

# Fondo de Fomento para la Transversalidad 2009

## Informe de los compromisos para la aplicación de medidas en política laboral con perspectiva de género en dos dependencias (perspectivas para su seguimiento).

Meta 12

Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido público alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos de los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante la autoridad competente.



## **Informe de los compromisos para la aplicación de dos medidas en política laboral con perspectiva de género y perspectivas para su seguimiento.**

1

Mtra. Teresa Pérez Vázquez,  
Centro de Investigaciones para la Equidad  
Política Pública y Desarrollo, S.C.  
[terespv@gmail.com](mailto:terespv@gmail.com)

### **Antecedentes**

En los últimos años la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres se ha convertido en uno de los ejes principales de la agenda de los derechos humanos en el mundo. Los gobiernos han promulgado y revisado leyes que se ajustan al seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, y a otros instrumentos regionales e internacionales de derechos humanos, y a las demandas de la Plataforma de Acción de Beijing.

En ese orden de ideas, si nos centramos en el tema laboral y la equidad de género, los avances han sido sustanciales en América Latina. En la Declaración final de la Conferencia Regional de Empleo del Mercosur (Buenos Aires, abril de 2004), los ministros del trabajo afirmaron la necesidad de la reducción sustancial de las diferencias de género, a través de la disminución de las disparidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo y del impulso y coordinación de políticas de igualdad de oportunidades y de combate a todas las formas de discriminación.

El tema de la equidad de género también está incorporado a la Declaración final del Foro Tripartito de Empleo de América Central y República Dominicana (Tegucigalpa, julio de 2005). En ese documento, la promoción de la equidad de género es considerada un componente central del desarrollo productivo y del desarrollo humano pleno, lo que hace necesaria su incorporación como un elemento transversal en los análisis y en las acciones de generación de empleo, combate a la pobreza y fortalecimiento de la gobernabilidad democrática.

En este sentido, México ha firmado y ratificado la mayoría de los instrumentos de derechos humanos, por lo tanto, las ha incorporado a su ámbito jurídico nacional. Con esta base, el desafío más importante es armonizar esa normativa internacional en la legislación federal y estatal, así como generar medidas prácticas a través del diseño, implementación y seguimiento de políticas públicas que garanticen un impacto real en la vida de las personas.

### **Acciones en el gobierno de la Ciudad de México.**

El Gobierno de la Ciudad de México, en congruencia con los citados instrumentos ha impulsado una cultura de equidad y no discriminación, incorporando la perspectiva de género en las políticas públicas que garanticen la construcción de una ciudad con equidad. En ese marco se signó el “Decálogo por la Equidad de Género” para avanzar en la transversalidad en todas las acciones de gobierno y en la construcción de una ciudad con equidad.

El “Decálogo por la Equidad de Género” es un instrumento vinculatorio para incorporar la perspectiva de género en la política pública del GDF, signado por El Jefe de Gobierno, su gabinete y los jefes delegacionales. Este instrumento contiene diez premisas a favor de los derechos de las mujeres, donde el compromiso es impulsar acciones y políticas públicas que permitan el avance en la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal para la construcción de una ciudad con equidad y el cumplimiento a la Ley de Igualdad Sustantiva.

Con la finalidad de proporcionar información oportuna para la toma de decisiones en el ámbito de la política laboral, el Instituto de las mujeres de la ciudad de México (INMUJERES-DF) realizó un diagnóstico de género de la situación laboral de las mujeres que trabajan en el Gobierno del Distrito Federal. Este diagnóstico presentado en noviembre de 2007, contó con la participación activa de todas las dependencias del GDF. El objetivo fue identificar la situación de las mujeres trabajadoras del Gobierno de la ciudad y proponer soluciones que desde la visión de género disminuyan las brechas de desigualdad en el acceso a las oportunidades y eliminen la discriminación.

Los hallazgos del diagnóstico más relevantes del diagnóstico fueron los siguientes:

- En el Gobierno de la ciudad trabajan 30% de mujeres y 70% de hombres.

- De las 27 dependencias analizadas, solo en 9 la proporción de mujeres es superior al 50%. (Salud, Desarrollo Social, Consejería Jurídica, Oficialía Mayor, Trabajo y Fomento al Empleo, Procuraduría Social, INMUJERES- DF, Turismo, Ciencia y Tecnología)
- Las dos secretarías más grandes, Seguridad Pública y Obras y Servicios, que representan el 45.5% del personal total; son de las más bajas en proporción de mujeres.
- La mayoría de hombres ocupados en el GDF cuentan con nivel de estudios de secundaria, mientras que la mayoría de las mujeres cuentan con nivel de preparatoria. En el rango de salarios bajos existe una mayor proporción de mujeres con licenciatura.
- En el rubro de distribución de personal por sexo y rango de sueldo, se observa que en el rango hasta \$30,342.00 el número de hombres es mayor en una proporción de 2/1 con respecto a las mujeres, solo en el rango de \$10,620.00 a \$13, 654.00 el número de mujeres es mayor. En estos niveles de salario, en general las mujeres son quienes desempeñan funciones con grandes cargas de trabajo.
- En la medida que se cuenta con mayores sueldos, aumenta la proporción de hombres contratados. En los niveles de mayor sueldo y responsabilidad la proporción de hombres a mujeres aumenta hasta llegar a ser mayor de 4/1.
- En la medida en que aumenta el nivel de sueldos se incrementa la asignación de puestos a hombres. **Esto indica que la asignación de puestos y sueldos se da en función del sexo y no del nivel de profesionalización de las personas**
- En el análisis de ocupación por edad y sexo se observa que **las mujeres se retiran del trabajo fuera del hogar antes que los hombres**, dejando a más temprana edad el espacio público.
- De acuerdo al sexo y estado civil se observa que **el porcentaje de mujeres solteras (46%) es mayor a la de los hombres (17%)** mientras que existen un **50% de mujeres casadas o en unión libre mientras que el porcentaje de hombres es del 80%**

A partir de estos hallazgos, El Inmujeres-DF emitió una serie de recomendaciones con el objetivo de que el gobierno de la ciudad de México impulse políticas públicas con enfoque de género:

- Transitar de la cuota de género a la paridad en el acceso a las oportunidades laborales.

- Impulsar políticas públicas que tiendan a modificar patrones socioculturales en la estructura gubernamental y al interior de las dependencias.
- Que las dependencias que generan mayores empleos diseñen políticas de contratación que favorezcan el acceso de las mujeres.
- Impulsar políticas de contratación en áreas no tradicionales para mujeres y hombres acompañadas de políticas de inserción que favorezcan su incorporación.
- Promover políticas e incentivos a las capacidades y a la preparación.
- Diseño de políticas de acción afirmativa para garantizar este principio, así como para reparar los daños de la desigualdad y discriminación.
- Generar políticas que propicien la valoración de los trabajos que realizan las mujeres.
- Diseño de políticas de armonización en la vida personal y laboral.
- Creación de guarderías y acceso pleno a los trabajadores que tienen dependientes.
- Diseñar políticas laborales que favorezcan la permanencia de las mujeres en el empleo, a través de sueldos escalonados, instalación de guarderías, horarios que favorezcan la distribución equitativa del trabajo no remunerado así como el cuidado de las hijas y los hijos.

Partiendo del análisis de los resultados del diagnóstico INMUJERES-DF se dio a la tarea de diseñar un conjunto de medidas que integran la propuesta de un proyecto de “Política pública laboral con perspectiva de género en la administración pública” Con el fin de disminuir de manera eficiente y progresiva la brecha de desigualdad de género que subsiste en todas las dependencias del GDF, INMUJERES-DF propone una serie de medidas agrupadas en tres grandes rubros: acceso al empleo, seguridad social, armonización entre la vida laboral y familiar. Estas son algunas de las medidas propuestas:

### I. Acceso al empleo

- Avanzar en la contratación paritaria de mujeres y hombres que asegure igual número de plazas de mujeres y hombres en todos los niveles.
- Avanzar en igual número de plazas en todas las formas de contratación.
- Igual número de plazas en todos los niveles de ingresos.
- No disminuir en ningún caso, la contratación de mujeres aunque se rebase el 50%, como medida afirmativa general hasta el momento en que desaparezca en toda deuda en el número de empleadas (50%), en todas las dependencias.
- Implementar la paridad de 50-50 como norma básica a seguir por las instancias de nueva creación.

- Diseñar y aplicar programas de capacitación para mujeres, especialmente en aquellas dependencias que contraten en su mayoría personal masculino.
- Implementar un sistema público de acceso al empleo a través de las páginas de Internet del gobierno.
- Garantizar la seguridad de las mujeres, que las dependencias cuenten con un plan de protección civil donde ellas participen.
- Instalar personal femenino para custodiar las instalaciones de las dependencias.
- Incorporar la perspectiva de género en los procedimientos que realicen las áreas de recursos humanos de la administración pública que elimine cualquier tipo de discriminación y favorezca las políticas laborales en condiciones de igualdad.
- Asegurar el respeto a las prestaciones laborales por maternidad
- Avanzar en el derecho a la paternidad otorgando 10 días naturales para cuidados paternos.
- Crear espacios como ludotecas para apoyar el desarrollo del vínculo afectivo y de orientación en educación para los hijos e hijas de las trabajadoras.
- Promover la contratación de mujeres para ocupar cargos de mayor jerarquía y responsabilidad.
- Promover la imagen de las mujeres en los promocionales de la institución que permita tener una visión más amplia de la incorporación de las mujeres a oficios no tradicionales.
- Promover que el trabajo de las mujeres no esté demasiado lejos de su lugar de residencia.
- Impulsar que el espacio de trabajo garantice que las mujeres desempeñen sus funciones.

En este rubro se plantea aumentar paulatinamente 7 puntos porcentuales por año en el número de puestos para mujeres a fin de que en el 2011 todas las dependencias cuenten con un 50% de personal femenino y masculino. En los casos de dependencias con bajo porcentaje de presencia femenina se recomienda por cada hombre que se contrate deberán de ser contratadas dos mujeres; cuando un hombre desocupe una plaza deberá suplirse por una mujer y por cada plaza de mujer que se desocupe, deberá ocuparla otra mujer.

En el rubro de nivelación salarial se proponen entre otras medidas las siguientes:

- Impulsar que en Oficialía Mayor exista una ventanilla de préstamos sin intereses para todas las trabajadoras.

- Apoyo a la economía de las mujeres trabajadoras: vales de despensa, vales de descuento en función de sus dependientes, etc.
- Cursos sobre las funciones a desempeñar en el alto nivel de toma de decisiones.
- Implementar una política de estímulos a la eficiencia.
- Apoyar negociación con empresas para asignar tickets de descuento en supermercados, eventos culturales, librerías, etc.

Para reducir la brecha en la profesionalización y permanencia de las mujeres en el gobierno, se propone:

- Implantar becas con estándares de tiempos libres asignados a las mujeres.
- Implementar cuando menos dos cursos de 40 horas cada uno de formación en género para mandos medios y altos a hombres y mujeres.
- Asegurar que se acerquen los servicios de profesionalización al lugar de trabajo y/o por Internet.
- Establecer convenios con la UACM y otras instituciones para que exista un programa especial de revalidación de materias para que las mujeres puedan concluir sus estudios y titularse.
- Impulsar el servicio civil de carrera como un mecanismo válido para todo el personal femenino, sin importar el tipo de contratación que tengan.
- Becas para que las mujeres puedan concluir sus tesis de licenciatura, maestría y doctorado.
- Curso de manejo de autobuses y metro dirigido a mujeres.
- Sancionar mediante una multa económica el uso de lenguaje estereotipado y discriminatorio, o cualquier acción que dañe la integridad moral de las mujeres.
- Establecer como meta para el 2012 que todas las mujeres y los hombres que laboran en el gobierno, cuenten con estudios concluidos a nivel técnico o universitario.

## II. Seguridad Social

- Proporcionar condiciones y prestaciones laborales que garanticen el acceso de las mujeres trabajadoras a servicios y prestaciones que les permitan disfrutar sus derechos laborales en condiciones de igualdad.
- Disminuir el número de años para la jubilación.
- Crear espacios para mejorar la salud de las trabajadoras en sus centros de trabajo.
- Instalar mecanismos de denuncias para el caso de hostigamiento sexual en el trabajo.
- Sanción administrativa para quienes soliciten certificados médicos de no gravidez que condicionen la contratación.

7

## III. Conciliación entre la vida familiar y el trabajo.

Este rubro se puede impulsar desde las oficinas de recursos humanos y de género para que cada mujer y hombre puedan tener acceso a realizar actividades con sus familias. Para reducir la brecha de desigualdad en este rubro se plantea:

- Licencia para cuidados paternos, en donde los padres puedan ausentarse de sus labores para cuidar de alguna enfermedad y asistir a las juntas de padres de familia en las escuelas de sus hijos e hijas.
- Creación de una guardería sin distinción de sexo, cercanas a sus espacios laborales y que cubran el horario de trabajo de los hombres y mujeres.
- Creación de una ludoteca por dependencia cerca o en el espacio de labores de las mujeres y hombres.
- Creación de espacios de encuentro para jóvenes, hijos de las mujeres y hombres que laboran en el GDF con una vinculación estratégica con dependencias como el Instituto de la Juventud, etc.
- Impulsar un esquema de Gestión Eficaz de Trabajo desde la casa dos días por semana que contribuyan a hacer más efectivo y eficaz el trabajo en niveles de operación y dirección. (medida que ya se implementa en España y otros países de Europa)
- Compactar horarios para que se destine tiempo de calidad a la familia.



Como se observa, a través de analizar el impulso de medidas dirigidas a disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, un elemento importante a destacar es que la incorporación del enfoque de género en las políticas laborales, debe estar orientada al cambio de cultura de las y los servidores públicos y de manera especial de todas aquellas personas que ocupan cargos de dirección y /o están ligados a la gestión y desarrollo de los recursos humanos, ya que no es posible lograr su efectiva incorporación sin que exista un proceso de concientización sobre la importancia y necesidad de la equidad. En este sentido, el eje fundamental de las acciones debe estar centrado en la atención de aquellos aspectos que permitan crear ambientes propicios a los cambios y, en particular para la promoción de la equidad de género en la gestión y desarrollo de los recursos humanos al servicio de ésta.

### **Análisis de políticas públicas laborales y equidad de género.**

El ámbito laboral es uno de los espacios donde la incorporación del enfoque de género rinde mayores frutos pues es precisamente en este espacio donde se puede incidir en las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio. Y es además donde se perciben con mayor claridad las desigualdades respecto al género.

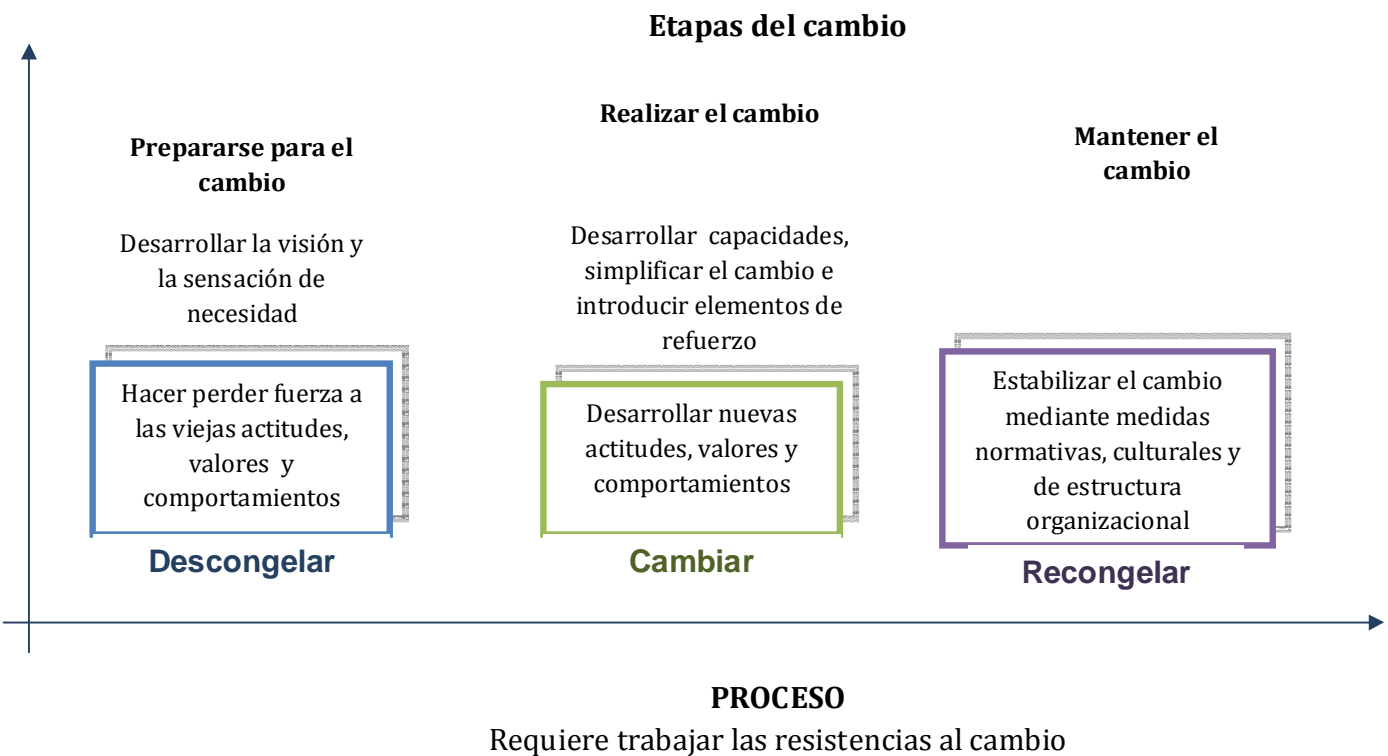
Si desagregamos la información estadística referente al ámbito laboral encontramos que existe desigualdad en la inserción, movilidad y permanencia en el trabajo de las mujeres frente a los hombres, y que no existen prácticas laborales generalizadas en materia de igualdad de oportunidades, de trato, o en el tema de conciliación vida familiar y trabajo. Existen varios factores que explican esta brecha entre los que podemos mencionar: La subvaloración del trabajo femenino y su remuneración, la discriminación laboral que genera un ambiente violento y hostil hacia las mujeres, el nivel de instrucción de las mujeres y su estado civil y número de hijos.

Estos factores incluyen y excluyen a mujeres y a hombres de diversas actividades, respondiendo a concepciones tradicionales sobre los “deber ser” femeninos y masculinos; y, a su vez, fomentan una cultura laboral incongruente con las necesidades de las personas y generadora de desigualdad y conflictos.

En este sentido, al enfocarnos en el ámbito laboral, acorde con el Programa de Cultura Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres, se busca la implementación de nuevas estructuras organizacionales y la modificación de los procesos al interior de ellas; al mismo

tiempo de promover cambios en la filosofía y valores institucionales de manera que sustenten, apoyen y promuevan nuevas conductas. Esto es, acciones que modifiquen los procesos internos de las instituciones.

Si bien este proceso requiere acciones para el cambio que den lugar a una real transformación, para nuestro trabajo interinstitucional, se retomara también un modelo que permita gestionar una nueva cultura institucional, *Modelo de cambio para el PCI* de Kurt Lewin, que consta de tres etapas: descongelar, transicionar y recongelar que en diversas intervenciones se ha determinado como factor de éxito al marcar claramente el inicio y terminación de cada etapa. A continuación se presenta un resumen de las principales actividades y acciones que comprende cada una.



Trataremos, en esta primera etapa de intervención, retomar en nuestra metodología este modelo propuesto en el que nos centraremos especialmente en la cultura y relaciones en el ámbito laboral dirigidas a la realización de acciones para el diseño de procesos administrativos que incorporen la perspectiva de género para disminuir las brechas de

desigualdad entre mujeres y hombres al interior de la Oficialía Mayor, Secretaría de Seguridad Pública, Procuraduría General de Justicia, Secretaría de Finanzas, Contraloría General e Inmujeres-DF.

Proceso de cambio	Cambio planeado	Acciones
Descongelamiento	Iniciación	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Establecer la visión</li> <li>· Diagnosticar</li> <li>· Planear</li> <li>· Acciones para iniciar el cambio</li> </ul>
Movimiento, cambio	Instrumentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Acciones de transición</li> <li>· Implantación del cambio</li> </ul>
Recongelamiento	Institucionalización y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Medidas normativas, estructurales y culturales</li> <li>· Evaluación</li> </ul>

Estas acciones estarían encaminadas a lograr un mejor clima laboral; lograr una comunicación incluyente al interior y exterior que promueva la igualdad de género y la no discriminación; establecer métodos de selección de personal basados en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo; vigilar que los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres; al mismo tiempo crear mecanismos de promoción vertical justos, así como programas de capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos; garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos y establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación.

Es importante precisar que en el proceso de esta intervención para llevar a cabo el inicio de una nueva cultura institucional se diseñó la metodología más adecuada para estas instancias y etapa del proyecto global ya que la estrategia de cultura institucional y la

transversalidad de género está en construcción en el plano nacional en nuestro país, de tal forma que ésta será una experiencia documentada de pilotaje a darle seguimiento y evaluación a mediano y largo plazo.

En este sentido, y a pesar de lo contingente del proceso, podemos señalar algunas consideraciones que se tomaron al respecto del proceso. Primero, debemos de tomar en cuenta que cada institución cuenta con una trayectoria propia hasta haber llegado a tomar la decisión de impulsar un proceso de cambio institucional con perspectiva de género. Por lo tanto las motivaciones para promover el cambio son diferentes.

Se trata entonces de generar un proceso participativo que detecte y elimine las desigualdades de género dentro de la Administración Pública, pero que además recupere la dimensión política del análisis de género. No se trata de aplicar un conjunto de herramientas de compilación de informaciones desagregadas por sexo, ni siquiera de utilizar metodologías de planificación de género, sino de retomar su faceta política, es decir, la voluntad política de cada una de las instancias participantes.

Al revisar las experiencias personales, las oportunidades y limitaciones formales o informales que se dan en la propia institución y al enfocar los impactos genéricamente distintos que conllevan, se toma conciencia de que el enfoque de género no es una cuestión meramente técnica, sino que afecta a la calidad de vida de las personas, a sus opciones de contribuir al desarrollo de sus organizaciones y sociedades, así como de beneficiarse de sus progresos.

Partiendo de las propias experiencias de privilegios y desventajas resulta más fácil comprender que no se trata de experiencias únicas, propiciándose que se agudice la sensibilidad para captar las desigualdades que viven otras personas. Así, nuestro trabajo se guiará por tres ejes metodológicos:

- Sensibilización/formación/concienciación,
- Investigación o compilación de información
- Acción que se canaliza a través de los convenios Interinstitucionales.

Las reuniones de trabajo planteadas para la *Mesa de Seguimiento Institucional* estarán enfocadas principalmente para el eje de Sensibilización/ formación/concienciación. El objetivo de estas reuniones es que las y los participantes cuenten con un espacio en el que puedan revisar las propias experiencias en la Administración Pública y fuera de ella con el

objeto de reflexionar acerca de aspectos que se deriven en desventajas o privilegios, viendo, en su caso, a quiénes afectan de forma preeminente unas y otros.

Resulta importante que desde el primer momento se propicie un clima abierto de discusión que no sea percibido como 'culpabilizador' en el que sin embargo la conexión con las propias vivencias y su puesta en común provea una toma de contacto inicial con la existencia de desigualdades. Se trata esta de una primera fase de sensibilización en la que se desmontan los prejuicios y estereotipos relativos al enfoque de género y al feminismo.

Se plantea que tanto las actividades de sensibilización como la formación deberán articularse a través metodologías participativas, a fin de que no se convierta en un mero ejercicio de transmisión de definiciones y conceptos de la teoría de género. Con ello se pretende evitar que los planteamientos revisados se queden en el plano de los discursos políticamente correctos.

En este primer momento se trata de identificar intereses, posiciones, empatías, relaciones para llevar adelante la incorporación del enfoque de género. Asimismo, es esencial medir los grados de resistencia, sensibilidad y compromiso hacia el tema por parte de las personas con quienes se relaciona o las distintas áreas que conforman la institución, pues eso permitirá dibujar un primer mapa de posibles acciones. Así, la realización de las reuniones de trabajo nos permitirá sentar las bases y crear las condiciones para poder emprender cambios en las políticas y las estructuras a favor de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Es un momento vinculado, por un lado, al conocimiento del ámbito al que se refiere la política, abordándolo desde la perspectiva de género, para identificar las principales desigualdades y los factores de desigualdad a los que ésta responde, y por otro, a la revisión de los modos de hacer de las instituciones implicadas, de manera que se establezca un marco de análisis complementario, que abarque tanto el contexto de aplicación de la política como las estructuras involucradas en el mismo.

A partir de este conocimiento inicial se alcanzan consensos sobre los factores de desigualdad que se deben abordar, estableciendo prioridades y primeros ejes de intervención sobre los que se quiere incidir. Por otro lado, este momento implica la identificación e implicación de los agentes (entidades, dependencias, áreas o departamentos) relevantes en el desarrollo de esa política. Una vez que se logre la toma de conciencia relativa a la producción de desigualdades por parte de la Institución, se requiere

que se pongan en marcha acciones concretas para revertirlas, en este sentido se estipularán las medidas para disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

La exigencia de pasar a la acción tiene una doble justificación. Por un lado, la existencia de un compromiso institucional desde sus más altas instancias, relativo a que se van a implementar las acciones (medidas) que se consideren idóneas para desactivar aquellos procesos institucionales que sean discriminatorios en términos de género. Por otro lado, las acciones (medidas) implementadas permiten que el aprendizaje sea institucional en vez de individual.

Por lo tanto la firma de acuerdos de colaboración interinstitucionales supone la adopción y formalización de un compromiso, que refleje la conformación del marco común de actuación de los agentes implicados y las responsabilidades que cada cual adquiere desde ese momento en el desarrollo y consecución de los resultados del proceso.

Es necesaria la identificación de quienes intervienen en la decisión y desarrollo de las políticas públicas, respondiendo a preguntas como: ¿Con quién/es se realiza/n estas políticas? ¿quién/es intervienen o deben intervenir en el desarrollo de las políticas? ¿A quién/es convendría incorporar? Además se necesitará elegir las entidades estratégicas, marcando o fijando con ello los distintos niveles que han de operar en la concreción y desarrollo de la política concreta. Será necesario especificar al menos tres niveles de competencia: el nivel de decisión (político o alto nivel de dirección), nivel de planificación y coordinación (técnico o jefaturas de servicios) y operativo o de ejecución (personal en general que gestiona las políticas).

El objetivo de la formalización del compromiso es establecer un mecanismo de participación claro entre las diferentes entidades implicadas y comprometidas con el desarrollo de la estrategia (medidas), en el que se precise y defina de manera consensuada el tipo de relación que se establece, las formas de funcionamiento, los sistemas de coordinación, los flujos de información entre los diferentes niveles y el procedimiento para la toma de decisiones.

## **Acciones a implementar y planeación del proceso de cultura institucional con perspectiva de género en el GDF.**

A partir del diagnóstico y las propuestas realizadas por el INMUJERES-DF, podemos ir más allá de estas propuestas generales y centrarnos en los tres grandes ejes que se mencionan. Cada uno de estos ejes implica una perspectiva de política pública así como un conjunto de acciones. A continuación, en un primer momento, revisaremos cada uno de ellos y, en un segundo momento, se plantearán las medidas para cada instancia que forma parte de este proceso.

### I. Acceso al empleo

Lo primero a tomar en cuenta en este rubro, es que las mujeres y los hombres se insertan de manera diferente en el mercado laboral. Esta situación se da por distintos factores tanto culturales como institucionales. Si las Instancias de la Administración Pública no reconocen estas diferencias es muy posible que se generen mayores desventajas para los mujeres. Si las políticas públicas no incorporan estas diferencias, reproducen las desventajas y limitan su efecto sobre la equidad.

Uno de los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral es a la desigualdad en las remuneraciones que perciben. Entre las causas de estas desigualdades podemos mencionar: la discriminación, la sub-valoración de Competencias, condiciones de trabajo y responsabilidades asociadas con ocupaciones “femeninas”, sesgos en los métodos de evaluación de empleos, sesgos en la estructura de las remuneraciones y en el sistema de fijación de salarios (por ej. salarios mínimos diferenciados para ciertas ocupaciones).

Estas desigualdades implican entre otras cosas menores ingresos para la mujer trabajadora durante su vida laboral; pensiones más bajas cuando se jubile, menores ingresos para el hogar que repercuten en un menor bienestar familiar. Además de esto, el que existan este tipo de esquemas desiguales y sobre todo el que las políticas públicas lo avalen genera también el fortalecimiento del reparto desigual de trabajo remunerado y no-remunerado entre los géneros, y a largo plazo también el que existan menores oportunidades de adquisición de competencias y desarrollo profesional para las mujeres.

En este sentido la Organización internacional del Trabajo (OIT) desde 1951 emitió el Convenio 100 que postula la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual, es decir, igual remuneración por trabajo de igual valor. El concepto de igual valor se refiere a la posibilidad de comparar las ocupaciones según: grado de responsabilidad, esfuerzo, condiciones de trabajo y calificaciones y habilidades.

Además de este convenio la OIT ha adoptado otros tres convenios que están relacionados con la equidad de género: el Convenio No. 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958), el Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad, (2000). México solo ha ratificado dos de estos Convenios: el 100 ratificado el 23 de agosto de 1952 y el Convenio 111 ratificado el 11 de septiembre de 1961. Sin embargo ha existido poca disposición para implementar medidas que se dirijan a disminuir la discriminación y la desigualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres.

Frente al problema de las desigualdades salariales, en el mundo se han creado distintos modelos de políticas de promoción de igualdad de remuneración. En estos modelos podemos observar distintas medidas: algunos son obligatorios, mientras que otros son voluntarios, algunos promueven medidas afirmativas y otros más ponen el énfasis en el método de evaluación de los puestos, señalando este ámbito como el de mayor importancia para disminuir las brechas. Podemos distinguir tres modelos distintos:

### Modelo 1

---

Objetivo: Eliminación de prácticas discriminatorias y ajuste de salarios
Países: Suecia y Canadá (Québec)
Carácter: Obligatorio
Características:
<ul style="list-style-type: none"><li>· Exige un método evaluación puestos de trabajo (MET) sin sesgos</li><li>· Compara ocupaciones « femeninas » y « masculinas »</li><li>· Mide la brecha salarial entre trabajos de valor igual</li><li>· Ajusta, en un período de tiempo determinado, las remuneraciones de los empleo femeninos con miras a eliminar la brecha debida a discriminación</li></ul>

---

(Valenzuela, 2008)



## Modelo 2

---

**Objetivo: eliminación de prácticas discriminatorias en materia de remuneración**

**Países: Reino Unido, Holanda**

**Carácter: voluntario**

**Características:**

- **Exige el desarrollo de un MET sin sesgos**
- **No proporciona criterios sobre cómo medir las brechas salariales de trabajos de igual valor**
- **No proporciona criterios sobre cómo eliminar la brecha debida a discriminación**

(Valenzuela, 2008)

---

## Modelo 3

---

**Objetivo: eliminar algunas prácticas discriminatorias en materia de remuneración y la totalidad de la brecha**

**Países: Francia y Suiza**

**Carácter: obligatorio**

**Características:**

- **Exige análisis de regresión de salarios por sexo y si la parte residual de la brecha mayor a 5 puntos porcentuales exige medidas correctivas (Suiza)**
- **Monitoreo de tres indicadores: distribución salarios por sexo, salario mensual promedio y porcentaje de mujeres en las 10 ocupaciones mejor remuneradas (Francia)**
- **No exige MET, ni proporciona criterios sobre como medir las brechas salariales de trabajos de igual valor, ni sobre cómo eliminar la brecha debida a discriminación**

(Valenzuela, 2008)

---

Partiendo de los ejemplos planteados en estos modelos, observamos que la implementación de medidas encaminadas a reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en materia de acceso al empleo, necesariamente pasa por la generación de indicadores y el diseño de los puestos de trabajo tomando en cuenta la perspectiva de género.

En muchos casos, se puede pensar que estos elementos son neutrales en cuanto al género, sin embargo aunque no se mencione de manera explícita, la menor valoración del tiempo de la mujer y la discriminación están a la base de la desigualdad de remuneraciones.

Por esto mismo se requiere que al momento de plantear nuevas contrataciones o el diseño de nuevos puestos se aborden los componentes culturales, se establezcan medidas legales y políticas pro-activas con perspectiva de Género. Todo esto bajo un estrecho monitoreo de progreso y generación de indicadores.

## II. Seguridad social

El primer punto a considerar en este rubro es que la igualdad de género en lo que respecta a la protección social es algo más que una cuestión de garantizar un trato igualitario para el hombre y la mujer en el sentido formal. Se trata también de tener en cuenta las funciones de los géneros en la sociedad. Así, los regímenes de protección social deberían elaborarse, por un lado, para garantizar la igualdad de trato para hombres y mujeres y, por otro, para tener en cuenta funciones de género diferentes y servir de herramienta para promover la igualdad entre los sexos.

La equidad de género en el campo de la seguridad social implica dos tipos de discriminación, una directa y otra indirecta. La discriminación directa puede provenir de:

- A) las diferencias de trato entre mujeres y hombres casados económicamente activos, basadas en la idea de que la mujer depende de su marido, de forma que sus derechos a la seguridad social son derechos derivados basados en el seguro de su marido y no derechos personales basados en el suyo propio.
- B) las diferencias en el nivel de las prestaciones o las cotizaciones basadas en los cálculos actuariales realizados por separado para hombres y mujeres, que tienen en cuenta factores como por ejemplo la diferente esperanza de vida, los riesgos de morbilidad y discapacidad, las pautas de trabajo previstas, etc., diferencias que pueden encontrarse en sistemas de cuentas de ahorro individuales en los que no existe una mancomunación de riesgo o solidaridad.

Por otra parte, la discriminación indirecta es el resultado de las medidas en sí, que, aunque a veces se definen como medidas que no hacen distinción en cuanto al sexo, en la práctica lo

hacen. Esto se da en buena medida porque la mayoría de los sistemas de seguridad social fueron establecidos inicialmente sobre la base de un modelo en el que los hombres eran el sostén de la familia.

En el marco de la seguridad social existen dos enfoques complementarios encaminados a lograr la igualdad de género: Por un lado, las disposiciones o medidas destinadas a uniformar las reglas de juego y garantizar que se conceda un trato igualitario a los hombres y las mujeres; y por otro lado, las disposiciones o medidas destinadas a igualar los resultados y compensar así la discriminación y las desigualdades generadas fuera de los sistemas de seguridad social, por ejemplo en el mercado de trabajo.

El objetivo en ambos casos es eliminar las prácticas discriminatorias en la elaboración de programas; no obstante, las mujeres siguen estando en una situación de desventaja en términos de protección social, en la medida en que las prestaciones de la seguridad social siguen vinculadas al empleo en el mercado de trabajo donde persisten profundas desigualdades de género.

La seguridad social puede fomentar la equidad de género extendiendo la cobertura a todos los trabajadores, o por lo menos a todos los asalariados, incluidas las categorías particulares en las que las mujeres están fuertemente representadas; ayudando a hombres y mujeres a combinar el empleo remunerado con la prestación de cuidados, por ejemplo a través de la licencia parental remunerada y las prestaciones por hijos a cargo; concediendo a los cónyuges dependientes derechos propios, salvaguardando así su situación en caso de separación o divorcio. No obstante, hay que poner especial atención a los efectos negativos que algunas medidas pueden tener para las mujeres.

### III. Armonización entre la vida familiar y laboral

Hasta hace muy poco tiempo, el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral se convertido en parte de la agenda de las políticas laborales y de equidad de género. Esto se ha dado a partir del reconocimiento de que las actividades de cuidado, que recaen de manera casi exclusiva en las mujeres, representan un gran obstáculo para alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral.

Frente a esta situación ha surgido la necesidad de introducir políticas conciliatorias entre la vida familiar y laboral, que permitan alcanzar la igualdad de oportunidades y responsabilidades entre las personas. A la luz de las experiencias internacionales,

actualmente se reconoce que aun y cuando se promueva y desarrolle acciones sensibles a la realidad familiar, éstas pueden contener sesgos de género, en cuyo caso, el peso de las responsabilidades del cuidado sigue recayendo en las mujeres, lo que dificulta su inserción económica en igualdad de oportunidades y de condiciones con los hombres.

Las mujeres deben repartir su tiempo de acuerdo a la división existente entre el mundo público y el privado. Quienes están en ambos, al incorporarse en el mercado laboral, deben conciliarlo, no como una elección, sino como una obligación. La carga de trabajo y las responsabilidades que deben asumir implican tensiones entre ambos espacios, así como restricciones a la libertad de las mujeres, en un contexto en el que la maternidad y el cuidado de las personas adultas dependientes continúan sin concebirse como una responsabilidad social.

Las políticas conciliatorias surgen en Europa en el marco de las políticas laborales, específicamente, en las políticas de empleo, con la finalidad de facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral. Su principal objetivo ha sido la incorporación de la familia y el cuidado como un área en la que se requiere instrumentar medidas para hacer posible la igualdad laboral de las mujeres. En América Latina, este tipo de políticas en lo que respecta al trabajo y la familia, comienzan a formar parte del debate y la agenda pública en América Latina después de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Pekín, 1995).

Como estrategias para buscar la equidad de género, las políticas de conciliación pueden referirse a alguna de estas tres estrategias que están articuladas entre sí:

- Igualdad de oportunidades, busca el acceso de las mujeres al mundo público. El énfasis principal está en la educación de las mujeres y en la eliminación de leyes discriminatorias.
- Acción positiva, demanda el reequilibrio entre mujeres y hombres en el mundo público; ya que cuando las mujeres acceden al mundo público arrastran roles femeninos, que están jerarquizados.
- Cambios estructurales, pretende la reorganización de la división sexual del trabajo en todos los ámbitos; propone el cambio de la base estructural de la desigualdad.

Las políticas de conciliación respecto al fomento del empleo femenino surgieron como parte de la política de pleno empleo para las mujeres e impulsaron dos tipos de medidas: los permisos de maternidad/paternidad y la provisión de servicios de cuidados. Aunque la

primera propuesta no era nueva, la novedad consistió en que también los hombres podían pedir dichos permisos, para buscar romper con los roles tradicionales de género en el hogar. La segunda política se refiere, en su mayoría al cuidado de los niños, aunque cada vez se incorporan más servicios para las personas adultas mayores y dependientes.

Un ejemplo de acciones afirmativas es repartir el costo de las licencias de maternidad entre el total de aportantes a la seguridad social; diversos estudios han demostrado que el monto de ello es mínimo. Sin embargo, su cobertura sería limitada. Otro ejemplo es Chile, en donde el Estado absorbe en su totalidad el costo de la licencia por maternidad.

Con relación a las licencias paternas y maternas, resalta el caso de Suecia, pues el permiso parental se otorga por 480 días, dividido entre ambos progenitores, pudiendo transferirse entre ellos hasta 180 días y 30 de ellos es obligatorio que los tomen los hombres, pues son irrenunciables e intransferibles. En contraste, en América Latina no existen licencias parentales, pues en los países que las otorgan, la duración de los permisos por paternidad es muy corta y no remite por tanto, a la corresponsabilidad en la crianza de las y los hijos.

#### IV. Hostigamiento sexual en el ámbito laboral

En el tenor de los tres ejes señalados con anterioridad y acorde con el trabajo que nos ocupa, otro aspecto que compete al área de Seguridad Social y que pocas veces es tomado en cuenta en este rubro es el del hostigamiento sexual. Lo incluimos en este rubro porque la lucha contra este tipo de hostigamiento se inscribe en el ámbito de reconocimiento de la dignidad de la persona y está encaminado a la creación de entornos laborales libres de todo tipo de violencia.

El hostigamiento sexual es una forma de violencia dirigida a preservar estructuras de poder asimétricas y reforzar el papel tradicional de subordinación de la mujer. En el ámbito internacional la OIT define el hostigamiento sexual como una forma de discriminación de género y la prohíbe en el Convenio No. 111 “sobre la discriminación en el empleo y ocupación”. En dicho instrumento el hostigamiento sexual es entendido de manera amplia como una práctica de hostigamiento que conlleva un comportamiento sexual que no es bienvenido y resulta ofensivo para la víctima.

En este sentido pueden existir distintas concepciones sobre lo que puede ser ofensivo dependiendo de cada cultura y época, por lo esto mismo se han distinguido tres espacios de hostigamiento: El físico relacionado con el contacto cercano innecesario y la violencia

física; el verbal que implica el uso de lenguaje obsceno, proposiciones y comentarios de contenido sexual y el no verbal que involucra gestos o exhibición de materiales de contenido sexual.

La legislación sobre el tema se inició en los años setenta en los Estados Unidos cuando se reconoció como una forma de discriminación por sexo. En este país existe un sistema de prevención y atención hostigamiento por medio de las instancias de Igualdad de Oportunidades existentes en cada centro de trabajo. Estas instancias trabajan a partir de un formato de atención llamado “hoja de agravio” que permite a las dependencias laborales dar seguimiento a los casos de hostigamiento cuidando la integridad de la víctima y previniendo cualquier tipo de represalia para ella o quienes testifiquen a su favor.

En el caso de México, el acoso sexual está tipificado como un delito penal que se persigue por querrela, lo cual significa que se procesa a petición de la víctima. Cabe destacar que pese a esto se puede observar que en los ámbitos laborales se trata como una mera sanción administrativa e incluso se intimida a las víctimas para que no denuncien por la vía penal.

Tomando en cuenta el análisis de políticas públicas precedente, hemos concluido que para llevar a cabo las acciones sugeridas por el INMUJERES-DF en su propuesta de un proyecto de Política Pública Laboral con perspectiva de Género en la Administración Pública, es necesario que se sensibilice a aquellas áreas que están relacionadas con la contratación y manejo de recursos humanos, a fin de que los responsables de estas áreas puedan implementar las medidas precisas para que en toda las dependencias de la Administración pública la perspectiva de género sea uno de los ejes reguladores de la cultura institucional.

Cabe señalar, que ésta es una de las acciones a corto plazo para realizarse en 2009 en la que se pretende diseñar estrategias y establecer compromisos institucionales en términos operativos y financieros dirigidos al avance de las mujeres en cuestión laboral dentro de la gestión eficaz en el Gobierno de la Ciudad de México.

Con la finalidad de iniciar el diseño y gestión eficaz institucional incorporando la perspectiva de género en el marco de la Cultura Institucional se trabajó conjuntamente con las siguientes instancias gubernamentales: Oficialía Mayor, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Seguridad Pública, Procuraduría General de Justicia, Contraloría General e INMUJERES-DF.

Desde nuestro punto de vista esas dependencias deben de ser las primeras con las cuales trabajar pues en sus manos se encuentra la administración de recursos humanos de la Administración Pública de la Ciudad de México, situación que les da un carácter vinculatorio con el resto de las dependencias.

Estas dependencias forman parte de tres gabinetes **Gestión Pública Eficaz** (Oficialía Mayor Contraloría General y Secretaría de Finanzas) **Equidad y Desarrollo Social** (Inmujeres-DF) y **Gobierno y Seguridad Pública** (Seguridad Pública, Procuraduría General de Justicia).

A la Oficialía Mayor corresponde el despacho de las materias relativas a la administración y desarrollo de personal; al servicio público de carrera; a los recursos materiales y a los servicios generales; al patrimonio inmobiliario; y, en general, a la administración interna de la Administración Pública del Distrito Federal.

Además la Oficialía Mayor tiene bajo su adscripción la dirección General de Administración de la Secretaría de Finanzas. A esta Secretaría corresponde el despacho de las materias relativas a: el desarrollo de las políticas de ingresos y administración tributaria, la programación, presupuestación y evaluación del gasto público del Distrito Federal.

En la Contraloría General del DF se trabajó particularmente con el área de Modernización Administrativa que tiene como objetivo promover e incrementar la productividad, calidad y transparencia de la gestión pública.

Por otra parte se plantea trabajar también con la Secretaría de Seguridad Pública y la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, con estas instancias se propone sobre todo abordar la atención a víctimas y violación de Derechos Humanos.

En la Secretaría de Seguridad Pública se cuenta con la Dirección Ejecutiva de derechos humanos que es la encargada de recibir de manera directa las quejas de particulares y del propio personal de esta Secretaría, por presuntas violaciones a sus derechos humanos atribuidos a servidores públicos de esta Institución, a las que les da seguimiento, respuesta oportuna y eficaz.

En la Procuraduría General de Justicia del D.F. se cuenta con la Dirección General de Atención a Víctimas del Delito que es la encargada de coordinar las acciones de apoyo legal, atención médica, psicológica y social con el propósito de coadyuvar en la reparación del daño moral y material de las personas que sean víctimas de algún delito.

 **PDF Complete**  
Your complimentary use period has ended.  
Thank you for using PDF Complete.  
[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)



Finalmente el Inmujeres-DF es la instancia del gobierno de la Ciudad de México encargada de trabajar en la elaboración y ejecución de políticas públicas que coadyuven a la construcción de una cultura con equidad entre mujeres y hombres.

Para trabajar con estas dependencias se propuso desarrollar una metodología basada en la constitución de **Mesas de Seguimiento Interinstitucional** a las que asistieron funcionarias y funcionarios tomadores de decisiones con los que se establecieron a través del análisis, diálogo y consenso, 2 medidas o más que incorporen la perspectiva de género en el diseño de programas y diseño administrativo para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Se propone la conformación de Mesas de Seguimiento Interinstitucional por ser una herramienta acorde para generar identidad, retroalimentación contextual específica, toma de decisiones dirigida a un objetivo en común y para propiciar procesos con compromisos compartidos en términos políticos y operativos.



## Mesa de Seguimiento Interinstitucional

Objetivos:

**Reunión 1.** Se establecieron vínculos interinstitucionales, alianzas políticas dirigidas al establecimiento de acuerdos en un marco teórico y metodológico de las políticas públicas y la cultura institucional. El objetivo primordial fue el establecer alianzas propiciando la voluntad política

**Reunión 2.** Revisión, discusión y consenso de dos o más medidas a ser desarrolladas en el ámbito laboral con el objetivo de disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, con miras a la firma de acuerdos de colaboración interinstitucional derivados del trabajo realizado en las reuniones anteriores, así como el establecimiento de acciones de seguimiento interinstitucional a corto y mediano plazo.

**Reuniones bilaterales.** Esta estrategia se realizó con la finalidad de profundizar en el proceso de acuerdos para estipular las medidas adecuadas con cada institución participante. Para ello se establecieron citas específicas con las y los funcionarios tomadores de decisiones dando cuenta de los compromisos mediante relatorías de cada reunión.

Para consolidar el compromiso institucional y su continuidad se firmarán *Acuerdos de colaboración Interinstitucionales* donde se puntualizarán las acciones y recursos comprometidos en mínimo 2 aspectos del ámbito laboral que afecta a las mujeres en la cultura institucional.

Cabe señalar que en la *reunión 1* realizada el 14 de diciembre asistieron funcionarios y funcionarias pertenecientes a Oficialía Mayor, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Seguridad Pública, Procuraduría General de Justicia, Contraloría General e INMUJERES-DF, como se ilustra en el siguiente cuadro:

TITULAR	CARGO	INSTITUCIÓN
LIC. RAMÓN MONTAÑO CUADRA	OFICIAL MAYOR	OFICIALÍA MAYOR DEL DF
LIC. MARTHA LUCÍA MÍCHER CAMARENA	DIRECTORA GENERAL	INMUJERES DF
LIC. DILCYA SAMANTHA GARCÍA ESPINOZA DE LOS MONTEROS	SUBPROCURADORA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS Y ATENCIÓN A LA COMUNIDAD	PGJDF

TITULAR	CARGO	INSTITUCIÓN
LIC. MARÍA OROPEZA MERINO	DIRECTORA DE PRESTACIONES LABORALES	PGJDF
ERENDIRA GARNICA	EN REPRESENTACIÓN DE LA LIC. YANCI GUTIÉRREZ CANTO DIRECTORA DE ENLACE ADMINISTRATIVO	PGJDF
LIC. IRAK LÓPEZ DÁVILA	COORDINADOR GENERAL DE MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA	CONTRALORÍA GENERAL DEL DF
LIC. GASPAR RODRÍGUEZ ALARCÓN	DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN	OFICIALÍA MAYOR DEL DF
LIC. JUSTO FEDERICO ESCOBEDO MIRAMONTES	DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL	OFICIALÍA MAYOR DEL DF
LIC. JOSÉ LUIS GÓMEZ CABRERA	EN REPRESENTACIÓN DE LA LIC. MARÍA ELENA ALEGRÍA Y ESCAMILLA, DIRECTORA EJECUTIVA DE DERECHOS HUMANOS	SSPDF
LIC. GILBERTO MARTÍNEZ	EN REPRESENTACIÓN DE LA LIC. RUTH GUADALUPE DE HARO PAYAN, DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	SSPDF
FRANCO VEITES PALAVICINI	SUBDIRECTOR DE PRESTACIONES Y CAPACITACIÓN	SECRETARÍA DE FINANZAS DEL DF
LIC. ALFONSO CELESTINO PÉREZ	SECRETARIO TÉCNICO DE GABINETE DE EQUIDAD Y DESARROLLO SOCIAL	JEFATURA DE GOBIERNO DEL DF
MTRA. BEATRIZ SANTAMARÍA MONJARAZ	DIRECTORA DE FOMENTO Y CONCERTACIÓN DE ACCIONES	INMUJERES DF
C.P. BEATRIZ ORTÍZ BÁRCENAS	ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	INMUJERES DF
LIC. PATRICIA ESCAMILLA RINCÓN	JUD DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES	OFICIALÍA MAYOR DEL DF
LIC. BEATRIZ LIMÓN	SUBDIRECCIÓN DE ESCALAFON	OFICIALÍA MAYOR DEL DF
LIC. BEATRIZ GUERRERO	SUBDIRECTORA DE MODELOS DE EVALUACIÓN	CONTRALORÍA GENERAL DEL DF

Sin embargo, en el proceso de las *reuniones bilaterales* finalmente se acordó con la Oficialía Mayor, Secretaría de Seguridad Pública e Inmujeres-DF, tres de las seis instancias participantes, las medidas correspondientes realizando el seguimiento de sus contenidos y acuerdos.

Se contemplan dos vertientes en el diseño de las medidas para disminuir las brechas de desigualdad en el ámbito laboral: las generales y las específicas para cada instancia.

Las medidas generales y/o transversales para la Oficialía Mayor, Secretaría de Seguridad Pública e Inmujeres-DF son la de instalar mecanismos de denuncia para los casos de

hostigamiento sexual en el trabajo e impulsar un código de ética que tienda a modificar los patrones socioculturales en la estructura gubernamental y al interior de las dependencias.

En el caso de las medidas específicas para la Oficialía Mayor, Secretaría de Seguridad Pública e Inmujeres-DF, estas se insertan en el rubro de conciliación entre la vida familiar y laboral. De tal forma que a continuación se presentan las instituciones, las medidas y los ejes medulares para su instrumentación.

## **Medidas para disminuir las brechas entre mujeres y hombres en la Oficialía Mayor**

### 1. Instalación de mecanismos de denuncia para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo.

Para el caso de la Oficialía Mayor la implementación de esta medida sería en el marco de la dirección ejecutiva de apoyo jurídico donde se encuentra un área avocada a la notificación de violaciones a los derechos humanos, los mecanismos e instrumentos al interior de la Oficialía Mayor serán desarrollados por un equipo dependiente de la Dirección General de Administración y se avocaran en un primer momento a conformar un equipo especializado en la denuncia de casos de hostigamiento sexual en el trabajo. Para ello se plantean las siguientes acciones:

1. Crear en su estructura el área de género como estrategia fundamental para dar un marco de atención a la cultura institucional con perspectiva de género. Ello comprende el designar el equipo especializado y la asignación de los recursos necesarios para su funcionamiento.
2. Diseñar toda una estrategia de capacitación especializada en la perspectiva de género, la nueva cultura institucional y en los mecanismos de denuncia de casos de hostigamiento sexual en el trabajo. Lo cual permitiría iniciar el diseño de un código de ética para la vida laboral y el desempeño de las y los funcionarios de la administración pública.

En este sentido, se han vislumbrado algunos mecanismos de sanción para el caso de funcionarios que ejerzan hostigamiento sexual que van desde una amonestación administrativa hasta la inhabilitación para ocupar cargos dentro de la administración pública, documentándolo en los expedientes administrativos.

3. Profundizar en la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de género y hostigamiento sexual enfocado al interior de la Oficialía Mayor de tal forma que les permita aterrizar políticas públicas más adecuadas y exitosas en la materia.

## 2. Conciliación de la vida familiar y laboral

En este rubro el equipo de la Oficialía Mayor se avocara a diseñar los mecanismos e instrumentos para proponer el desarrollo de la medida para compactación del horario laboral, aspecto que requiere un amplio análisis pues contempla abordar los distintos tipos de contratación que existen en la dependencia tomando en cuenta el sindicato, el personal de base y el personal de estructura, labor que implica un análisis complejo de la administración con miras a incorporarlo a la planeación del quehacer público.

## **Medidas para disminuir las brechas entre mujeres y hombres en la Secretaría de Seguridad Pública.**

### 1. Instalación de mecanismos de denuncia para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo.

En el caso de la Secretaría de Seguridad Pública existe un avance previo en el campo de esta medida, incluso se está pensando en desarrollar un Modelo Único de Atención a la Violencia de Género acorde con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, con la finalidad de consolidar una estrategia para la promoción de la denuncia del hostigamiento sexual y maltrato en el ámbito laboral.

El Secretario de Seguridad pública del Distrito Federal, Dr. Manuel Mondragón, ante la notificación de situaciones de acoso sexual que han sufrido algunas mujeres dentro de las corporaciones de la Secretaría de Seguridad Pública difundió al interior de la institución un comunicado a las mujeres policías y a las que cumplen funciones administrativas en todas las corporaciones de la Secretaría que hayan sufrido o estén sufriendo alguna de estas situaciones para que presenten su queja ante la Dirección General de Derechos Humanos de esa institución o en el Centro de Atención del Secretario con la finalidad de recibir atención integral que incluye: orientación jurídica, atención psicológica y en su caso acompañamiento para la presentación de denuncia penal y/o queja administrativa, todo

ello para evitar situaciones de impunidad y recurrencia de estas conductas al interior de esta institución.

También en esta instancia se han vislumbrado mecanismos de sanción al hostigamiento sexual que van desde la amonestación hasta la inhabilitación del funcionario, documentándolo también en su expediente administrativo tomando en cuenta un debido proceso para acreditarlo. Se han pensado también las medidas de protección para la víctima.

Se ha diseñado la “Cédula de Atención Inicial” la cual contempla: los datos generales de la víctima, los datos del probable agresor (agresora), la instancia receptora, la descripción de los hechos, tipos y modalidad de violencia, servicios proporcionados y las instancias que intervienen y a las que se canalizan.

A la par de estas acciones se está realizando de forma anónima la “Encuesta para personal femenino de la Secretaría de Seguridad Pública” en la cual se recaban datos respecto a los daños psicológicos y físicos, así como la modalidad de violencia y la restricción de los derechos laborales o acciones de discriminación.

Los datos recabados en esta encuesta además proporcionan elementos para planificar los contenidos de la capacitación que se realiza con las distintas instancias de la Secretaría y para generar indicadores sobre las problemáticas que se presentan en cada una de ellas con la finalidad de implementar medidas más puntuales de detección y atención.

Asimismo se ha detectado la necesidad de tener capacitación especializada en el tema de violencia de género, masculinidad y violencia, y empoderamiento de las mujeres policías y de áreas administrativas.

En el marco de la implementación de esta medida y ante los avances ya logrados se detecta que el personal es insuficiente, ya que se cuenta con una sola abogada para realizar toda esta labor, por lo cual se detecta como necesidad prioritaria el dirigir recursos humanos a la conformación de la estructura idónea para la atención de esta área, así como personal especializado en perspectiva de género, la atención de la violencia de género y los mecanismos de denuncia y acompañamiento para su atención, así como el presupuesto necesario para su conciliación.

## 2. Conciliación de la vida familiar y laboral

En este marco se plantearon varias propuestas que necesitan ser trabajadas para desarrollar sus mecanismos y la inserción en la infraestructura de la administración pública, entre las cuales se mencionaron promover el acceso de todo el personal a los sistemas de cuidado de los hijos (CENDIS, ludotecas, etc.), comedores comunitarios para las mujeres policías y sus hijos e hijas con el objeto de disminuir la segunda jornada de las mujeres y la disminución del estrés. Respecto a estas medidas se acordó diseñar los mecanismos e instrumentos para llevarlas a cabo.

### **Medidas para disminuir las brechas entre mujeres y hombres en el Inmujeres-DF**

En el trabajo realizado con el Inmujeres-DF además de un avance en cuanto a la implementación de las medidas, se analizó la normatividad vigente con la finalidad de buscar un sustento para las mismas. En particular se buscó identificar aquellos apartados de la Circular Uno del 2007 que abordan de manera puntual los mecanismos desarrollados en cada medida.

En este sentido, el trabajo subsecuente estará dirigido a la discusión y consenso sobre las medidas y la pertinencia de la normatividad que se planteó como sustento.

#### 1. Instalación de mecanismos de denuncia para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo.

El objetivo de esta medida es proporcionar un lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual. Para implementar esta medida se busca trabajar en dos vertientes. Por un lado se busca la creación de un código de ética de las y los servidores públicos del instituto. Este instrumento tendría como objetivo primordial el señalamiento de aquellas conductas que promuevan el respeto, el buen comportamiento y la colaboración entre compañeros de trabajo. En este sentido se trata de transformar el clima laboral evitando aquellas conductas y actitudes que favorezcan el acoso de cualquier tipo.

Por otra parte se busca que los casos de hostigamiento sean registrados en el expediente administrativo del acosador/a. Esto con el fin de poder detectar y dar seguimiento a aquellas personas que presentan esta conducta y que regularmente cambian de

dependencia sin que se tengan antecedentes de su conducta. Para ello se ha trabajado en conjunto con la Oficialía Mayor del DF para que se implementen las medidas necesarias para que dicha información sea incluida en el expediente administrativo que maneja esa dependencia.

Para ello, se propone retomar el análisis de inclusión de esta medida a la luz de la **Circular Uno 2007**, “Normatividad en Materia de Administración de Recursos” y su respectivo numeral.

**1.3.15** El Titular del Área de Recursos Humanos de la Dependencia, es responsable de la custodia y actualización de los expedientes de personal de los trabajadores adscritos a ésta, así como de los que hayan causado baja antes de la desconcentración de los registros de personal por parte de la Oficialía Mayor.

Asimismo, deberá solicitar los expedientes de personal de los trabajadores que reingresen al GDF, a su última Área de Adscripción, dentro de los 5 días hábiles posteriores a su contratación. La última área de adscripción, deberá enviar el **expediente solicitado**, dentro de los 15 días siguientes a la recepción de dicha petición

**1.3.16** El Titular del Área de Recursos Humanos de cada Dependencia o Entidad, será el responsable de expedir la documentación oficial que certifique la trayectoria laboral de los trabajadores activos y que hayan causado baja.

En este orden de ideas, se propone estimular la denuncia del hostigamiento sexual a la vez de diseñar un instrumento (hoja de agravio) acorde con el ámbito laboral del instituto, además de diseñar una estructura para ello.

## 2. Profesionalización del personal del Instituto.

Esta medida busca sobre todo que la capacitación dentro del instituto se convierta en un proceso constante y sistematizado. Hasta ahora la capacitación se ha dado por iniciativa propia de cada área y equipo que la integra. Si bien esta iniciativa cuenta con el apoyo del instituto, es necesario que la profesionalización se constituya como un mecanismo idóneo para guiar legal y estructuradamente el proceso de formación de una nueva cultura institucional con perspectiva de género.

Al respecto se analizó la conveniencia de una instancia externa al instituto que realice una detección de necesidades de capacitación, para que a partir de este diagnóstico se implemente un programa de capacitación que fortalezca aquellas áreas que son sustantivas para el mejor desempeño del instituto. Incluso se pensó en incorporar propuestas de profesionalización al personal en el marco de las convocatorias de coinversión emitidas por el GDF.

Un aspecto a considerar en este proceso, es el referido a la coordinación con las distintas áreas del instituto para que la capacitación no interfiera con el trabajo cotidiano pero que tampoco ocupe de manera excesiva el tiempo libre de los y las funcionarias. En este caso la coordinación y planificación serán elementos fundamentales para el éxito del proceso.

En relación con la normatividad habría que hacer hincapié en la necesidad de promover cambios en la misma para incluir dentro de la capacitación al personal contratado por honorarios.

De igual forma la Circular Uno 2007, referente a la “Normatividad en Materia de Administración de Recursos” se señala en el inciso 2. Capacitación, desarrollo de personal, servicio social y prácticas profesionales lo siguiente:

## **2.1 El Sistema de Capacitación**

**2.1.1** El SC es el conjunto de acciones cuyo objetivo es mejorar la eficiencia y eficacia de los trabajadores de las Dependencias en la prestación de sus servicios, para lo cual establece el marco en el que se operarán las etapas del proceso de capacitación y Enseñanza Abierta, con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la LFTSE, las CGT, el Acuerdo por el que se establece el Comité Mixto de Capacitación y Desarrollo de Personal, en la Administración Pública del Distrito Federal y en las disposiciones específicas que en tales materias emita la DCDP.

**2.1.2** El Sistema apoyará la instrumentación de programas dirigidos al fortalecimiento del Servicio Público de Carrera.

**2.1.3** El PGCDP es el instrumento que orienta las acciones tendientes a proporcionar al servidor público, los medios necesarios para mejorar sus capacidades, conocimientos y adquirir habilidades, para el óptimo desarrollo de sus funciones, de conformidad con el del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal.



**2.1.4** Para el cumplimiento del PGCDP, la DCDP elaborará anualmente el PAC, con base en las necesidades de formación, capacitación y profesionalización de los servidores públicos de las Dependencias. Este Programa se integrará por: Capacitación con costo, capacitación Interna y vinculación institucional.

**2.1.5** El PAC se divide en las siguientes etapas: Diagnóstico de Necesidades, programación, ejecución, seguimiento y evaluación. El **2.1.6** establece las modalidades de profesionalización la genérica y la específica, en dos vertientes la directiva y la técnico-operativa.

Ambas vertientes se llevarán a cabo en las dos modalidades descritas, cuyo fin será generar una cultura de eficiencia y eficacia, calidad y alta responsabilidad ética en la prestación de los servicios, así como estimular el fortalecimiento de los procesos de simplificación administrativa.

**2.1.7** Los prestadores contratados con cargo a la partida 3301 "Honorarios" no tiene derecho a participar en eventos de capacitación, ni organizados por otras instituciones, si ello implica una erogación en la partida presupuestal 3302 "Capacitación".

En este último numeral habría que buscar el mecanismo para no dejar fuera los y las profesionales por honorarios de tal forma que sean beneficiados por esta nueva cultura institucional.

Finalmente, como se observa será necesario establecer una estrategia de seguimiento y monitoreo documentando el inicio y proceso de consolidación de estas medidas, al mismo tiempo de ir regulando las prácticas institucionales más adecuadas al contexto de cada institución participante en la Mesa de Seguimiento Interinstitucional.

Es necesario mencionar que la puesta en marcha de la cultura institucional con perspectiva de género será la punta de lanza para los cambios en la gestión pública de las dependencias de la ciudad de México, un reto para la voluntad política de este gobierno.

## Bibliografía

- CEAMEG, *Análisis de las políticas conciliatorias entre la vida familiar y laboral en México. Acciones del gobierno federal 2000-2007*, CEAMEG-Cámara de Diputados, 2008.
- García Prince Evangelina, *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando?*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. San Salvador 2008.
- GDF, “Decálogo por la Equidad de Género”, Gobierno del distrito Federal, 2007.
- Incháustegui Teresa y Yamileth Ugalde, *Materiales y Herramientas Conceptuales para la transversalidad de Género*, Inmujeres- DF, 2005.
- Inmujeres- DF, “Diagnóstico de género de la situación laboral de las mujeres que trabajan en el Gobierno del Distrito Federal”, Inmujeres- DF, 2007.
- Inmujeres- DF, “Proyecto de Política Pública Laboral con perspectiva de Género en la Administración pública”, Inmujeres-DF, 2008.
- INMUJERES, *Programa de Cultura Institucional*, Instituto Nacional de las Mujeres, 2009.
- Navarro Oliván Natalia, *Desigualdad de Género en las Organizaciones. Procesos de Cambio Organizacional Proequidad*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. San Salvador 2007.
- OIT, *Seguridad social: un nuevo consenso*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2002.
- PNUD, *Cómo elaborar una Estrategia de Género para una Oficina de País*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. San Salvador 2004.



Your complimentary use period has ended.  
Thank you for using PDF Complete.

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

FEDERAL DE LAS MUJERES PREESCOLAR Vivir Mejor



- Tomei Manuela y María Luz Vega-Ruiz, “La discriminación de la mujer en el lugar de trabajo. Nuevas tendencias en materia de discriminación por motivos basados en la maternidad y el acoso sexual” en *Revista Latinoamericana de Derecho Social* N° 4, ene-jul. 2007, pp. 149-174.
- Valenzuela María Elena, “Trabajo decente y no discriminación salarial” ponencia presentada en el *Seminario Desafíos de género, relaciones laborales y políticas de igualdad*, 2008.