para la mujer durante la lactancia.; 6) Estancias infantiles para todas las personas, cursos de verano.

Así como es indispensable que se implemente una política integral, también lo es el que las políticas de conciliación con corresponsabilidad sean para todas las personas, independientemente de sus decisiones reproductivas. En muchas ocasiones, cuando se toman medidas para apoyar a las personas que tienen responsabilidades familiares, no se tiene una práctica institucional que pueda organizar de manera justa dichas medidas y se llega a caer en la práctica de recargar el trabajo de las y los que se van temprano hacia las y los que se quedan debido a que no tienen responsabilidades familiares, generando con esto un malestar y un ambiente laboral adverso³¹.

Al respecto, la Relatora especial de Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos ha señalado que “todos los trabajadores, sin distinción de género, estado laboral, tamaño de la empresa o carácter concreto de su relación laboral, deben disfrutar del derecho jurídicamente establecido de solicitar condiciones de trabajo flexibles, con recurso a un sistema independiente de apelación.”³² Por lo que las jornadas laborales más cortas, horarios flexibles y escalonados son un elemento esencial de las políticas de corresponsabilidad y al adoptarse se deben realizar algunas medidas adicionales para que sean cumplidas.

31 Ídem, p. 63.

32 Informe de la Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, A/68/293, Naciones Unidas, 9 de agosto de 2013, párr. 77. Disponible en: <https://bit.ly/2n90BSd>

Vida reproductiva y familiar y el trabajo

La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado y la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales, como establecen la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Civiles y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Al otorgar esta protección, las políticas públicas y normativas en materia de conciliación de la vida laboral y reproductiva deben considerar las diversas formas de familia; y las políticas públicas y normativas de protección de la maternidad y de la familia deben ir encaminadas a garantizar que existan condiciones para la dignidad y la igualdad de las familias y, al interior de las mismas, de las personas que las integran. También deben partir de la situación real en la que estas familias tienen que hacer frente a las obligaciones laborales y familiares, para poder proteger y garantizar los derechos humanos de sus integrantes y hacer frente a la desigualdad y discriminación que pudieran sufrir.

Las etapas reproductivas de las personas incluyen el embarazo; el parto; la crianza, incluyendo la lactancia materna, durante períodos que pueden ir de unas semanas a años; y el cuidado de las y los hijos, que inicia con necesidades de cuidados intensivos que se van reduciendo a medida que pasan los años pero que no terminan sino hasta que las y los hijos llegan a la adultez y obtienen independencia y autonomía completas.

El embarazo es el punto de partida y el eslabón inicial de la vida reproductiva, a partir del cual podemos empezar a ver la discriminación en el ámbito laboral a la que se enfrentan las mujeres. Esta discriminación puede ir desde las solicitudes de pruebas de embarazo para acceder o mantener un empleo, hasta los obstáculos, en muchas ocasiones invisibles, que encuentra una mujer para poder avanzar a puestos directivos, lo que comúnmente se ha llamado el “techo de cristal”, que tiene que ver, entre otras cosas, con haberse embarazado o con la posibilidad de que en un futuro mediano o inmediato lo haga. Tanto el derecho internacional de los derechos humanos como la legislación mexicana, establecen la prohibición de discriminación con motivo de embarazo y la prohibición de despido por ese motivo. Sin embargo, se debe considerar también el parto, el posparto y, en su caso, la adopción de un recién nacido o del parto de una gestación subrogada.

Respecto a las licencias laborales asociadas con la vida reproductiva, existen las de maternidad, paternidad y parentales, y son permisos otorgados por la o el patrón a la trabajadora o al trabajador para no laborar por un período determinado. Deben contemplar a las familias homoparentales y licencias por adopción.

Sobre las licencias de maternidad, en México, de acuerdo con la Constitución, las mujeres que trabajen para la iniciativa privada tienen 12 semanas obligatorias (seis antes del parto y seis después del mismo) (artículo 123, apartado a, fracción v); las mujeres que trabajan para el Estado tienen tres meses obligatorios (uno antes del parto y dos para el descanso posparto) (artículo 123, apartado b, fracción xi, inciso c), todas ellas con goce de sueldo completo y conservando todos sus derechos laborales. La LFT también otorga 12 semanas (seis previas al parto y seis posteriores al mismo) pero permite que las mujeres transfieran cuatro de las semanas de descanso previas al parto para después del nacimiento del hijo, si su estado de salud lo permite (artículo 170, fracción ii); y concede licencias de seis semanas en caso de maternidad por adopción (artículo 170, fracción ii Bis). Sin embargo, a diferencia de la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no prevé la situación de que el hijo haya nacido con algún tipo de discapacidad, ni los casos de adopción, lo que es discriminatorio tanto hacia los padres como hacia los niños nacidos en estas circunstancias. Ninguna de las anteriores cumple con el estándar de la OIT que establece como mínimo la licencia de maternidad por catorce semanas.

Sobre las licencias de paternidad, la Ley Federal del Trabajo otorga cinco días con goce de sueldo a hombres que tengan hijos o adopten un infante (artículo 132, fracción xxvii Bis). Otorgar tan pocos días a los hombres muestra que la perspectiva de la que parten quienes realizaron esta reforma legislativa es que la mujer es quien tiene la responsabilidad y la carga de todo lo que implica la llegada de un hijo a casa. Además, no contempla la posibilidad de parejas del mismo sexo o de personas solas con hijos ni de gestación subrogada, lo cual es discriminatorio. Asimismo,

la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado aún no contempla la licencia de paternidad, pero aplica de manera supletoria la Ley Federal del Trabajo.

Las madres tienen el derecho a disfrutar de una maternidad segura y a tomar decisiones informadas respecto de la forma de alimentar a sus hijos o hijas recién nacidos. Por lo que otro de los obstáculos se presenta cuando las mujeres optan por la lactancia materna cuyos beneficios han sido documentados por diversos organismos internacionales.³³

La legislación mexicana incluye algunas medidas para favorecer la lactancia, como dos descansos de media hora al día o la posibilidad de reducir una hora la jornada laboral por un período de seis meses, así como la obligación de incluir lactarios en los entornos laborales. Pero estas medidas no han sido suficientes ya que en 2016 México ocupaba el último lugar en lactancia en América Latina³⁴ por lo que se deben reforzar esfuerzos en el ámbito laboral para que se diseñen y ejecuten políticas públicas y normativas laborales que incluyan las medidas necesarias para que las mujeres trabajadoras puedan practicar la lactancia ya sea en los lugares de trabajo o antes, durante o después de la jornada laboral. La Recomendación núm. 191 de la OIT sugiere que “deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo.”³⁵

Finalmente, se encuentra el cuidado de los hijos e hijas, que es la actividad destinada a cuidar de la vida de las personas a lo largo de todo el ciclo vital. La búsqueda de la conciliación y de la corresponsabilidad se encuentra directamente relacionada con la necesidad de hombres y mujeres de pasar tiempo suficiente y de calidad con sus hijos. Los padres y madres son responsables de la crianza de los hijos y no poder ejercerla les genera grave malestar y es violatorio de sus derechos humanos. Por lo que el Estado se encuentra obligado a atender las situaciones que impiden que estas niñas y niños sean cuidados debidamente. Para el Banco Mundial una manera de hacer frente a estas obligaciones son políticas públicas como los subsidios para el cuidado infantil o servicios públicos de cuidado infantil.³⁶

Aunque existen muchas más medidas como las licencias para cuidados maternos o paternos o de cuidados especiales, en este caso enfocaremos el análisis en las estancias para el cuidado infantil. La legislación mexicana regula el acceso a estancias para el cuidado infantil³⁷ a través de diversas instituciones como el ISSSTE, IMSS, SEDESOL, ISSFAM, PEMEX, y SEP) bajo esquemas públicos o mixtos. También existen instituciones privadas que los proporcionan. Todas ellas varían en cuanto a calidad y seguridad. Por otro lado, en México, la mayoría de las personas que trabajan no tienen acceso a las instituciones señaladas, ya que otro de los grandes pendientes es que la seguridad social, está vinculada al empleador y al esquema de contratación que tengan.

Al realizar un análisis de las estancias de cuidado infantil respecto a los criterios establecidos por el Comité DESC respecto al derecho a la educación³⁸, podemos concluir que, a pesar de la regulación y las políticas existentes, la **disponibilidad** de las estancias infantiles es aún muy reducida; aún no se alcanza un grado suficiente de **accesibilidad**, tanto material, como económica y en condiciones de no discriminación. También se debe mejorar la **aceptabilidad**, se requieren programas de estimulación y aprendizaje adecuados y de buena calidad, y condiciones de seguridad. Además, deben ser **adaptables** a las necesidades de las y los trabajadores y sus hijos.

33 UNICEF, OMS, UNESCO, FNUAP, PNUD, ONUSIDA, PMA y el Banco Mundial, *Para la vida, mensajes fundamentales: La lactancia materna* 4ª edición, 2010, p. 48, mensajes 1, 3, 4, 7 y 8.

34 Cámara de Diputados. LXIII legislatura, Comunicación social, *Boletín no. 0963, En lactancia, México es último lugar en Latinoamérica*, 2016.

35 OIT Recomendación Núm. 191, artículo 9.

36 Banco Mundial, Informe 2012, pp. 26-27.

37 Constitución Política, artículo 123, LFT, LFTSE, Ley del IMSS, Ley del ISSSTE.

38 Comité DESC, *Observación General núm. 13, Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, El derecho a la educación (artículo 13 del Pacto)*, (21º período de sesiones, 1999), párr. 6. Las características propuestas por el Comité DESC fueron adoptadas y desarrolladas por Katarina Tomaševski, cuando fuera Relatora Especial de Naciones Unidas para el Derecho a la Educación (1998-2004) y les llamó las cuatro A (4-A): accesibilidad, asequibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad. Ver, Tomaševski, Katarina, *Indicadores del derecho a la educación*. Disponible en: <https://bit.ly/1Q4TluG>

Desde GIRE hemos identificado específicamente un problema en la accesibilidad a las estancias infantiles, ya que la totalidad de las instituciones públicas de cuidado infantil reconoce únicamente a las trabajadoras mujeres como beneficiarias de esta prestación y a los hombres se les otorga el derecho, de manera excepcional, imponiéndoles varios requisitos. El hecho de que no se otorgue la prestación a los trabajadores del sexo masculino, salvo en caso de viudez o divorcio con la patria potestad es discriminatorio pues se parte de la noción de que la responsabilidad del cuidado de los hijos corresponde solo a las mujeres.

La normativa del IMSS, ISSSTE, SEDESOL y PEMEX presume que si las mujeres no están inscritas en algún esquema de seguridad social significa que no están trabajando y, por lo tanto, no tienen más que hacer que cuidar a sus hijos. Se asume entonces que un hombre afiliado a las instituciones de seguridad social con una pareja mujer que no está afiliada no puede solicitar el servicio de estancias de cuidado infantil porque tiene quien cuide a sus hijos. Por otro lado, la negación de servicios de guardería o estancia infantil para los padres hombres vulnera tanto su derecho a la seguridad social como el de sus hijos. El reconocer el acceso a estancias infantiles únicamente a hijos de mujeres conlleva la estigmatización en su contra que les impone una carga desigual por el hecho de ser mujeres e impide que haya una corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de los hijos³⁹.

Este caso ejemplifica que las acciones u omisiones de los Estados deciden quién tiene acceso a cuidados de calidad y quién carga con el costo de su prestación. Del total de niños de cero a seis años cuidados por personas que no son sus padres, 51.2 por ciento son cuidados por sus abuelas, 11.3 por ciento asisten a estancias infantiles o guarderías públicas, 4.3 por ciento asisten a guarderías privadas y 33.3 por ciento se encuentran en el rubro de “otros”.⁴⁰ Por lo que cuando el Estado no regula, financia o presta cuidados debidamente, la carga recae sobre las familias, que tienen que hacer sus propios arreglos, como ha reafirmado la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos y como se puede ver en estos datos.

Conclusión

Un enorme pendiente en México es entender y transformar nuestra cultura laboral de manera que se modifique la idea de que más horas de trabajo significan mayor productividad y eficiencia y son deseables. De lo contrario, seguiremos enfrentándonos con este panorama en el que los trabajadores no son vistos como personas con derechos, responsabilidades y una vida laboral, familiar y personal que también debe ser valorada.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 2° establece que “la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”. Como podemos ver en este análisis, sin medidas de conciliación con corresponsabilidad y la afectación desproporcionada que implica en la vida de las mujeres la actual configuración del trabajo remunerado y no remunerado, seguiremos muy lejos de alcanzar esa igualdad sustantiva. Por lo que las políticas de conciliación con corresponsabilidad resultan una medida idónea para caminar hacia ese punto.

De igual forma, debería trabajarse en dos sentidos: por un lado, remover los obstáculos que impiden que los hombres cumplan cabalmente con sus responsabilidades familiares, sobre todo la discriminación que sufren los hombres para obtener licencias de paternidad y parentales, los permisos, así como servicios (como estancias infantiles o guarderías). Por otro lado, debe de trabajarse en una modificación de los patrones culturales y de las percepciones que tienen fijos estos patrones patriarcales.

Los retos y pendientes son muchos, pero resulta indispensable que desde la Administración Pública Federal se pueda empezar esta modificación de los entornos laborales que repercutirá y beneficiará a los trabajadores, trabajadoras, a su familia y a toda la sociedad.

39 Niñas y mujeres sin justicia. Derechos reproductivos en México. Grupo de Información en Reproducción Elegida, 2015, México, p. 249.

40 INEGI, Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013 (ENESS): principales resultados, México, INEGI, IMSS, 2014, p. 56. Disponible en: <https://bit.ly/1gSB22t>.

c) El hostigamiento sexual y acoso sexual: acciones para prevenir la discriminación y la violencia de género contra las mujeres en la Administración Pública Federal

Gail Aguilar Castañón⁴¹

1. Introducción

En el marco del controvertido y novedoso movimiento #MeToo y #Me Too Rising que inició en la industria cinematográfica estadounidense se comienza a visibilizar a nivel global la prevalencia de la violencia sexual en los espacios laborales, las redes sociales instan a romper el silencio para todas aquellas personas que han vivenciado el acoso y hostigamiento sexuales por parte de sus empleadores y/o compañeras o compañeros de trabajo.

El presente artículo tiene como objetivo abordar conceptos claves como la diferencia entre el acoso y hostigamiento sexuales, algunos abordajes internacionales para prevenirlo y detectar las buenas prácticas que sirvan de base como sugerencias para las personas tomadoras de decisiones dentro de la Administración Pública Federal, a efecto de evitar en gran medida esta violencia de género e institucional para el caso del funcionariado público, asegurar a las víctimas su efectivo derecho de acceso a la justicia e influir de cara en la construcción de futuros trabajos para la adecuada unificación y tipificación de estas conductas como delitos. No obstante que el hostigamiento sexual y acoso sexual son conductas sancionadas por el derecho administrativo y/o penal, el abordaje se realizará desde la perspectiva penal.

2. Antecedentes, conceptos clave y marco jurídico

Conforme a la definición establecida por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) para que exista acoso sexual deben integrarse tres elementos:

- Un comportamiento de carácter sexual,
- Que no sea deseado, y
- Que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante⁴².

Las víctimas de delitos sexuales y los sujetos activos del delito afectan a mujeres y hombres. Sin embargo, conforme a las cifras de la OIT el hostigamiento y acoso sexuales son la causa de que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada diez renuncien a su empleo⁴³. Por lo tanto, es una forma de discriminación y violencia de género, donde las mujeres están en situaciones de mayor vulnerabilidad y mucho más expuestas a ser las víctimas.

Existe un número considerable de instrumentos y tratados internacionales que protegen el derecho de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, la libertad e integridad en el ámbito escolar y laboral, a continuación; se

41 Licenciada en Derecho y Maestra en Derechos Humanos por la Central European University con Sede en Budapest, Hungría. Directora Especializada en Materia de Violencia de Género y Trata de Personas de la Asesoría Jurídica Federal de la CEAV, ha sido Subprocuradora para la Atención de Delitos Vinculados a la Violencia de Género del Estado de México, Directora General Adjunta de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Gobernación, fue integrante del equipo de abogadas del caso conocido como "Campo Algodonero." gail.aguilar@ceav.gob.mx

42 En términos similares, la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo en Estados Unidos establece que el acoso sexual "es una forma de discriminación sexual que ocurre cuando una conducta física o verbal no deseada de naturaleza sexual afecta al trabajo individual, interfiere de manera irracional con el desempeño individual en el trabajo o crea un ambiente de trabajo intimidatorio hostil u ofensivo." Cfr. Bernet, Adriana, *El acoso sexual en el trabajo. Análisis de su regulación penal y extrapenal*, Noticias Jurídicas, España, junio 2006, p.2. disponible en <http://www.igualdadennlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/regulacion-penal.pdf>. Consultado el 30 de agosto de 2018.

43 Instituto Nacional de las Mujeres, *Ruta de atención y prevención de hostigamiento sexual en las instituciones públicas*, México, 2006, p. 5.

mencionan algunos de los que obligan o recomiendan a los Estados parte a sancionar el acoso sexual. El Convenio 111 de la OIT mejor conocido como el Convenio sobre la Discriminación establece en su artículo 1° que discriminación es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en diferentes motivos, entre ellos el sexo, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación⁴⁴.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)⁴⁵ en su artículo 11.1 establece que los Estados que la hayan ratificado “adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo. Con base en ello, el Comité CEDAW aprobó en enero de 1992, una recomendación sobre la violencia contra la mujer, estableció que el hostigamiento sexual puede constituir un problema de salud, seguridad, y una forma de discriminación.

Por su parte, la Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, solicita a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo afectan la dignidad de la mujer y del hombre, incluida la conducta de superiores y compañeros⁴⁶.

En el mismo sentido, la Resolución del Consejo de la Unión Europea de 29 de mayo de 1990, sanciona cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual así como otros comportamientos basados en el sexo, considerándolos atentatorios a la intimidad y a la dignidad⁴⁷. A tenor de lo expuesto, por poner un ejemplo, en España se introdujo ya en sede laboral como penal los mecanismos para hacer frente a éstos supuestos de discriminación sexual en el lugar de trabajo⁴⁸. En el Código Penal español el acoso sexual es una forma de abuso sexual específica a nivel de solicitudes insistentes no deseadas en el ámbito laboral o docente, se trata de un acoso sexual con prevalimiento de superioridad⁴⁹.

El derecho comparado y los avances regionales en la Unión Europea si bien no son vinculantes para México, son parte del corpus juris de los derechos humanos de las mujeres que pueden dar contenido a los derechos consagrados en los tratados firmados y ratificados por México, en este caso, dan contenido al artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que consagra el derecho de igualdad ante la ley el cual establece que todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección ante la ley⁵⁰.

3. Análisis de acoso sexual y hostigamiento sexual en el derecho penal mexicano

La tipificación del delito de acoso sexual es, en definitiva, una buena práctica legislativa conforme al Derecho Internacional de los Derechos Humanos. El Mecanismo de Seguimiento de Expertas de la Convención de Belém do Pará ha establecido como uno de sus indicadores de legislación⁵¹ que se sancione como figura legal específica el acoso sexual en el trabajo, así como en las instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

44 Convenio relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, fecha de entrada en vigor 15 de junio de 1960 y ratificado por México el 11 de septiembre de 1961.

45 Por sus siglas en inglés, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, fecha de entrada en vigor 3 de septiembre de 1981 y ratificada por México el 23 de marzo de 1981.

46 Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2 1992].

47 Cfr. Bernet, Adriana, Op. Cit., p. 2.

48 Cfr. Bernet, Adriana, Op. Cit., p. 3.

49 Echeburúa, Enrique y Guerrica Echeverría, Cristina, *Abuso sexual en la infancia: Víctimas y Agresores. Un enfoque clínico*, 5ª impresión. Barcelona. Ariel. 2009, p. 21.

50 Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptada en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969. Vinculación de México: 24 de marzo de 1981, adhesión. Aprobación del Senado: 18 de diciembre de 1980, según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1981. Entrada en vigor: 18 de julio de 1978, general; 24 de marzo de 1981, México. Pedroza, Susana y García, Omar, Compilación de instrumentos internacionales de derechos humanos. Firmados y ratificados por México 1921-2003, Tomo I, CNDH, México, 2003, pp. 283 y 293.

51 Indicadores para seguimiento de las recomendaciones del Comité de Expertas/os (CEVI), OEA/Ser.L/II.7.10, MESECVI/CEVI/doc.86/08 rev. 3 de 18 de agosto de 2008, p. 6 y 7.

El Programa de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación describe con ejemplos que el acoso sexual incluye comportamientos u observaciones de tono sexual tales como contacto físico, insinuaciones, exhibición de pornografía, o exigencias sexuales, verbales o de hecho. Esta conducta es discriminatoria y llega a ser un problema de salud o seguridad cuando la persona que lo vive tiene motivos para creer que su negativa puede causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso, o incluso cuando crea un medio de trabajo hostil⁵².

Conforme a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia existe una diferencia entre hostigamiento y acoso sexual. La Ley los define de la siguiente manera:

ARTÍCULO 13.- El 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.

El 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.

Conforme a esta ley, se concluye que en el acoso sexual no es necesaria la relación supra-subordinación entre el sujeto activo y pasivo del delito. Además del derecho penal, la sanción del acoso laboral y sexual ha sido igualmente establecida por leyes y programas administrativos⁵³.

En México, algunas entidades y la Ciudad de México han introducido el acoso sexual al campo del derecho penal; sin embargo, no está legislado en todos los Códigos Penales de las Entidades Federativas de la misma forma. El hostigamiento y acoso sexuales han sido considerados en las legislaciones penales de los estados indistintamente, así como el bien jurídico tutelado que, entre otros, es la libertad y el normal desarrollo psicosexual⁵⁴. No existe uniformidad de la tipificación de estas conductas en el derecho penal dado que se tipificaba de forma distinta, en el caso de la reforma del Código Penal del Distrito Federal, se protege la dignidad de las personas⁵⁵.

Existen Códigos donde el delito de hostigamiento sexual requiere que las conductas como provocaciones, insinuaciones o invitaciones no deseadas por la víctima sean reiteradas, es decir un solo acto aislado no es punible, lo cual es revictimizante porque la propia ley exige que sea un asedio reiterado⁵⁶.

Es necesario tipificar el acoso sexual a efecto de poder proporcionar un espectro de protección más amplio, no solamente en las relaciones jerárquicas de supra a subordinación, sino también aquellas que se dan en el mismo nivel jerárquico. Asimismo, el acoso no solicita que la conducta sexual indeseable se realice de manera reiterativa.

En cuanto al bien jurídico protegido, algunos tribunales han señalado que lo es también el derecho a la privacidad “el acoso sexual, al constituir un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una relación sexual indeseada, está afectando a la esfera íntima de la persona”⁵⁷.

Si bien la libertad sexual parece ser el bien jurídico que se protege con la tipificación del acoso sexual, resulta difícil olvidar otros bienes que por conexión también resultan afectados cuando se comete tal conducta. El derecho de

52 Glosario de términos del Programa de Equidad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (ahora Programa de Igualdad de Género) Consultado el 18 de mayo de 2011 http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=preguntas_frecuentes&id_rubrique=8#459

53 Gobierno de la República, *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*, Programa nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres. Consultado el 31 de agosto de 2018. <http://www.inmujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/594/98d/0d8/59498d0d8784c152211482.pdf>

54 Olamendi, Patricia, *Delitos contra las Mujeres*, UNIFEM-INEGI, 2007, p.32.

55 En la Ciudad de México la reforma se publicó el 18 de marzo de 2011 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

56 Como es el caso del artículo 259 Bis del Código Penal Federal. Cfr. INMUJERES, Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, 2009, p. 96. Consultado el 28 de agosto de 2018. Disponible en http://www.inah.gob.mx/images/stories/Transparencia/2011/protocolo_vs_abuso_sexual.pdf

57 Sentencia del Tribunal Supremo de España 1104/2000 de 26 de junio de 2000. Bernet, Adriana. *Op. Cit.* p. 3.

acceso de las mujeres a una vida libre de violencia que incluye la libertad, la intimidad, la igualdad y la dignidad de la persona son pues derechos conexos al área específica de la libertad sexual, y que adquirirán mayor o menor trascendencia jurídica en virtud del grado de afectación a la víctima.”

“Esther Sánchez y Elena Larrauri establecen que a diferencia de lo que ocurre en el ámbito penal, la figura de acoso sexual no es una sanción ante un peligro abstracto contra la libertad sexual, sino una manifiesta vulneración del derecho a la dignidad, a la intimidad, a la salud laboral y a la no discriminación por razón de sexo, no pareciendo lógico que queden eximidas toda una serie de conductas que, por más sutiles que lleguen a considerarse pueden atentar igualmente contra tales derechos y generar un ambiente laboral hostil e intimidatorio, pudiendo incluso articularse como acto preparatorio de un hostigamiento sexual expreso”.

En este sentido, una conducta podría ser suficiente para vulnerar un derecho, relativizar este tipo de conductas, como lo describen Sánchez y Larrauri, da pie a que las personas hostigadoras o acosadoras sexuales consideren que estas acciones no son violencia; y por consecuencia, ello evita que se transmita un mensaje de cero tolerancia a estas conductas en el ámbito laboral.

Cabe mencionar que el asedio reiterado a una persona es un elemento del tipo penal conforme al artículo 259 Bis del Código Penal Federal; cuando en la realidad un solo acto puede vulnerar los derechos de la víctima, de ahí la importancia en que mientras no se tenga un tipo penal que sea redactado con perspectiva de género e igualdad de y ante la ley, las medidas de protección tienen una mayor relevancia para garantizar los derechos de las víctimas, y que por el contrario, de lo que se trata es de evitar el asedio reiterado.

En la experiencia práctica, la mayoría de las víctimas acuden a denunciar como consecuencia de un asedio reiterado, es por ello que resulta fundamental la figura novedosa de la persona consejera, que conforme al Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual (en adelante Protocolo), es quien orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual ante las diferentes autoridades competentes⁵⁸. También es relevante la intervención de la persona consejera en el sentido de poder proporcionar información oportuna a la víctima sobre los efectos que producen estos delitos en el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, entre otros, las afectaciones psicoemocionales que derivan del acoso sexual y hostigamiento sexual.

Es en 2007, con la publicación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que se consagran el hostigamiento y acoso sexuales como una modalidad de violencia laboral y docente que incluye la violencia física, patrimonial, económica y/o sexual. La Ley mencionada es enfática en establecer que las dependencias gubernamentales de las entidades federativas y la Ciudad de México, en el ámbito de sus atribuciones, deben considerar la promoción y difusión en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos⁵⁹.

Además del acoso y hostigamientos sexuales, la Ley mencionada define a la violencia laboral y docente como aquella que:

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual⁶⁰.

El hostigamiento y acoso sexuales en el ámbito laboral son modalidades de violencia que dañan la dignidad, integridad física, psicológica y sexual de la víctima que impiden su desarrollo en el ámbito profesional, patrimonial y económico, y que tienen como consecuencia una afectación al proyecto de vida de las víctimas, en su vida profesional y personal.

58 El Protocolo fue elaborado por la Secretaría de Función Pública, la Secretaría de Gobernación-Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y el Instituto Nacional de las Mujeres. Numeral 6.p y 14.

59 Artículo 14 fracción III de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

60 Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Las conductas que afectan el desarrollo y la estabilidad laboral, el logro de mayores oportunidades de éxito en puestos de decisión y de alta responsabilidad son precisamente, el acoso sexual y el hostigamiento sexual

4. La experiencia y reflexión en la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual

El 31 de agosto de 2016, se publica en el *Diario Oficial de la Federación*, el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual*⁶¹ (en adelante Protocolo) el cual es una buena práctica dentro de la Administración Pública Federal para promover una cultura institucional de igualdad de género, iniciar con el registro de casos, transmitir un mensaje de cero tolerancia de estas conductas y generar mecanismos a través del Comité de Ética para su prevención, atención y sanción.

Al publicar y aplicar el Protocolo, el Estado Mexicano, cumple con su obligación de prevenir, investigar, sancionar, erradicar y reparar la violación a los derechos humanos de las mujeres y establece su compromiso de respetar y garantizar con el derecho de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y de igualdad ante la ley consagrados en los diversos tratados internacionales de los que México es parte.

A continuación, se establecen algunos aspectos relacionados con su implementación que pueden servir de balance a casi dos años de su implementación.

4.1 Registro de casos

La Ley General de Víctimas y el Código Nacional de Procedimientos Penales establecen el derecho de una persona en situación de víctima a tener un asesor jurídico federal, para el caso en que la víctima no tenga un abogado particular, puede acudir a la Asesoría Jurídica Federal de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas⁶². Si una persona servidora pública federal es víctima de acoso sexual y/u hostigamiento sexual tiene derecho a tener una asesora jurídica federal que la represente durante todo el proceso administrativo y/o penal, a solicitar las medidas de protección y representarla en los procesos legales derivados del hecho victimizante.

Los delitos sexuales tienen una cifra negra, dado que muchas víctimas no están dispuestas a denunciar o hacer del conocimiento de alguna autoridad los hechos por diversos motivos, cabe señalar que durante 2017 y 2018 se han registrado un total de 7 víctimas⁶³.

Esto es revelador dado que anteriormente, no se tenía un registro de casos, lo cual impide que se pueda visibilizar esta violencia y el impacto que tiene en los lugares de trabajo, y que no significa necesariamente que la violencia en el ámbito laboral esté aumentando, sino que es mayor la denuncia que existe y de esta forma se reduce la cifra negra.

4.2 Medidas de protección: el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia

Conforme al Código Nacional de Procedimientos Penales, el principio de presunción de inocencia es definido como toda persona se presume inocente y será tratada como tal en todas las etapas del procedimiento, mientras no se

61 El Protocolo fue elaborado por la Secretaría de Función Pública, la Secretaría de Gobernación-Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y el Instituto Nacional de las Mujeres.

62 Artículo 12 fracción IV de la Ley General de Víctimas y 109 del Código Nacional de Procedimientos Penales.

63 Registros del 1 de septiembre de 2017 al 31 de julio de 2018 de la Asesoría Jurídica Federal de hechos registrados en la Ciudad de México.

declare su responsabilidad mediante sentencia emitida por el órgano jurisdiccional⁶⁴. Este principio, aplica en materia penal pero también en materia administrativa⁶⁵.

La presunción de inocencia es un derecho humano consagrado en nuestro marco jurídico y en diversos tratados internacionales. Por su parte, el Código Nacional de Procedimientos Penales establece que el Ministerio Público bajo su más estricta responsabilidad aplicará las medidas de protección idóneas cuando estime que la persona imputada representa un riesgo inminente en contra de la seguridad de la víctima, entre otras las siguientes:

- Prohibición de acercarse o comunicarse con la víctima u ofendido;
- Limitación para asistir o acercarse al domicilio de la víctima u ofendido o al lugar donde se encuentre;
- La entrega inmediata de objetos de uso personal y documentos de identidad de la víctima que tuviera en su posesión el probable responsable;
- La prohibición de realizar conductas de intimidación o molestia a la víctima u ofendido o a personas relacionadas con ellos;
- Vigilancia en el domicilio de la víctima u ofendido⁶⁶.

Uno de los objetivos del Protocolo es precisamente establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia⁶⁷.

Las medidas de protección establecidas en el Código Nacional de Procedimientos Penales no quebrantan la presunción de inocencia de la persona imputada, y en ese sentido es un mecanismo valioso para proteger la vida, integridad y libertad de las víctimas en tanto se investigan los hechos que la ley señala como delito de hostigamiento sexual.

Se ha detectado que existe cierta confusión en la doctrina respecto de la diferencia entre medidas cautelares y las medidas de protección⁶⁸. Mientras que las medidas de protección tienen por objeto brindar seguridad a las víctimas, las medidas cautelares garantizan la disponibilidad de la persona imputada para hacer efectiva, eventualmente, la pretensión punitiva del Estado y, en su caso, asegurar la reparación del daño. A pesar de esta distinción, sabemos que las medidas cautelares también tienen por objeto la protección de determinados sujetos; sin embargo, esta finalidad se desarrolla para asegurar, por ejemplo, el testimonio de una persona, o bien, la aportación de datos o elementos de prueba⁶⁹.

Por el contrario, las medidas de protección están orientadas a proteger los derechos de la víctima cuando exista un riesgo más aún cuando existan delitos por razones de género que el propio Código establece que se aplicarán de manera supletoria la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁷⁰.

También, en un balance de derechos, el Comité CEDAW en el Caso A.T. vs. Hungría, una víctima de violencia familiar golpeada por su esposo huyó de su hogar que era propiedad del imputado, el Comité CEDAW responsabilizó al funcionariado público húngaro por no haber protegido a la víctima y solicitar la salida del hogar del victimario en vez de la víctima, y en el presente caso; prevaleció el derecho a la integridad y seguridad de la víctima que el derecho de propiedad del imputado sobre el inmueble⁷¹. Este caso ejemplifica la importancia de emitir órdenes de protección conforme a la obligación de debida diligencia para evitar la consumación de otros delitos, además de las medidas de

64 Artículo 13 del Código Nacional de Procedimientos Penales.

65 Aguilar, Gail, *Reflexiones sobre el Derecho Castrense y el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos*, en *Revista Defensa Penal*, México, octubre 2012.

66 Artículo 137 del Código Nacional de Procedimientos Penales.

67 Numeral 2.a. del Protocolo.

68 Cfr. González, María del Pilar y Sotelo, Arturo, *Oportunidades y ausencias en el sistema penal acusatorio desde la perspectiva de género*, en Serie Género y Procuración de Justicia, Año 1, Procuraduría General de la República, 2017, pp.80-85.

69 Cfr. Carreón Perea, Héctor, "Características y Divergencias en la Reglamentación de las Medidas de Protección y Providencias Precautorias en el Código Nacional de Procedimientos Penales", en Carreón Herrera, José Héctor (comp.), *Reflexiones en torno al Código Nacional de Procedimientos Penales*, México, INEPPA, 2015, pp. 165-188.

70 Artículo 137 del Código Nacional de Procedimientos Penales.

71 Comité CEDAW, *Caso A.T. vs Hungría*, Comunicación 2/2003 de 26 de enero de 2005.

reparación integral del daño que el Comité CEDAW estableció en clave de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición.

El derecho de acceso a la justicia, ha sido señalado por la jurisprudencia internacional, como aquél que conlleva la obligación de investigar y sancionar la violencia contra las mujeres debe ser llevada a cabo conforme a la debida diligencia, parte de ese deber es utilizar y promover este mecanismo en beneficio de la víctima, independientemente de la investigación y sanción que se lleven a cabo por las autoridades de procuración y administración de justicia.

Conforme al *Modelo de Leyes y Políticas sobre Violencia Intrafamiliar contra las Mujeres de la Organización Panamericana de la Salud*⁷² señala entre sus directrices la prohibición de perturbar o intimidar a la víctima, en este sentido; para los casos de hostigamiento proceden medidas que en ámbito de trabajo, eviten el acercamiento del hostigador a la víctima, lo cual debe ser entendido y asimilado por los empleadores y superiores jerárquicos de la persona hostigadora a efecto de evitar este contacto en los espacios de trabajo.

4.3 No tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual

Otra buena práctica ha sido la detección de la brecha de desigualdad en las encuestas de cultura institucional y clima organizacional, la realización de diagnósticos institucionales podrá dar cuenta de la situación que impera dentro de la institución, no solo en cuanto a los puestos de dirección que correspondan a mujeres u hombres, sino a cuestiones objetivas relacionadas con las cargas de trabajo y los horarios de labores.

Por otro lado, la confidencialidad es un principio que debe ser aplicado en la interpretación y aplicación del Protocolo, es decir; el dicho de la víctima y su tratamiento debe ser realizado de forma que no la revictimice, al ser un delito de realización oculta, el Poder Judicial de la Federación ha establecido que en los delitos de índole sexual, por propia naturaleza, de común se consuman en ausencia de testigos, lo cual los hace refractarios a la prueba directa; por ello, en tratándose de este tipo de injustos, la declaración de la víctima tiene especial relevancia probatoria⁷³.

5. Conclusiones

La efectiva implementación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual es una buena práctica dentro de la Administración Pública Federal en cuanto a poder llevar un registro de casos, crear una cultura institucional de cero tolerancias a estas conductas e innovar con la figura de la persona consejera quien puede proporcionar acompañamiento a la víctima de violencia de género contra las mujeres durante el procedimiento penal.

La asesoría jurídica federal, también proporciona servicios de atención psicoemocional y jurídica a las víctimas de estos delitos para investigar, sancionar y reparar integralmente el daño a las víctimas.

Otra buena práctica para prevenir el acoso sexual y el hostigamiento sexual es que la o el Agente del Ministerio Público Federal, bajo su más estricta responsabilidad, ordene las medidas de protección cuando exista un riesgo inminente en contra de la víctima que vulnere su derecho de acceso a una vida libre de violencia.

La efectiva implementación del protocolo, la tipificación de las conductas en el derecho penal, el cumplimiento de las medidas de protección, las denuncias, el establecimiento de horarios conforme a la ley y la visibilización del

72 Organización Panamericana de la Salud, *Modelo de Leyes y Políticas sobre Violencia Intrafamiliar contra las Mujeres de la Organización Panamericana de la Salud*, Washington D.C., abril de 2004.

73 212471. X.1o. J/16. Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 77, mayo de 1994, p. 83.

hostigamiento y acoso sexual por medio de #Me Too Rising, son buenas prácticas que en su conjunto pueden impactar en gran medida a la prevención y registro de esta violencia.

Cuando las acciones y las buenas prácticas para prevenir y sancionar el acoso sexual y el hostigamiento sexual se realizan en espacios que trastocan espacios de poder económico adquieren un impacto distinto para visibilizar este tipo y modalidad de violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral.

Es decir, el impacto que tuvo #Me Too puede explicarse, en gran medida, a las consecuencias que éste movimiento tuvo en la industria cinematográfica en Estados Unidos de América, que si bien en México son muy distintas en el eslabón de cadenas productivas y la competencia con las producciones de Hollywood⁷⁴, dan cuenta de que una campaña de prevención y concientización llevada a cabo por medio de las redes sociales y una herramienta de Google en un sector laboral que impacte en la economía tiene resultados jamás vistos que han visibilizado el acoso y hostigamientos sexuales alrededor del mundo.

Finalmente, todas estas acciones y buenas prácticas mencionadas, tanto en el ámbito preventivo, legislativo y jurídico, han abierto el camino para poder romper el silencio y comenzar a diseñar, entre otras acciones, los futuros proyectos de unificación de la legislación penal sustantiva del acoso sexual y el hostigamiento sexual que tomen en consideración los bienes jurídicos tutelados mencionados en el presente artículo, así como los más altos estándares establecidos en la jurisprudencia comparada e internacional para su efectiva investigación y sanción de dichas conductas en todo el país.

⁷⁴ Martínez Piva, Jorge Mario. et al., *La industria cinematográfica en México y su participación en la cadena global de valor*, en Serie Estudios y Perspectivas No. 122, México, ONU-CEPAL, pp 5-7.

SEGUNDA PARTE



Segunda parte. Experiencias desde el Premio “Amalia de Castillo Ledón”

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Propuesta postulada: “Compactación de la jornada laboral”

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), conforme a lo expresado en su propuesta, detectó la necesidad de disminuir la jornada laboral e implementar mecanismos que permitan negociar horarios, con el objeto de que cada servidora y servidor público contara con un esquema que le permitiera armonizar su vida laboral, familiar y personal. El Consejo llegó a esta conclusión a través de los resultados arrojados por encuestas y estudios aplicados en su interior.

Por lo anterior, el Consejo decidió mejorar el clima laboral en la Institución a través de una estrategia integral para impactar en todos los aspectos de la vida de su personal. Razón por la cual, implementó la **Compactación de la jornada laboral**, medida que ayuda a que las y los trabajadores concilien las diversas esferas de su vida, con la finalidad de promover la motivación y disminuir el estrés que genera las largas jornadas laborales, lo que se traduce en baja productividad, mayor ausentismo, alta rotación de personal, y aumento en los costos de reclutamiento y capacitación. Para complementar esta medida, CONAPRED **flexibilizó los horarios**, de manera que su personal puede elegir entre las siguientes opciones:

- a) Horario 1. De lunes a jueves de 9:00 a 17:30 hrs., y el viernes de 9:00 a 15:00 hrs.
- b) Horario 2. De lunes a jueves de 10:00 a 18:30 hrs., y el viernes de 9:00 a 15:00 hrs.
- c) Horario 3. De lunes a jueves de 8:00 a 16:30 hrs., y el viernes de 8:00 a 14:00 hrs.

Además, para que el personal pueda comer en media hora y cumplir con su horario laboral, facilitó un comedor dentro de sus instalaciones. También brinda la posibilidad de contar con la tarde libre los días viernes. La implementación de este esquema permite que el personal salga media hora más temprano de lo habitual, lo cual ayuda a evitar la congestión vial reduciendo así los tiempos de traslado. Todo esto significa un cambio positivo en la actitud y el desempeño laboral de las personas servidoras públicas.

Esta Institución ha demostrado que implementar jornadas laborales flexibles o compactadas requiere una reorganización de los tiempos de trabajo y compromiso, no implica erogaciones presupuestales y representa también varios beneficios para el Consejo, como el aumento en la productividad, ahorro en gastos de operación y mejora del clima laboral.

De manera complementaria, el CONAPRED otorga de manera extraordinaria **Permisos con goce de sueldo** por contraer matrimonio; por el fallecimiento de abuelos, abuelas, padre, madre, hermanos, hermanas, cónyuge, hijos o hijas; por cirugías, enfermedades o accidentes de los familiares mencionados; por la privación de la libertad de los hijos o las hijas; entre otros asuntos personales.

Además, para el caso de la licencia de paternidad, extiende el periodo que permite la ley, ofreciendo **diez días** con goce de sueldo. Esta medida aplica en los casos de parto, adopción por mujeres y hombres, y cuidados paternos. Dicha licencia puede ampliarse en los siguientes supuestos:

1. Cinco días hábiles continuos, en caso de enfermedad grave del hijo o hija recién nacida; por complicaciones de salud que pongan en riesgo la vida del hijo o hija recién nacida o de la madre.
2. Cinco días hábiles continuos, en caso de parto múltiple.
3. Diez días hábiles, en caso de que la madre fallezca durante los primeros quince días posteriores al parto.

Estas acciones confirman el compromiso del CONAPRED de convertirse en un espacio laboral que genera condiciones que mejoren la calidad de vida de las y los trabajadores y sensibilicen acerca de la importancia de la corresponsabilidad en las labores atribuidas históricamente a las mujeres, como son las del hogar y las de cuidado.

Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

Propuesta postulada: “Infonavit es #Igualdad”

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) ha llevado a cabo acciones integrales con el objetivo de promover la igualdad de género, y la no discriminación, y de prevenir el hostigamiento sexual y el acoso sexual, razón por la cual presentó en su propuesta una serie de acciones dentro de las tres temáticas establecidas en el Premio.

El INFONAVIT ha sobresalido por el esfuerzo y creatividad que caracterizan a sus acciones en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, las más destacadas son las siguientes:

Con el fin de promover maternidades y paternidades activas, esta Institución ha implementado a nivel nacional el **Taller Escuela para Padres y Madres (Vidal Schmill)** con la finalidad de brindar orientación y herramientas que permitan a los padres y madres de familia encarar las diversas situaciones a las cuales se enfrentan las niñas y los niños, así como generar un espacio formativo que contribuya su bienestar y que permita crear una comunidad en la que padres y madres puedan compartir sus experiencias.

En el mismo sentido, se implementó la **Escuela para padres “Escudo de la Dignidad” (Julia Borbolla)** para que padres y madres de familia adquieran herramientas para hablar con sus hijas e hijos sobre temas de sexualidad y prevención del abuso sexual.

Vale la pena destacar que INFONAVIT va más allá de lo que la ley otorga, ya que ofrece a los trabajadores diez días por **licencia de paternidad** y a las trabajadoras 16 semanas por **licencia de maternidad**.

Una de las acciones que más llaman la atención por su innovación y respuesta a necesidades invisibilizadas, es la **Licencia de Maternidad de la Diversidad** que se otorga a las personas que pertenecen a la Comunidad LGBT que decidan adoptar a un niño o niña, reconociendo la igualdad de derechos a las personas que pertenecen a esta comunidad.

Respecto a las condiciones laborales, el INFONAVIT cuenta con esquemas de **Horarios Flexibles**, que permiten al personal la posibilidad de acordar con su superior jerárquico el horario laboral y la utilización del sistema de Trabajo Remoto, facilitando así el equilibrio entre las responsabilidades laborales y las personales.

Del mismo modo, permite la modalidad de **Home Office Infonavit** para que personas con alguna discapacidad, lesión o enfermedad trabajen desde sus casas sin trasladarse al centro de trabajo. El Instituto también otorga el permiso de **Horario Flexible para Estudios** con la finalidad de que su personal pueda coordinar sus actividades laborales y académicas. Estas dos acciones permiten brindar la visión de un entorno organizacional que no limita al personal a una específica localización física.

Finalmente, la **Casa de Día Infonavit** fue creada con el objetivo fundamental de brindar atención integral a los padres y madres de las personas trabajadoras, así como a personas jubiladas y pensionadas del Instituto, proporcionándoles espacios recreativos, deportivos, productivos y culturales.

En relación a las acciones de prevención y erradicación en materia de violencia y discriminación por razones de género, el INFONAVIT ha destacado por la **Red Nacional de Promotores de Igualdad y Derechos Humanos**, esta cuenta con 80 promotoras y promotores a nivel nacional que promueven y fortalecen la cultura de igualdad y no discriminación mediante actividades, campañas, talleres y capacitación permanente del personal. Esta acción cumple con el **Estándar de competencia de promotores y promotoras de la Igualdad y Derechos Humanos**, mismo

que fue creado por el Instituto en conjunto con otras entidades y dependencias, y que tiene por objeto exigir un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, con las que deben contar las personas promotoras de igualdad para ejecutar sus actividades.

Por último, en materia de paridad, una de las acciones más importantes que ha llevado a cabo el INFONAVIT es la implementación del **Factor de impulso a la igualdad y no discriminación**, se trata de una acción afirmativa que tiene por objeto promover la inclusión de mujeres y grupos de atención prioritaria a través de su aplicación en los procesos de reclutamiento. Este consiste en incrementar, en caso de empate, 10 puntos a la sumatoria final de personas candidatas -mujeres o personas con discapacidad-, exhortando a las áreas a buscar una representación equitativa, garantizando la igualdad y no discriminación.

Con estas acciones el INFONAVIT reconoce la necesidad de generar una cultura laboral de la igualdad de género para que sus colaboradoras y colaboradores desempeñen sus funciones con altos niveles de excelencia y así, beneficien no solo a los derechohabientes, acreditados y acreditadas, sino también a todo el personal y al propio Instituto con niveles altos niveles de productividad.



Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura

Propuesta postulada: “FIRA: un ejemplo de cultura de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual en México”

Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA), comprometida con la promoción de una cultura libre de violencia y discriminación por razones de género en la APF, postuló su propuesta en la temática de Prevención y erradicación de la violencia y discriminación contra las mujeres.

Gracias al minucioso estudio de los resultados derivados de diagnósticos y encuestas aplicadas dentro de la Institución para conocer las necesidades específicas de su personal y con la finalidad de garantizar un ambiente laboral libre de violencia y favorecer condiciones de igualdad y no discriminación, particularmente para las mujeres, FIRA realizó innovadoras estrategias de prevención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual a través de tres grandes acciones: la sensibilización por medio de campañas; la capacitación a través de medios virtuales y presenciales; y la elaboración de un procedimiento para el personal de FIRA en materia de prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

En la estrategia de prevención, FIRA innovó a través de sus campañas de capacitación y sensibilización. Con respecto a **la capacitación**, ésta fue impartida en materia de prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual con el objeto de generar un alcance masivo e impactar a todo el personal del servicio público en la Institución, por lo que llevaron a cabo las siguientes medidas:

- La capacitación fue impartida a través de medios virtuales y presenciales.
- Los cursos virtuales fueron impartidos en la plataforma con la que cuenta la Institución, logrando acreditar a más del 90% del personal.
- Los cursos fueron dirigidos, de manera explícita, a todo el personal –incluidos los hombres del servicio público y titulares de oficina– con carácter de obligatorio. Lo anterior debido a que, de 2010 a 2014, la capacitación solo era impartida a mujeres, como grupo de atención prioritaria.

De manera complementaria, FIRA lanzó creativas **campañas de sensibilización** para dar a conocer en qué consiste el hostigamiento sexual y el acoso sexual y permitir identificar estas conductas, a través de medios electrónicos como el correo institucional y posters colocados en los tableros de la Institución, con un alcance de todo el personal. De la misma forma y con el objeto de complementar su conocimiento, se dieron a conocer conceptos básicos sobre igualdad de género, entre ellos, roles de género, prevención y erradicación de la discriminación por razones de género; así como los mecanismos existentes para presentar quejas y denuncias.



Estas campañas de sensibilización y capacitación han sido exitosas y han permitido que todo el personal de FIRA conozca qué es el hostigamiento sexual y el acoso sexual, generando un cambio progresivo en la cultura de la organización, resultado que se ve reflejado en la disminución del número de conductas asociadas al hostigamiento sexual y acoso sexual, registradas en las encuestas aplicadas por FIRA.

Con respecto a la estrategia de sanción y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual, FIRA estableció un "Procedimiento para la atención de casos por hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral, situaciones de desigualdad, discriminación e incumplimiento al Código de Ética de los servidores públicos de Gobierno Federal, Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y Código de Conducta de FIRA", con fecha del 16 de diciembre de 2016, el más reciente.

Con esta acción se enuncian y explican los mecanismos y las distintas vías de atención a casos, no solamente de hostigamiento sexual y acoso sexual, sino también de acoso laboral, discriminación e incumplimiento a normativas que regulan la conducta del personal del servicio público, entre otros. Además, se exponen las obligaciones de las autoridades involucradas en los distintos procedimientos, los derechos de las víctimas y del agresor; se dan a conocer las instancias de atención dentro y fuera de la entidad y la figura del buzón de denuncias.

Esta herramienta se encuentra al alcance de todo el personal de la Institución, lo que permite conocer todas las cuestiones básicas relacionadas con conductas de violencia por razones de género y discriminación. Todo lo anterior, en armonía con lo establecido en la normatividad vigente en materia de Igualdad y no discriminación, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, el Código de Ética, las Reglas de Integridad y Código de Conducta de FIRA.



Secretaría de la Defensa Nacional

Propuesta postulada: “Evolucionando para alcanzar la igualdad”



La Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA) comprometida con la promoción de una cultura de igualdad entre el personal del instituto armado, postuló su propuesta en la temática de prevención y erradicación de la violencia y discriminación contra las mujeres.

Gracias a la realización de distintos diagnósticos, esta institución detectó la necesidad de contar con áreas especializadas encargadas de vigilar el cumplimiento de la política de igualdad al interior de la dependencia y de garantizar el pleno goce del derecho a una vida libre de violencia y discriminación por motivos de género al interior de las fuerzas Armadas.

Por lo anterior, la SEDENA enfocó sus esfuerzos en crear e implementar una estructura organizacional capaz de lograrlo, que se compone de espacios laborales, organismos e instancias especializadas facultadas para planear, detectar, evaluar e implementar políticas internas que promuevan la igualdad de género y la no discriminación, así como la erradicación de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres. Estos son los siguientes:

1.- La **Dirección General de Derechos Humanos**, instituida el 1 de enero de 2008, con el fin de garantizar que todas las misiones y actividades que lleven a cabo las fuerzas armadas de tierra y aire, se realicen con respeto a los derechos humanos y al derecho internacional humanitario; conformándose como el órgano técnico administrativo que tiene a su cargo atender en forma integral los asuntos relacionados con el respeto, la protección, la promoción y la difusión de los derechos humanos en el ámbito de esta dependencia del ejecutivo federal.

2.- El **Grupo de Promoción y Difusión de la Cultura de Igualdad de Género**, área integrante de la Dirección General de Derechos Humanos, que se consolida como un organismo especializado en la implementación de políticas públicas que fomentan una cultura de respeto a los derechos humanos y la transversalización de la perspectiva de género al interior de las unidades, dependencias e instalaciones del ejército y fuerza aérea mexicanos.

3.- La **Mesa de Igualdad de Género** de la Sección Primera (Recursos Humanos) del Estado Mayor de la Defensa Nacional, creada en abril de 2011 con el fin de coadyuvar a las acciones implementadas por el Instituto Armado en materia de políticas públicas con perspectiva de género. Entre sus funciones están las de implementar planes, programas y proyectos para cumplir la normatividad nacional e internacional vigente en materia de igualdad de género, así como el análisis de los estudios de impacto de género para la incorporación de las mujeres de manera integral en el ejército y fuerza aérea mexicanos.

4.- El **Observatorio para la Igualdad entre mujeres y hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos**, creado el 14 de diciembre del 2011, es una instancia especializada de apoyo facultada para planear, detectar, evaluar e implementar acciones dirigidas a prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación por motivos de género y asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en el ejército y fuerza aérea mexicanos.

5.- La **Red de Género**, espacio diseñado para coadyuvar en la transversalización de la igualdad de género. Entre sus funciones están la de asesorar en materia de igualdad de género; coordinar, con los organismos especializados, la realización de capacitaciones, eventos académicos, visitas de verificación, estadísticas, informes y diversas actividades derivadas de Política Nacional de Igualdad; así como la de dar seguimiento a los proyectos que se realicen con presupuesto etiquetado en materia de género.

6.- La **Oficina para la atención de víctimas de Hostigamiento y Acoso Sexual**, creada el 26 de agosto de 2013 con la finalidad de contar con instalaciones adecuadas para proporcionar atención especializada a quienes presenten una queja por hostigamiento sexual o acoso sexual en el ejército y fuerza aérea mexicanos.

En este espacio se presta atención de primer contacto, consistente en la atención médica-psicológica y asesoramiento jurídico a la presunta víctima. Además, se integra y mantiene una base de datos con el registro y seguimiento de denuncias y sanciones aplicadas a cada caso dictaminado, con información desagregada por sexo, entre otras funciones.

Estos espacios integran una estructura organizacional enfocada en promover -con mayores recursos y especialización- la igualdad de género, generando resultados que impactan directamente en la prevención y erradicación de la violencia y discriminación por razones de género.

De la mano de esta estrategia, a finales del año 2011 y al margen de la legislación nacional e internacional vigente, la SEDENA también implementó su propio **“Mecanismo especializado en la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual”** como un conjunto de herramientas especializadas en la materia, al alcance de todo el personal del servicio público. Éstas se describen a continuación:

- a) El Procedimiento Sistemático de Operar (P.S.O.), guía de actuación para la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- b) El Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual, órgano multidisciplinario consultivo, encargado de prevenir y atender el hostigamiento y el acoso sexual, a través de la recomendación de acciones para prevenir estos hechos, atender a la víctima y promover el restablecimiento de un ambiente de trabajo libre de violencia.
- c) El Pronunciamiento para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual, emitido el 23 de septiembre de 2011 y ratificado el 13 de junio de 2013, que exhorta a todo el personal del servicio público de la SEDENA a mantener un ambiente laboral sano, libre de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- d) Los Lineamientos específicos del hostigamiento y acoso sexual, establecidos el 21 de mayo del 2013, en los que se señalan las acciones que se deberán llevar a cabo ante casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, con el fin de investigar y sancionar estos hechos y evitar la re-victimización de la persona afectada.
- e) La Oficina para la atención de víctimas de Hostigamiento y Acoso Sexual, mencionada anteriormente.
- f) El Pronunciamiento “Cero tolerancia de las conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual”, adoptado por el Alto Mando el 24 de noviembre de 2016, con el que se exhorta a todas y todos los integrantes del ejército y fuerza aérea mexicanos a prevenir y evitar que se comenten estas conductas.

Finalmente, es importante mencionar que el establecimiento y desarrollo de estos organismos y herramientas ha sido acompañado de una importante estrategia de difusión y acciones permanentes de capacitación y sensibilización para ponerlos al alcance de todo el personal del servicio público.



Secretaría de Marina

Propuesta postulada: “Favoreciendo la Igualdad de Género en la Secretaría de Marina”

La Secretaría de Marina (SEMAR) ha sido considerada tradicionalmente como una institución altamente masculinizada, no obstante, a través de esta propuesta, dio a conocer estrategias y acciones que han puesto en marcha para fomentar la incorporación de mujeres navales, poniendo especial atención en su incorporación a puestos directivos, en un ambiente libre de violencia y discriminación, y con las adecuadas condiciones para lograr la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

La SEMAR cuenta con una plataforma de capacitación en materia de igualdad de género, que ha permitido sensibilizar a todo el personal en estos temas dando como resultado la promoción a los elementos navales sobre los beneficios de su implementación.

Para la SEMAR, el bienestar de su personal es de los mayores retos, por lo que las medidas que implementa en materia de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal son de las más destacables:

En primer lugar, implementa un **horario compactado de labores de las 8:00 a las 16:00** horas, con la finalidad de que el personal naval cuente con mayor tiempo para conciliar la vida laboral, familiar y personal.

Por otro lado, la **licencia de paternidad es extendida a diez días hábiles** con goce íntegro de sueldo y prestaciones, otorga el doble de días de los estipulados en la ley, con el objetivo de crear en los hombres navales una cultura de responsabilidad compartida para el cuidado de las niñas y los niños recién nacidos y la asistencia a su cónyuge durante el periodo de post-parto, y con ello fortalecer un entorno favorable en el desarrollo familiar.

Además, de ser necesario, en los hospitales navales se otorga el beneficio denominado **Estancia** en caso de presentarse una situación especial de cuidado del hijo o la hija recién nacida, el cual obedece al tiempo necesario que indique el médico tratante.

En materia de paridad, se han llevado a cabo diversas acciones en relación con la formación naval y el ingreso a la Institución. Un ejemplo de ello es la Convocatoria abierta explícitamente a mujeres y hombres, promovida por la Oficialía Mayor de Marina. Además, durante el periodo de septiembre de 2007 a agosto de 2008, mediante la difusión del Proceso de ingreso a los Planteles Educativos Navales para el ciclo lectivo 2008-2009, se dio el **Primer registro de jóvenes mujeres a la Heroica Escuela Naval Militar**, fortaleciendo la participación de las mujeres en las unidades operativas y administrativas.



El establecimiento de condiciones de paridad en la SEMAR favorece un cambio cultural gradual con el que ha logrado establecer, mantener y mejorar las condiciones de igualdad de oportunidades en favor del desarrollo integral de las mujeres en la Institución.

Las medidas que ha implementado esta Secretaría impactan de manera positiva en la participación de las mujeres en el ámbito naval: las servidoras públicas representan el 17% del total de la fuerza de la Institución, lo cual es equivalente a 9459

mujeres laborando en las áreas operativas en unidades de superficie (buques), unidades de infantería de marina y unidades aeronavales, además de la participación en diversas unidades administrativas y de múltiples servicios de apoyo. Asimismo, de acuerdo con el programa de la Universidad Naval, se cuenta con 418 jóvenes mujeres cadetes cursando diversas carreras profesionales.



TERCERA PARTE



Tercera parte. Manual de Buenas Prácticas para fomentar la Cultura de la Igualdad de Género en la APF

La primera parte del presente documento tuvo como propósito abrir el diálogo en torno a las temáticas del Premio “Amalia De Castillo Ledón”: la paridad; la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y la prevención y erradicación de la violencia y discriminación contra las mujeres.

Estos temas han sido ubicados desde agendas internacionales, regionales y nacionales en materia de igualdad de género, como prioritarios, y cuya atención es indispensable para generar un cambio estructural que revierta las condiciones de discriminación y violencia a la que se enfrentan las mujeres.

Enunciar los análisis que personas expertas han realizado en torno a las temáticas señaladas, son un aliciente para reflexionar sobre la manera en que servidoras y servidores públicos se involucran en la puesta en marcha de acciones que coadyuvan al logro de la igualdad de género.

Derivado de lo anterior, la segunda parte de este trabajo muestra las estrategias que diversas entidades y dependencias de la APF han implementado, para que al interior de sus centros de trabajo se propicie un clima de igualdad laboral, particularmente entre mujeres y hombres.

El acercamiento teórico –las reflexiones de personas expertas– y empírico –las acciones implementadas en dependencias y entidades de la APF– permiten conformar un manual que sirva para fomentar otras buenas prácticas al interior de la APF o, a su vez, que inspiren acciones que puedan ejecutarse al interior de los espacios de trabajo, principalmente en el sector público, con miras a cerrar las brechas de desigualdad de género que enfrentamos hoy en día, condición *sine qua non* para garantizar el respeto irrestricto a los derechos humanos.

Buenas prácticas

Cada dependencia y entidad cuenta con características singulares, tanto por sus atribuciones y facultades, como por sus recursos, humanos y materiales. Pese a las particularidades de cada contexto, hay prácticas que pueden ponerse en marcha, en cualquier espacio de trabajo, para coadyunar al logro de la igualdad de género.

Un primer paso consiste en identificar las necesidades específicas de mujeres y hombres, por ello, una buena práctica es la **realización de diagnósticos** que permitan identificar la situación actual y áreas de oportunidad para lograr un cambio en la cultura organizacional en donde prevalezca la igualdad.

La *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, establece un diagnóstico⁷⁵, cuyos 14 requisitos son un buen referente para explorar y evaluar los elementos en materia de igualdad laboral y no discriminación con los que se recomienda que cuente cualquier centro de trabajo.

Este diagnóstico es una herramienta para los centros laborales interesados en obtener la certificación, no obstante, su diseño, así como las variables que toma en consideración, son una buena guía para todos aquellos espacios de trabajo que deseen conocer los términos en los que se encuentran en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Vale la pena apuntar que este diagnóstico debe estar construido desde una perspectiva amplia de la igualdad, ya que debe contener elementos no sólo para ubicar el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, sino que también es de gran importancia que considere a otros grupos prioritarios.

⁷⁵ Diagnóstico de autoevaluación de la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. Disponible en Línea: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/55286/4._Apndice_C_Diagnstico_de_autoevaluaci_n.pdf

Además de la *Norma Mexicana*, existen diversos instrumentos que permiten identificar prácticas y representaciones en materia de igualdad laboral y no discriminación. Por ejemplo, la *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)*⁷⁶, emitida por la SFP, que mide -entre otros- factores como equidad y género; y balance trabajo-familia.

La elaboración y aplicación de un diagnóstico es muy importante, ya que permite contar con información para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en materia de igualdad de género en los centros de trabajo, e implementar acciones efectivas para ello, es decir, que permitan disminuir las brechas de desigualdad existentes entre mujeres y hombres.

Por otra parte, es indispensable contar con datos desagregados por sexo que reflejen las condiciones y situaciones diferenciadas que viven mujeres y hombres. De ahí que otra buena práctica es **producir, generar y sistematizar información estadística con perspectiva de género**, que se encuentre disponible al interior de la dependencia o entidad para orientar y diseñar políticas y acciones con perspectiva de género.

Otra buena práctica relacionada con la anterior es que, una vez que se tenga información desagregada por sexo, se utilice para la **elaboración de informes** y se dé **seguimiento periódico** a las necesidades de mujeres y hombres en aras de lograr la igualdad.

Finalmente, una buena práctica que resulta favorable para la consecución de la igualdad de género, es la **sensibilización y la capacitación permanente** en esta materia, lo cual permite de manera progresiva avanzar hacia un cambio cultural y en las relaciones interpersonales hacia la igualdad sustantiva. Ambas deben contemplar a todo el personal de servicio público: titulares y directores/as, personal de recursos humanos, responsables de área y servidoras y servidores públicos en general. Es menester señalar que -de conformidad con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos- todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, lo cual incluye al personal del servicio público, están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, por lo cual es necesario actuar con perspectiva de género.

A continuación, enlistaremos algunas buenas prácticas, que orientadas con los temas del Premio “Amalia De Castillo Ledón”, pueden implementarse al interior de las entidades y dependencias de la APF para contribuir al logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

Buenas prácticas para la:
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
• Crear espacios para propiciar actividades recreativas y deportivas dirigidas a las y los servidores públicos. • Promover la capacitación en línea y la realización de reuniones de trabajo a distancia. • Facilitar el uso de permisos para que servidoras y servidores públicos puedan atender contratiempos relacionados con su salud, así como atender a personas que estén bajo su cuidado, en casos de enfermedad y/o cualquier otra incidencia. • Promover las licencias de maternidad y paternidad, así como la implementación y uso de las salas de lactancia. • Impulsar la creación de estancias infantiles en sus instalaciones, para que las y los hijos del personal de servicio público puedan realizar actividades de recreación y/o sus tareas escolares. • Establecer convenios con guarderías para facilitar el acceso de las madres y padres trabajadores a servicios de cuidado de las y los menores de edad.

⁷⁶ Encuesta aplicada en toda la APF. Para más información consultar:
<http://usp.funcionpublica.gob.mx//CCO/GuiaAplicacionECCO.pdf>

Paridad entre hombres y mujeres en la APF

- Incorporar dentro de los principios y valores de cada dependencia o entidad la igualdad de género.
- Identificar las barreras que impiden que las mujeres se presenten o tengan acceso a procesos de promoción.
- Dar preferencia al ascenso y contratación de mujeres en ámbitos donde la presencia femenina esté subrepresentada.
- Fomentar que las mujeres participen en espacios de formación ligados a mejoras en su actuación profesional y de servicio público, haciendo accesible dicha formación, es decir, que se desarrollen dentro de su jornada laboral.

Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual

- Establecer una política de comunicación incluyente y no sexista, tanto en la comunicación interna como en la externa.
- Realizar campañas encaminadas a transmitir el mensaje de que es inaceptable la violencia hacia las mujeres. Al respecto, la campaña impulsada por Naciones Unidas, UNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres, es un referente para implementar acciones en la materia, tales como el “Día Naranja”.
- Involucrar a los hombres en la reflexión de la masculinidad tradicional y su relación con la violencia. Para ello, implementar talleres, boletines e infografías sobre nuevas masculinidades.
- Dar a conocer el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, e impulsar su implementación. El Instituto Nacional de las Mujeres cuenta con la capacitación en línea del curso ¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el Protocolo para la APF⁷⁷, para que el personal del servicio público conozca las causas y efectos de dichas conductas, así como los procedimientos para la denuncia, atención, sanción y registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Las buenas prácticas aquí mencionadas tienen el propósito de servir como guía, para que, al interior de las dependencias y entidades de la APF puedan implementarse acciones tendientes a disminuir las brechas de desigualdad de género y a construir un ambiente de igualdad laboral y no discriminación.

⁷⁷ Instituto Nacional de las Mujeres, ¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el Protocolo para la APF. Disponible en línea en: <http://www.mexicox.gob.mx>

Conclusiones

Lograr un cambio al interior de las instituciones de la APF requiere de la creatividad y la responsabilidad de todas y todos los servidores públicos. Las reflexiones y las buenas prácticas enunciadas en el presente documento, buscan contribuir al adelanto de las mujeres para alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades al interior de las dependencias y entidades.

Vale la pena anotar que, de acuerdo con estimaciones de la Organización de las Naciones Unidas, pese a los avances y los esfuerzos de los países, la igualdad de género está lejos de concretarse; en el marco de la campaña de He For She⁷⁸, Ana Guezmes García, entonces representante de ONU Mujeres en México (2017), señaló que al paso que vamos, tardaremos 80 años en lograr la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

La participación de las 27 instituciones que presentaron sus acciones y estrategias en las diferentes temáticas del Premio “Amalia de Castillo Ledón” es sin duda un hecho que merece reconocimiento, pues más allá de cumplir con normativas internacionales y nacionales en materia de igualdad de género, su compromiso es clara muestra de que sí es posible avanzar en un cambio cultural hacia la igualdad sustantiva y, que con acciones puntuales contribuimos a que al interior de las dependencias y entidades de la APF se avance y no haya que esperar ochenta años para que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad.

Se espera que las buenas prácticas sean un referente útil para que, al interior de los centros de trabajo, de la APF, se ejecuten acciones que respondan a las necesidades particulares y específicas de mujeres y hombres, las cuales sin duda, tendrán un impacto positivo no sólo en las instituciones sino que también representa un beneficio para toda la sociedad.

⁷⁸ Concretamente en la presentación del disco de “Magos y Limón: He For She”.

Anexo.

Instituciones participantes clasificadas por temática⁷⁹

Instituciones		Total de propuestas postuladas	Temática		
			Paridad	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres
1	Administración Portuaria Integral de Dos Bocas S.A. de C.V.	1	X	X	
2	Comisión Nacional del Agua	2		X	
3	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	3			X
4	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	4		X	
5	Coordinación Nacional de PROSPERA Programa de Inclusión Social	5	X		X
6	Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura	6			X
7	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	7		X	
8	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	8	X	X	X
9	Instituto Mexicano de Tecnología del Agua	9		X	
		10		X	
10	Instituto Mexicano del Seguro Social	11			X
		12	X		
11	Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias	13		X	X
12	Liconsa S.A.	14			X
13	Policía Federal	15		X	
		16	X		
14	Procuraduría General de la República	17			X
		18		X	X
15	ProMéxico	19		X	
16	Secretaría de Defensa Nacional	20			X
17	Secretaría de Desarrollo Social	21			X
18	Secretaría de Energía	22		X	X
19	Secretaría de Marina	23	X		
20	Secretaría de Turismo	24			X
21	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	25			X
22	Telecomunicaciones de México	26			X
23	Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	27	X	X	X

⁷⁹ Algunas instituciones postularon más de una propuesta y algunas propuestas fueron inscritas en más de una temática.

