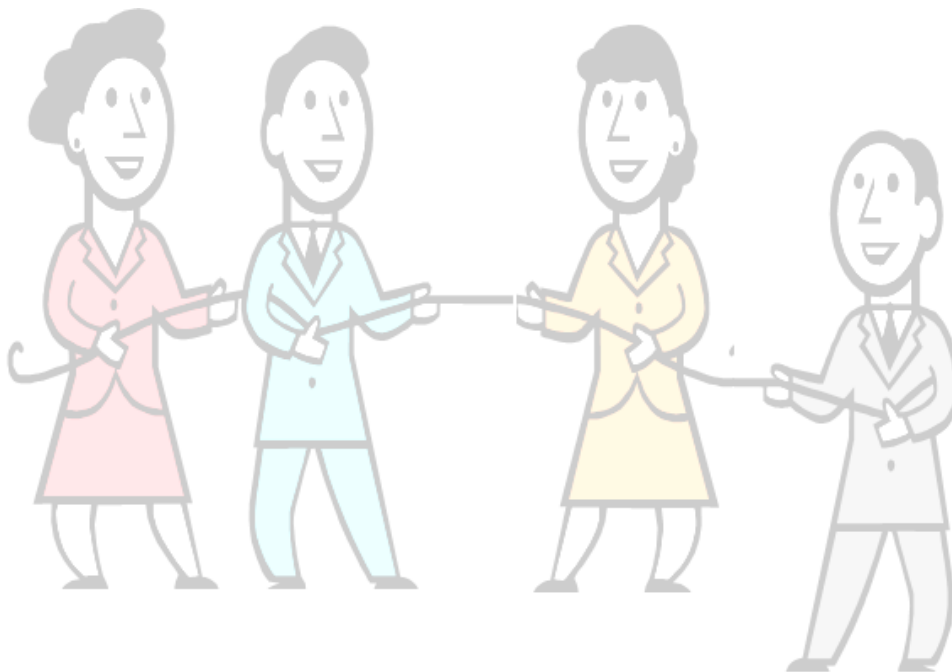




**DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL SOBRE IGUALDAD,  
INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO  
Y VIOLENCIA LABORAL EN LA SECRETARÍA DE  
SEGURIDAD PÚBLICA Y SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PRODUCTIVIDAD DE MORELOS**



*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*



**DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL SOBRE IGUALDAD,  
INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO  
Y VIOLENCIA LABORAL EN LA SECRETARÍA DE  
SEGURIDAD PÚBLICA Y SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PRODUCTIVIDAD DE MORELOS**



**“UNA COMPLETA IGUALDAD SIGNIFICA MÁS QUE EL LOGRO DE OBJETIVOS ESTADÍSTICOS, LO QUE DEBE CAMBIAR ES LA CULTURA”**

KOFI ANNAN  
NUEVA YORK, 7 DE MARZO DE 1997



*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*



## INSTITUTO DE LA MUJER PARA EL ESTADO DE MORELOS

CUERNAVACA, MORELOS

2009

### Presentación

Dentro del marco del Fondo de Fomento para la Transversalidad con Perspectiva de Género, el Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos presenta el Diagnóstico Institucional realizado en las Secretarías de Seguridad Pública y del Trabajo y Productividad del Estado de Morelos.

La finalidad principal de estos documentos es identificar los índices de violencia laboral, en el caso de su existencia, así como la desigualdad de género y la utilización o no de la perspectiva de género.

El diagnóstico también permite generar recomendaciones para realizar acciones encaminadas al diseño de planes, programas y políticas públicas con perspectiva de género, todo ello orientado a la búsqueda de beneficios para las y los servidores públicos de las dependencias intervenidas, así como garantizar la igualdad entre mujeres y hombres para disminuir las brechas aún persisten.

Trabajar por el beneficio de las mujeres del Estado de Morelos y por la Institucionalización de la perspectiva de género, es mi compromiso.

**C. ERIKA CORTÉS MARTÍNEZ**

DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE LA MUJER PARA EL ESTADO DE MORELOS



*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*



## ÍNDICE

<b>I.- INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>A) Justificación y objetivo del presente diagnóstico.....</b>	<b>8</b>
<b>B) Fundamentación jurídica.....</b>	<b>10</b>
<b>C) Metodología</b>	
<b>1.- Metodología para elaborar el diseño muestral.....</b>	<b>43</b>
<b>2.- Metodología para la recolección de datos.....</b>	<b>48</b>
<b>II.- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DE MORELOS</b>	
<b>1. Perspectiva de género.....</b>	<b>51</b>
<b>2. Igualdad entre mujeres y hombres.....</b>	<b>60</b>
<b>3. Violencia laboral.....</b>	<b>73</b>
<b>III.- SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA</b>	
<b>1. Perspectiva de género.....</b>	<b>102</b>
<b>2.- Igualdad entre mujeres y hombres.....</b>	<b>105</b>
<b>3.- Violencia laboral.....</b>	<b>126</b>
<b>IV.- CONCLUSIONES GENERALES.....</b>	<b>135</b>
<b>V.- PROPUESTAS DE ACCIONES.....</b>	<b>140</b>
<b>VI.- BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>145</b>



“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”

## I. INTRODUCCIÓN

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH) en la actualidad se erige como uno de los pilares fundamentales para el respeto y la garantía de los derechos humanos de todos los integrantes de la familia humana, en virtud de que su finalidad primera es la salvaguarda de la dignidad de la persona a través de la condena de los actos y omisiones de parte de los Estados que conculquen esos derechos.

Dentro de la vasta y especializada compilación de los instrumentos jurídicos integrantes del DIDH, hallamos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará). Estos dos instrumentos constituyen las “Cartas Magnas” que consagran las obligaciones y estándares más altos de los derechos humanos de las mujeres. Estas convenciones y tratados se auxilian para su aplicación de recomendaciones, observaciones generales y observaciones finales a los países, emitidas por los Órganos encargados de vigilar su cumplimiento.

Asimismo para el seguimiento de su aplicación, se consideran los informes de las Relatorías Especiales de Naciones Unidas, así como las resoluciones, declaraciones y programas de acción, resultado de Conferencias Mundiales.

En consecuencia, el ejercicio conjunto de las Convenciones de derechos humanos y las Convenciones de derechos humanos de las mujeres, así como de los estándares internacionales contenidos en informes, observaciones y relatorías, proporcionan los mecanismos para la defensa de los derechos humanos de las mujeres.

México ha firmado y ratificado la mayoría de los instrumentos internacionales de derechos humanos, incorporándolos en su normatividad interna, lo cual es un reto

de considerables dimensiones, ya que entraña en primer lugar, efectuar diagnósticos de la situación nacional y estatal de las mujeres, y en segundo lugar, diseñar, implementar y dar seguimiento a políticas públicas que impacten eficazmente en la vida de las personas, disminuyendo las brechas de desigualdad que les permitirá el despliegue de sus potencialidades incidiendo invariablemente en el ejercicio del resto de sus derechos humanos, atendiendo al principio de integralidad e interdependencia.

Con base en los argumentos anteriores, podemos deducir que el Gobierno Federal no es el único constreñido en la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, también se ven inmersos los niveles estatal y municipal. Es por ello que atendiendo a compromisos internacionales y observando el contexto socio cultural que viven las mujeres de nuestra nación es necesario capacitar y sensibilizar tanto a servidores públicos como a la sociedad en general para hacer una dupla jurídica y socialmente responsable.

En atención a lo establecido en párrafos precedentes es que preparamos la elaboración de un *DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL EN LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA Y SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DE MORELOS, SOBRE LA IGUALDAD, INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y VIOLENCIA LABORAL*, con base en una metodología participativa entre actores del gobierno, organizaciones de la sociedad civil –Fundación para el Bienestar y el Desarrollo Social FUNBIDE A.C.– y algunos sectores de personas que han sufrido algún tipo d discriminación o violencia en razón de su sexo –aquellas que solicitan acceso a la justicia en caso de sufrir violencia de cualquier tipo–.

Este Diagnóstico pretenderá señalar los principales obstáculos y causas estructurales que impiden lograr una plena vigencia de los derechos humanos al interior de la Secretaría de Seguridad Pública y la Secretaría del Trabajo y Productividad del Estado de Morelos, reuniendo las características solicitadas en la convocatoria correspondiente. Lo anterior permitiría identificar la necesidad de implementar medidas administrativas, legales y judiciales para mejorar la situación de respeto y vigencia de los derechos humanos de las mujeres, a través de la formulación propuestas viables y líneas de acción a implementar bajo un espíritu constructivo.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*



## A) Justificación y objetivo del presente diagnóstico.

De conformidad con la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, los Estados que los suscriben, están obligados y deben ser cumplidos por ellos de buena fe. En tal virtud, México, debe cumplir con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos asumidas a través de la firma y ratificación de los tratados en la materia, y dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas por los mecanismos internacionales de protección de los derechos humanos.

Por otro lado, con la adopción de la Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en Viena en 1993, los Estados se comprometieron a diseñar un plan nacional de acción que promueva la armonización de su legislación nacional y consolide una política de Estado en materia de promoción y protección de los derechos humanos.

La Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos llevó a cabo durante el 2003, la elaboración de un Diagnóstico sobre la situación de los derechos humanos en México, que sirvió de base para la adopción de un Programa Nacional de Derechos Humanos, presentado en diciembre de 2004 por el Gobierno Federal. En esa misma fecha, se firmó el Acuerdo Nacional de Derechos Humanos entre las Entidades Federativas y la Secretaría de Gobernación, sentando las bases y apuntalando el compromiso para la elaboración de Programas estatales de derechos humanos, con el objeto de identificar los obstáculos que dificultan el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos en las entidades federativas, y generar propuestas de acciones concretas para un programa estatal de derechos humanos.

El Diagnóstico estatal deberá apoyarse en una revisión amplia de la información disponible y sustentarse en un marco conceptual que considere la universalidad, integralidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos, tomando como referencia el Diagnóstico sobre la situación de derechos humanos

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*



elaborado a nivel nacional. Entre los supuestos más relevantes que deben tenerse en cuenta para el éxito de la propuesta está el apoyo decisivo que las autoridades estatales deben dar para la ejecución de los trabajos propuestos. Debe mantenerse en este sentido, la voluntad política de las autoridades de implementar políticas y estrategias con perspectiva de derechos humanos. Por otra parte, las autoridades estatales deberán destinar los recursos que sean necesarios para la realización del espacio de análisis y participación.

La OACNUDH subraya la importancia de contar con la voluntad política, el involucramiento y la participación de las entidades del estado y de gobierno, así como la participación activa de la sociedad civil y la academia. Todos estos actores, asegurarán la legitimidad de este ejercicio y el impacto de sus resultados. También considera que es el sector académico, la instancia que puede garantizar la objetividad y sistematización metodológica del proceso.<sup>1</sup>

Es por ello que para lograr la institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito gubernamental el planteamiento para ejecutar el Fondo de Fomento para la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2009 tiene una lógica para que el presente diagnóstico cumpla con los siguientes objetivos generales:

- Contribuir a la inclusión de la perspectiva de género en la cultura institucional de la administración pública estatal y municipal, a través de la implementación de diversas acciones en los sectores: Seguridad y Justicia y Desarrollo Económico Sustentable.
- Garantizar la igualdad jurídica y los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación en el marco del Estado de derecho, así como su ejercicio y práctica en las instancias de la administración y procuración de justicia.
- Generar acciones que permitan el acceso de las mujeres a igualdad de oportunidades, acceso a la justicia y a la seguridad personal.
- Impulsar políticas públicas y acciones estatales que permitan garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

---

<sup>1</sup> <http://www.hchr.org.mx/Documentos/diagnosticos/diagnosticolink2.pdf>

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

## **B) Justificación jurídica.**

### **I. Introducción sobre el género y sus implicaciones legales.**

El feminismo en la búsqueda por la igualdad entre las mujeres y los hombres, marcó un hito en el tratamiento de las diferencias sexuales y el impacto de éstas en la asignación de roles por parte del imaginario colectivo. En un comienzo el feminismo empleó la palabra *género* para entablar las primeras discusiones científicas sobre las condiciones discriminatorias que vivían las mujeres como grupo oprimido y excluido<sup>2</sup>, en base a sus características biológicas. Si bien este movimiento en sus orígenes contemplaba sólo a las mujeres, con el paso del tiempo y el cambio de paradigmas, evolucionó hasta integrar en sus estudios a los hombres, pues consideraban que sus postulados debían ser incluyentes y negociadores<sup>3</sup> con la otra parte de la población que también se veía afectada por la designación de roles, los cuales les impedían el despliegue pleno de sus potencialidades y deseos como les ocurría a las mujeres. Para conocer las causas de la desigualdad y sus posibles soluciones, se percataron que requerían herramientas que sostuvieran sus hipótesis, situación que dio origen a los sistemas de género, los estudios de género y la perspectiva de género sensitiva, y con ello evitar la reproducción de la discriminación para cualquiera de los sexos.

El género develó las desigualdades entre mujeres y hombres acentuando la noción de multiplicidad de identidades (reconociendo diferentes tipos de relaciones más allá de las heterosexuales) bajo un esquema transdisciplinario, es decir, con un análisis de los rasgos psicológicos, antropológicos y socioculturales atribuidos a los sexos que varían de acuerdo a la época y sociedad que sea el objeto de estudio, por lo que no se puede generalizar un concepto de género.

---

<sup>2</sup> Vid Young Iris Marion, *La justicia y la política de la diferencia*, traducción de Silvina Álvarez, España, Ediciones Cátedra, Universitat de Valencia, Instituto de la Mujer, Princeton University Press, 1990, pp. 20 y ss.

<sup>3</sup> Vid Capítulo "De la protesta a la propuesta: escenas de un proceso feminista" en Lamas Marta, *feminismo, transmisiones y retransmisiones*, México, Editorial Taurus, pp.

*"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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"*

Como se señaló al principio surgió la necesidad de explicar la situación de las mujeres con mecanismos diversos al patriarcado, el cual fue rebasado como fuente de información y de elucidación. Las metodologías empleadas para el fin anteriormente referido fueron desarrolladas en los años setenta y ochenta, en América Latina este paso se dio en la década de los noventa, las cuales demostraron que el género no sólo se refería a los roles, las actitudes, los valores y las relaciones que se construyen en las sociedades con respecto a las niñas, los niños, las mujeres y los hombres; enfatizaron que el género también construye instituciones sociales como el derecho, el control social, la religión, la familia, el imaginario, la ideologías, etc., las cuales asignan desigualmente los derechos y responsabilidades entre los sexos<sup>4</sup>.

## II. ¿Qué es el sexo?

Es imperativo determinar un distingo entre los términos *sexo* y *género*, ya que los mismos se emplean como si fueran sinónimos, tergiversando su sentido original y confundiendo a la población, es un error frecuente en la administración, las leyes y la sociedad. Aunque el sexo y el género los utilizamos separadamente para efectos didácticos, estos son indisolubles pero no intercambiables.

“El sexo corresponde a un hecho biológico, producto de la diferenciación sexual de la especie humana que implica un proceso complejo con distintos niveles, que no siempre coinciden entre sí, y que son denominados por la biología y la medicina como sexo cromosómico, gonadal, hormonal, anatómico y fisiológico”<sup>5</sup>.

El estudio de la diferencia sexual es elemental para comprender los cimientos del género, en el mundo anglosajón las feministas circunscriben esa distinción sexual a lo estrictamente físico, una distinción sustantiva entre las personas. Pero el sexo no se puede entender por sí mismo, necesita del desglose de su parte psicoanalítica, es decir, el inconsciente en la formación de la identidad sexual.

---

<sup>4</sup> Facio, Alda, “Los derechos humanos desde una perspectiva de género y las políticas públicas” en *Otras miradas*, Volumen 3, número 1, junio 2003, pp. 19-20.

<sup>5</sup> Gamba, Susana, “Perspectiva de género. ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?” en *Diccionario de estudios de género y feminismos*, Editorial Biblos, 2008, consultado en [www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article1395](http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article1395) el 11 de noviembre de 2009 a las 2:12 am.

“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”



El movimiento se ha olvidado de realizar estudios más profundos sobre el sexo y la sexualidad de las personas<sup>6</sup>; son una serie de fenómenos anatómicos, fisiológicos y emocionales los que marcan al ser humano en las fases de su desarrollo identitario, lo cual influye en el impulso sexual, el goce inmediato y la reproducción, no se debe olvidar el vínculo entre el aspecto psicológico de las personas con su cuerpo y las expectativas de las mismas en sociedad (códigos de conducta). Esta aseveración es fundamental para comprender que el físico no se relaciona estrictamente con fines reproductivos sino con conceptos como placer y deseo, las mujeres y los hombres somos seres compuestos de una parte corporal, una genital, una psicoafectiva, una social y una espiritual.

Experimentamos nuestra sexualidad a un nivel individual, no obstante, para su entendimiento se puede afirmar que los deseos se constituyen en el curso de las prácticas históricas y sociales específicas<sup>7</sup>, gozamos y sufrimos individualmente, pero nuestros cuerpos adquieren un significado cultural además del natural, en consecuencia hay mecanismos de dominación de esos impulsos, sin embargo, también hay mecanismos de resistencia.

El sexo también es político y esa visión sólo es posible en la medida en que es concebido como un fenómeno biológico o de la psicología individual, enmarcado en una serie de símbolos culturales, históricos y sociales, en esa dimensión de la sexualidad influyen circunstancias como la demografía, la inmigración, los conflictos urbanos, cuestiones epidemiológicas; todos estos dispositivos deben ser tomados en cuenta por las políticas sexuales, lejos de criterios como el pecado, la decadencia o la neurosis que hacen un juicio a priori de la sexualidad.

---

<sup>6</sup> Cfr. Gómez Suárez, Águeda y Miano Borusso, Marinella, "Dimensiones discursivas del sistema de sexo zapoteco y género entre los indígenas zapotecas del Istmo de Tehuantepec (México)" en *Papers. Revista de sociología*. 88. *Natura i societat*, Universitat Autònoma de Barcelona, España, Bellaterra, Número 88, 2008, pp. 165-178.

<sup>7</sup> Vid Osborne, Raquel, "Sexo, género, sexualidad. La pertinencia de un enfoque constructivista" en *Papers. Revista de sociología*. 45. *Relacions socials: velles i noves realitats*, Universitat Autònoma de Barcelona, España, Bellaterra, Número 45, 1995, p. 6.

*"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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"*

### III. ¿Qué es el género?

#### 1. Antecedentes.

El concepto se empleó por primera vez en el campo de la psicología y la antropología social; en 1949 Simone de Beauvoir lo describió en su obra *El segundo sexo*; John Money en 1955 propuso el término “papel de género” para englobar las conductas atribuidas a cada uno de los sexos, no obstante, en 1968, Robert Stoller<sup>8</sup> desarrolló una investigación experimental cuyos resultados arrojaron que el determinante de la identidad y el comportamiento de las personas en masculino y femenino, no son las características biológicas, sino las costumbres, experiencias, tradiciones y el imaginario colectivo, este descubrimiento permitió fundamentar la adquisición del género en una cuestión sociocultural<sup>9</sup>. Es en 1972 cuando Ann Oakley introduce el término género en el discurso de las ciencias sociales, aunque un precedente se tiene con Aphra Behn quien denunció en sus ensayos que la sociedad y no la biología incapacitaba a las mujeres para el trabajo intelectual e incluso las discriminaban para ciertos trabajos físicos.

#### 2. Concepto de género

Barnie, Kramarae y Nancy Heley insisten en que el género no es un hecho aislado ni natural, sino que éste cobra forma con las relaciones sociales concretas e históricamente cambiantes, en esa misma tesitura se maneja Gerda Lerner, quien consideró al género como roles culturales, “es un disfraz, una máscara con la que hombres y mujeres bailan su desigual danza”<sup>10</sup>

El género alude a un “conjunto de características y comportamientos, como a los roles, funciones y valoraciones impuestas dicotómicamente a cada sexo a través de los procesos de socialización, mantenidos y reforzados por la ideología y las instituciones

<sup>8</sup> Stoller, Robert, *Sex and Gender*, New York, Science House, 1968, p. VII.

<sup>9</sup> Vid Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de género*, 2ª edición, México, Inmujeres, 2008, p. 70.

<sup>10</sup> Lerner Gerda, citada por Facio, Alda y Fries Lorena, “Feminismo, género y patriarcado” en *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, Buenos Aires, Argentina, Departamento de Publicaciones, Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, Año 3, número 6, primavera, 2005, p. 271.

“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”

patriarcales... no es abstracto ni universal, en tanto se concreta en cada sociedad de acuerdo con contextos espaciales y temporales y se redefine a la luz de otras realidades”<sup>11</sup>

Mujeres y hombres son cautivos del género desde el nacimiento, desde ese instante comienza su transformación y adaptación según su sexo de un modo interrelacionado pero muy diferenciado, por ello la tendencia a la búsqueda de la igualdad, donde la mujer figure como sujeto de decisiones y con poder.

### 3. Estudios de Género.

Es la producción epistemológica que se ha ocupado de la experiencia humana en las relaciones de los sexos, sus consecuencias en la determinación de las identidades, por ende en la sexualidad de las personas y en su comportamiento en la colectividad.

### 4. Modelos de la relaciones entre sexo y género<sup>12</sup>

#### A. Primer modelo. Identidad sexo y género.

Cabe hacer la precisión de que este modelo ha sido superado, pero es requerido con fines didácticos. En él se afirmaba que la biología determinaba los roles y eran intransferibles. Identificaba al género con la base biológica, por lo tanto jamás se presentaría la posibilidad de la igualdad porque físicamente somos muy distintos por lo mismo las funciones asignadas eran muy dispares y aunque uno de los sexos quisiera transferir al otro su rol, las diferencias físicas le impedirían ejercitarlo. En este modelo la diferenciación sexual femenina se tenía *por defecto*, pues la mujer “aparecía” en ausencia de los factores que determinaban a un embrión masculino. Las consecuencias jurídicas se traducían en un tratamiento social diferenciado que se veía plasmado en los códigos de conducta, así si una mujer trasgredía uno de los roles era sancionada moralmente. Por la parte de los derechos y obligaciones, estas eran definidas en dos espacios: los públicos (política, economía, trabajo remunerado) eran para los hombres y los privados (reproducción, crianza y educación de los hijos) para mujeres.

<sup>11</sup> *Ibidem*.

<sup>12</sup> , Marcuello Ana Carmen, “Sexo, género, orientación sexual, identidad sexual y sus patologías” en Elósegui Itxaso, María, *Diez temas de género. Hombre y mujer ante los derechos sexuales y reproductivos*, Madrid, España, Ediciones Internacionales Universitarias, 2005, pp. 43-92.

“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”

Ciertamente, aunque este modelo ya se superó en la teoría, en la práctica sigue muy vigente. Este fue el fundamento del sexismo y ante el cual debemos luchar porque es una forma de discriminación terrible<sup>13</sup>.

### **B. Segundo modelo. Independencia entre sexo y género. Equiparación asimilacionista.**

Se gesta la separación entre lo biológico y lo cultural, pues no hay nada dado, se establece que lo cultural no tiene ninguna base biológica, en consecuencia, la masculinidad y la feminidad son dos conceptos independientes que apenas y tienen contacto con el sexo biológico.

En este modelo, ser iguales implicaba ocupar los espacios que habían pertenecido a los hombres, adoptando sus comportamientos, si lo femenino era un obstáculo, lo mejor era deshacerse de él y asimilarse al varón, era una igualdad sin diferencia. Esto, también tuvo sus repercusiones en el plano legal ya que hubo un avance en la legislación pero sólo para plasmar la igualdad formal –aquella donde todos tenemos la posibilidad de erigirnos como titulares de derechos sin considerar nuestras particularidades [diferencias]. De esta manera, la mujer podía acceder a los espacios públicos de poder que anteriormente habían sido destinados a los hombres pero para ello debía renunciar al espacio privado, por lo tanto surgió la concepción de liberarse de los hombres y comenzó el enfrentamiento de sexos. Lo cual tampoco se vio plasmado con igualdad ya que los hombres si podían transitar libremente de los espacios privados a los públicos sin tener que perder alguno de los dos.

Como los roles no estaban asignados en función de la fisiología, estos papeles eran libres y por lo mismos, intercambiables pues cualquiera de los dos sexos podía ejercitarlos. En el campo jurídico no se hacían distinciones en la diferencia sexual por que ésta no existía, la igualdad en este supuesto entrañaba homogeneidad.

---

<sup>13</sup> Vid Serret Estela, *Cuadernos de la Igualdad. 6. Discriminación de género. Las consecuencia de la democracia*, Conapred, México, 2006, 59 p.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

En este modelo tenemos grupos afectados:

- a. Homosexuales y Lesbianas<sup>14</sup>.
- b. Transexuales.
- c. Transgénero.
- d. Travesti.
- e. Intersexo.

Con estas categorías comprobamos que las mujeres heterosexuales no son las únicas afectadas con el concepto de género, sus consecuencias permean en diferentes grupos considerados como en situación de vulnerabilidad, pues los derechos humanos de estos conglomerados se conculcan en razón de sanciones prohibitivas y punitivas de corte social o legal, por no concordar con los cánones de lo establecido como “normal” en función de la heterosexualidad; incluso en ordenamientos civiles les es negado el derecho a la identidad, es decir, la modificación de sus papeles personales como actas de nacimiento, credenciales oficiales, adopción, matrimonios, conformación de familias, etc.<sup>15</sup> La identidad sexual de estas personas en algunos casos no se identifica con su sexo biológico y se ve influenciado por las cuestiones de género de su contexto, por ello debemos modificar las creencias sociales, médicas y legales y lograr la ansiada igualdad.

### **C. Tercer modelo. Relación entre sexo y género, pero no identidad. Interdependencia y Corresponsabilidad.**

El sexo tiene relación con el género pues este sigue señalando las distinciones sociales en la atribución de roles o funciones, pero ello no entraña identidad sexual de las personas, pues ésta se define más allá del sexo anatómico con auxilio de otros factores como la edad, la familia, el trabajo, las emociones, entre otras. Por lo mismo se habla de igualdad pero con una variante, es una igualdad desde la diferencia<sup>16</sup>, lo que se traduce en una corresponsabilidad de los sexos.

<sup>14</sup> Council of Europe, European Court of Human Rights, *Case of E.B. versus France (Application no. 43546/02)*, Judgment Strasbourg, 22 January 2008, 1-29. *Vid* Dissenting Opinion.

<sup>15</sup> En el Distrito Federal ya existe la posibilidad de que las personas que hayan hecho un cambio en un sexo cambien su credencial de elector.

<sup>16</sup> Carbonell, Miguel, *El derecho a no ser discriminado entre particulares, la no discriminación en el contexto de la Constitución mexicana*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2006, pp. 89-97.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*



Tanto las mujeres como los hombres deben tener una mayor presencia en el mundo privado y en el mundo público sin necesidad de que se vean limitados en las transiciones de uno a otro por su sexo o identidad, y sin que pierdan la posibilidad de ejercer cualquiera de los derechos, libertades y poderes de esos espacios; esto implica una interrelación de las funciones como requisito para el progreso, es decir, no dejar que el otro asuma por completo determinadas funciones sino que sean corresponsables en las labores con independencia de su sexo, lo que conocemos como funciones transferibles-intercambiables, un ejemplo de ello son las labores del hogar, donde la pareja, los descendientes o los ascendientes se hacen corresponsables de llevarlas a cabo, permitiendo a la mujer combinar perfectamente su espacio privado con el público como el trabajo; o al asumir que los hombres también pueden cuidar y educar a los hijos cambiar las visiones sobre las licencias de maternidad y otorgarlas también a los padres.

## 5. Perspectiva de Género.

Hemos analizado que el sexo es uno de los fundamentos de la designación de roles culturales diferenciados para las personas, pero esas distinciones tienen un eje rector o referente: el hombre, como un modelo de ser humano donde las instituciones definitorias responden más a los intereses y necesidades del hombre y a las necesidades e intereses que el hombre *crea* que tienen las mujeres o los otros.

Las perspectivas género-sensitivas o perspectivas de género como se les conoce regularmente, no pretenden sustituir la centralidad del hombre por la centralidad de la mujer, al contrario, se inquiera que las relaciones de poder entre mujeres y hombres sean el centro de cualquier análisis de la realidad<sup>17</sup>.

No se pretende ser la contraparte de la perspectiva androcéntrica e invisibilizar al sexo masculino, sino que su perspectiva de género masculina no androcéntrica visibilice a los hombres como un grupo específico en lugar de ser la representación de la humanidad entera.

---

<sup>17</sup> "Los revolucionarios son radicales, no buscan cambiar los abusos sino los usos mismos" Octavio Paz.  
"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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"

Analizados todos los elementos anteriores hemos de dar una conceptualización del género –aunque recordemos que no aplica de la misma manera para todas las sociedades y tiempos- así pues la perspectiva de género es la “metodología y los mecanismos que permiten identifica, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género”<sup>18</sup>

Esta perspectiva implica el desarrollo de marcos teóricos que permitan una investigación de resultados veraces que puedan ser aplicados en la capacitación, profesionalización y sensibilización de los funcionarios y la población en general, así como el desarrollo de políticas y programas que: reconozcan las relaciones de poder que se gestan entre los sexos, constituidas social e históricamente articulándose con otros factores como la clase, la etnia, la edad, la preferencia sexual, la religión, entre otros; todo en su conjunto adquiere un significado distinto en el trabajo, la familia, la política, la salud, la ciencia, la sexualidad y la propia historia.

Pero es menester exponer que los roles, las identidades y los valores atribuidos a mujeres y hombres son definidos por la historia y los códigos sociales deben ser internalizados a través de la institucionalización y la socialización<sup>19</sup>.

En el caso de la institucionalización es un proceso por el que las acciones realizadas con frecuencia por las personas se convierten en pautas establecidas por la acción de las y los integrantes de un grupo social; mientras que la socialización es un proceso complementario de la institucionalización, si las instituciones pretenden mantenerse vigentes, deben ser asumidas por los nuevos miembros de la sociedad, hay dos tipos: i) Primaria, la niña o el niño adquiere la capacidad de actuar modelos de relevancia y

---

<sup>18</sup> Artículo 4º de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, publicada en el Diario Oficial de la federación el 12 de enero de 2001, citado en Carbonell, Miguel, *Cuadernos de la Igualdad. 1. Igualdad y Constitución*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, p. 27.

<sup>19</sup> Espinosa Torres, Patricia, “La perspectiva de género: una nueva visión y estrategia” en *Bien común*, México, Fundación Rafael Preciado Hernández A.C., año 9, número 97, enero, 2003, p. 34.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

lenguaje, sobretodo de la familia; y ii) Las personas adicionan diferentes papeles sociales (roles de pareja, de profesión, en el trabajo).

## A. Características y dimensiones

- a. **Construcción social e histórica.** Esta perspectiva variara de acuerdo a las necesidades o tipos de discriminación imperantes en una sociedad, contexto y tiempo determinados, por lo cual no se puede hablar de criterios homogéneos para determinar los elementos de este instrumento que determinará las desigualdades de esa comunidad y sus posibles soluciones.
- b. **Relación social.** Descubre los códigos de conducta que determinan los vínculos entre los dos sexos.
- c. **Poder.** Consigna la calidad de esas relaciones.
- d. **Asimetría.** Un control inequitativo que se traduce en la dominación por una de las partes o condiciona el panorama para un trato igualitario. Por lo general, se trata de dominación masculina y subordinación femenina.
- e. **Abarcativa.** Engloba a otros personajes como las instituciones, los símbolos, las identidades, los sistemas económicos, jurídicos y políticos.
- f. **Transversal.** Franquea todo el andamiaje social ligándose con otros agentes tales como el estado civil, la etnia, clase social, edad, educación, etc.
- g. **Inclusión.** Los problemas que se derivan del género no tendrán solución mientras que en los cambios de paradigmas sociales no se incorpore a los hombres.
- h. **Equidad o ¿igualdad<sup>20</sup>?** Significa que las mujeres adquieran un poder material y simbólico en las relaciones con los hombres, es decir, el acceso a condiciones de igualdad para el ejercicio de sus derechos. De acuerdo a estándares internacionales el término apropiado es igualdad, la equidad sólo es el primer paso para conseguir la igualdad en sentido formal y sustantivo.

---

<sup>20</sup> Vid Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003. El Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD).

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

## B. Perspectiva de género: política y presupuestos públicos<sup>21</sup>.

Las necesidades básicas y las necesidades estratégicas de los hombres han sido identificadas como las válidas universalmente, como resultado se ha excluido las demandas de otros grupos en el desarrollo de las políticas públicas. Los presupuestos públicos distribuyen los recursos, el ingreso y la riqueza y estabilizan la economía; la perspectiva de género, permite analizar el efecto de las políticas públicas de gasto e ingreso en la situación de determinados grupos, muchos de ellos en situación de vulnerabilidad<sup>22</sup>, para disminuir o afrontar las inequidades de género y apoyar la igualdad de oportunidades para los distintos integrantes de es grupos.

## C. Perspectiva de género e interpretación judicial.

Interpretar es discurrir y argumentar, es brindarle un significado a una formulación normativa en presencia de dudas o controversias en torno a su campo de aplicación; este razonamiento es la base de la decisión de las juezas y los jueces que finalmente plasma en la sentencia, la cual se convierte en una norma de derecho positivo. Algunos consideran que esa interpretación es estrictamente declarativa del derecho preexistente y otros precisan que la actividad del juez es productiva en tanto que produce un nuevo derecho.

La perspectiva de género en la interpretación judicial permite la aplicación de principios contenidos en el sistema de derecho para determinar la base de su acción, en el caso de la perspectiva, se requiere acudir al principio de igualdad, el principio de

---

<sup>21</sup> Laguna, Oscar E., "Presupuestos públicos con perspectiva de género: Un apoyo para lograr la equidad de género" en *Revista de Administración Pública. Dimensiones emergentes de la función pública*, México, INAP, XLIII, No. 1, enero-abril, 2008, pp. 53-56. Birgin, Haydée, et.al., *Un marco conceptual de Derechos Humanos para la programación de UNIFEM*, México, UNIFEM, 2003, p. 34. Para equidad de género consultar la Sentencia 151/2009 de 25 de junio de 2009 del Tribunal Constitucional Español; Sentencia del Pleno 132/2009, de 19 de enero de 2009 del Tribunal Constitucional Español.

<sup>22</sup> "Son aquellos grupos de personas que sufren de modo permanente o particularmente grave una situación de discriminación, desigualdad y/o intolerancia debido a circunstancias tales como la raza, color, sexo, religión, situación económica, opinión y preferencias de cualquier índole. Las personas que forman parte de estos grupos no son vulnerables *per se* o en sí mismas; son vulnerables porque los gobiernos y/o las sociedades las ha puesto en situación de vulnerabilidad debido a prejuicios, discriminación o a la falta de políticas públicas adecuadas que garanticen una igualdad social. El Diagnóstico sobre la situación de los derechos humanos en México menciona como grupos en situación de vulnerabilidad a los siguientes: mujeres (en ciertas circunstancias); niñez, adultos, desplazados internos, refugiados, migrantes, personas con enfermedades mentales, personas con VIH-SIDA, personas con preferencia sexual y de género distinta a la heterosexual" PÉREZ REYES CONSTANZA, *Glosario de términos básicos sobre derechos humanos*, México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Universidad Iberoamericana, 2005, p. 149.

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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"

no discriminación y la igualdad entre el hombre y la mujer de modo que ninguno de los actores se vea perjudicado en el goce y ejercicio de sus derechos del debido proceso<sup>23</sup>.

## 6. Violencia de género.

El lenguaje es el reflejo de la sociedad donde uno se desenvuelve, sino éste no registra el sexo femenino estamos en presencia de dos situaciones: no existen mujeres en su comunidad o si existen no son vistos como sujetos. Se le puede vislumbrar desde tres aproximaciones: i) Centra su asistencia en las mujeres agredidas por hombres en circunstancias extremas; ii) Como grupo social, lucha contra las agresiones de los hombres sobre las mujeres como parte de un colectivo y iii) Aproximación de género, la cual se plantea acabar con las relaciones de dominación interpersonal, por lo que tanto hombres como mujeres puede ocupar las posiciones de víctima de o de agresor, con independencia del sexo del agresor<sup>24</sup>. Asimismo esta discriminación esta sancionada por la CEDAW y la Belem do Pará y está señalado en nuestra Carta Magna.

## 7. Crítica al género

La generalización del concepto de género ha suscitado la polémica de la conveniencia de seguir empleándolo, ya que se le ha confundido con sexo, se ha trivializado y tergiversado en el discurso. Prueba de ello es que la palabra género sustituyó al término mujeres<sup>25</sup>, argumentando que este sexo fue el primero que lo enarbó como estandarte de su causa para manifestar la discriminación y subordinación que experimentaban, además de que dicho concepto se alejaba del sexo de las personas haciéndolo más *neutral*. Sin embargo, el cometer esa suplencia implica en si misma más discriminación, porque precisamente lo que nos sugiere uno de los modelos

<sup>23</sup> Sánchez Cordero de García Villegas, Olga, "Perspectiva de género e interpretación judicial" en *revista del Instituto de la Judicatura Federal*, México, Instituto de la Judicatura Federal, Escuela Judicial, 14, 2003, pp. 97-120.

<sup>24</sup> Para la violencia familiar o la aplicabilidad de la violencia de género en parejas homosexuales consultar las Sentencias del Pleno 45/2009, de 19 de febrero de 2009 y 127/2009 de 26 de mayo de 2009 del Tribunal Constitucional Español.

<sup>25</sup> La Maestra Rosa María Álvarez de Lara, considera que esta confusión de conceptos se originó en la IV Conferencia sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en Beijing en 1995 al cambiar el foco de atención de las mujeres al género, enfatizándolos como sinónimos, como si el término género incluyera todo lo que afecta o beneficia a las mujeres exclusivamente, por lo que esta palabra podía suplir sin problemas al concepto mujeres, invisibilizando nuevamente la existencia del sexo femenino. Álvarez de Lara Rosa María, *Discriminación contra las mujeres*, Instituto de Estudios en Derechos Humanos de Campeche, 2009, p. 48. Vid Coll-Planas Gerard et. al., "Cuestiones sin resolver en la Ley integral de medidas contra la violencia de género; las distinciones entre sexo y género, y entre violencia y agresión" en *Papers. Revista de sociología*, No. 87, Universitat Autònoma de Barcelona, Servei de Publicacions, Bellaterra, 2008, p. 189. Ver bien común.

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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"

analizados es que no debemos separar el componente biológico y nuestra identidad sexual para el ejercicio de los derechos, lo que debemos cambiar son los patrones culturales, los que si son modificables.

No se trata de rechazar la existencia de los sexos, esa supuesta imparcialidad invisibiliza a las mujeres, el género afecta a mujeres y hombres, pero no debemos encubrir la discriminación de las mujeres por un concepto como género, le restamos fuerza a las palabras, no es lo mismo decir que una mujer sufre violencia de género o discriminación por género a decir que las mujeres son violadas, mutiladas, torturadas o abusadas sexualmente por su sexo<sup>26</sup>. El sexo y el género se entienden y se significan mutuamente pero no son lo mismo y por lo mismo uno no puede substituir al otro, usan género porque les parece un término más alejado de lo sexual, pero no podemos distanciarnos de nuestras realidades biológicas. El sexo son nuestras características corpóreas y emocionales, mientras que el género es la construcción de las personas; uno es lo dado y lo otro construido en nuestras vidas dependiendo de nuestro contexto.

Lo anterior tiene una influencia en la definición de las políticas públicas de género, las cuales no se deben referirse exclusivamente a las mujeres, el sistema de género es un sistema relacional que involucra a los varones como lo expusimos en sus características. Tampoco se puede hablar el género en un campo de relaciones entre mujeres y hombres, se debe acabar con el heterosexismo, pues son más las identidades afectadas por el discurso del género como se ha demostrado a través de encuestas. Y eso es algo que muy frecuentemente se olvida en los estudios de género, constriñendo la violencia de género a las mujeres y como receptoras de la violencia y pocas veces como generadoras, y que existen otro tipo de víctimas potenciales.

---

<sup>26</sup> Valladares Patricia, "Violencia sexual contra las mujeres", en *Congreso Internacional sobre Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres*, celebrado del 28 al 30 de septiembre de 2009 en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

*"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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"*

#### IV. Conclusiones

La revolución para la igualdad de la mujer en sus inicios se enfocó al acceso de las mujeres a los puestos de poder y decisión con una imitación del hombre, sin embargo, con el cambio de los paradigmas y las sociedades, se forjaron conceptos novedosos para calificar estas situaciones discriminatorias, con el objetivo de contar con mecanismos a fin de que pudiese tener acceso a dichos espacios conservando sus gustos, preferencias, deseos, planes o identidad aunque ésta coincida o no con su sexo biológico. Con la evolución del feminismo se incluyó al otro sector de la población que también se veía afectada por los roles asignados en función del sistema sexo-género, que como ya hemos visto fue superado, pues impedía la transversalización de las funciones.

En este sentido la teoría del género sirve para decir hasta donde es influyente el determinante biológico, del cual no hay que liberarse para la satisfacción de las necesidades, gustos, deseos y el despliegue pleno de nuestras capacidades. En cambio del que si podemos liberarnos es de las definiciones culturales, sobre todo cuando estas son violatorias de derechos humanos y libertades fundamentales, eso si es modificable. Para lograr esos objetivos, se necesita de una herramienta: la perspectiva de género.

Esa perspectiva es científica ya que nos marca una metodología y mecanismos para identificar, cuestionar y valorar la discriminación y la exclusión de mujeres y hombres, que ha sido justificada en las diferencias biológicas entre uno y otros, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en pos de la igualdad con diferencia. Lo anterior, nos conmina a la adopción de los modelos de corresponsabilidad donde el sexo si tiene relación con el género, pero reconoce las diferencias que dan una identidad diferente, para que ambos actores de cualquier vínculo de pareja o social consideren el compromiso que tienen de interactuar sin discriminación y si impulsarnos con aceptación más que con tolerancia.

Análisis diferencial		
Sexo	Género	Perspectiva de Género
Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres y hombres.	Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual, a partir de ello se construye los conceptos de masculinidad y feminidad, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre hombres y mujeres.	Metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.
Se nace con esas características, son universales e inmodificables.	Son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas.	Son las herramientas por las que identificaremos las discriminaciones que surgen del sexo y de los roles asignados cultural y socialmente. Son los instrumentos científicos para identificar las causas y plantear las soluciones de la discriminación.



## V. Marco jurídico internacional.

La perspectiva género sensitiva que hemos expuesto en breves líneas nos ayudará a comprender y justificar la necesidad de realizar diagnósticos al interior de las dependencias de gobierno para determinar las circunstancias en que se desarrollan las relaciones entre mujeres y hombres, así como las oportunidades de crecimiento con las que cuenta el personal y el acceso a los medios de justicia para denunciar cualquier forma de discriminación o violencia en el trabajo por razón del sexo y del género, ya que las cuestiones de acoso o condiciones laborales precarias llegan a conculcar tanto a mujeres como a hombres, lo cual quedo sustentado teóricamente a lo largo de la introducción.

Sin embargo, este tipo de dictámenes no devienen de la nada, detrás de si conllevan todo un bagaje histórico, social y jurídico de las desventajas que ha presentado para determinados grupos en los ámbitos laborales, prueba de ello son los resultados obtenidos por los Diagnósticos aplicados en la Secretaría de Seguridad Pública y la Secretaría del Trabajo y Productividad de Morelos.

Los estudios realizados en estas instancias gubernamentales se llevaron a cabo por medio de diversas metodologías de investigación pero para fines de aplicación requieren de un fundamento jurídico, mismo que halla sus fuentes en los ámbitos nacional e internacional, que procederemos a explicar, instrumentos en los que hay derechos humanos a proteger y hay recomendaciones u obligaciones dirigidas a los Estados para que celebren convenios de cooperación para hacer diagnósticos que expongan la situación de los derechos humanos en una determinada población y por ende conseguir las propuestas que mejoren las condiciones de vida de las personas.

La mayoría de los documentos internacionales y nacionales detallados se dirigen en especial a la salvaguarda de las mujeres por las condiciones de discriminación de las cuales han sido objeto a lo largo de la historia de la humanidad, sin embargo, como hemos escrito, el feminismo ha evolucionado y se ha vuelto incluyente del sector masculino de la población, por lo que algunos de esos instrumentos los interpretaremos a favor de toda la población, basados en el principio *pro homine*.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

En general, los principios se ubican en el cuerpo de la Constitución o en el denominado “*bloque de constitucionalidad*”<sup>27</sup> y sirven como guía para aplicar las reglas jurídicas, es decir, sirven en la aplicación e interpretación del derecho donde están conjugados los principios, los fines y los valores, lo que Germán Bidart Campos distingue como “*enjambre axiológico*”, el cual permite maximizar e incorporar a los derechos humanos en el corpus jurídico constitucional de los Estados<sup>28</sup>.

Por otra parte, la superioridad de los derechos humanos ha dado origen a los *principios de centralidad de la persona*, que según Bidart Campos son el principio *pro homine*, el principio *pro actione* y el principio *favor debilis*, cuya finalidad es que toda la estructura del sistema de derechos humanos favorezcan a la persona humana.

Por lo mismo, es que emplearemos el llamado principio *pro homine* o *pro persona*, es una herramienta para interpretar los derechos humanos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos considera que “el equilibrio de la interpretación de los derechos humanos se obtiene orientándola en el sentido más favorable al destinatario de la protección internacional”<sup>29</sup>. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su jurisprudencia, expone:

El principio *pro homine* que implica que la interpretación jurídica siempre debe buscar el mayor beneficio para el hombre, es decir, que debe **acudirse a la norma más amplia o a la interpretación extensiva cuando se trata de derechos protegidos** y, por el contrario, a la norma o a la interpretación más restringida, cuando se trata de establecer límites a su ejercicio, se contempla en los

<sup>27</sup> Para abundar sobre el “bloque de constitucionalidad”, ver Corzo Sosa Edgar, “Control constitucional, instrumentos internacionales y bloque de constitucionalidad” en Ferrer Mac-Gregor Eduardo y Fix-Fierro Héctor (coordinadores), *La ciencia del derecho procesal constitucional. Estudios en Homenaje a Héctor Fix-Zamudio, sus cincuenta años como investigador del derecho. T. IV, Derechos Fundamentales y tutela constitucional*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2008, T. IV, p. 755 y s.

<sup>28</sup> Bidart Campos Germán J., “El enjambre axiológico que da inserción constitucional a los derechos humanos”, en María Hernández Antonio y Valadés Diego, *Estudios sobre federalismo, justicia, democracia y derechos humanos. Homenaje a Pedro J. Frías*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2003, pp. 1-7. Cárdenas Gracia Jaime, “Los principios y su impacto en la interpretación constitucional y judicial”, en Vega Gómez Juan y Corzo Sosa Edgar (coordinadores), *Tribunales y justicia constitucional. Memoria del VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2002, pp. 92-93.

<sup>29</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Asunto de Viviana Gallardo y otras*, resolución de 13 de noviembre de 1981, Serie A, No 101/81, párrafo 16.

“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”

artículos 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, publicados en el Diario Oficial de la Federación el siete y veinte de mayo de mil novecientos ochenta y uno, respectivamente. Ahora bien, como dichos tratados forman parte de la Ley Suprema de la Unión, conforme al artículo 133 constitucional, es claro que el citado principio debe aplicarse en forma obligatoria<sup>30</sup>.

En la interpretación jurídica, el principio *pro homine* impone el deber de buscar el mayor beneficio para la persona, se debe acudir a la norma más amplia o a la interpretación más extensiva cuando se trata de derechos y a la norma o interpretación más restringida cuando se trata de establecer límites a su ejercicio.

Una vez señalado que existen instrumentos y todos ellos serán interpretados a favor de todas las personas, comenzaremos el estudio individual de cada uno de ellos.

#### **A. Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.**

De acuerdo a las reglas de interpretación manejadas por el numeral 31 de este instrumento se contempla que los compromisos internacionales adquiridos por los Estados deben ser dilucidados con buena fe sin que las disposiciones de derecho interno permitan el incumplimiento parcial o total de las prerrogativas contempladas en los articulados de cada documento. Por lo mismo México, al haber signado este Convenio se vincula con todos los textos desde sus preámbulos y contenido general<sup>31</sup>, entiéndase convenios, tratados, declaraciones, informes o recomendaciones, mismos que examinaremos en las líneas subsecuentes.

<sup>30</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XX, octubre de 2004, página 2385, tesis I.4º.A.441 A, de rubro “Principio Pro Homine. Su aplicación”.

<sup>31</sup> Sección tercera. Interpretación de los Tratados. Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, UN Doc.A/CONF.39/27 (1969), 1155 UNTS 331, entered into force January 27, 1980

“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”

## B. Declaración y Programa de Acción de Viena.

Con el objetivo de permear con la visión de derechos humanos todas las esferas de operación de las autoridades de los Estados, se llevó a cabo la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en Viena en 1993, para consensuar las características de las políticas públicas creadas por los servidores públicos, y aplicadas a la población en general, producto de esta reunión fue la Declaración y Programa de Acción de Viena, en la cual se insta a los Estados a considerar la creación de un plan de acción nacional que determine las medidas que mejoren la promoción y protección de los derechos humanos; así pues, este programa nacional en nuestra nación incluye las pautas a seguir en los tres niveles: federal, estatal y local, pero los países no se deben constreñir a lo estrictamente estratégico también menciona la participación de la sociedad, instituciones y gobierno para su elaboración, todos ellos deben trabajar basados en los preceptos de cooperación y con un presupuesto destinado para tal fin<sup>32</sup>. En esta misma tesitura el Programa de Cooperación en América Latina y el Caribe para la promoción y la Protección de los Derechos Humanos de 1999 identificó los planes nacionales de derechos humanos como un referente de cooperación en la región.

Estos son algunos de los fundamentos que nos permiten crear diagnósticos, pues para planear requerimos en primera instancia saber el estado de la cuestión de los derechos humanos al interior del territorio, para identificar las debilidades del sistema y sus fortalezas, determinar las causas y las consecuencias, para paliar los aspectos negativos.

## C. Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>33</sup>.

En la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados se establece que los preámbulos también forman parte de los documentos internacionales, así la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, contemplada en párrafo 5º del preámbulo del pilar del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, tiene obligatoriedad para México.

<sup>32</sup> Vid Párrafos 71 y 74 de la Declaración y Programa de Acción de Viena de 25 de junio de 1993.

<sup>33</sup> Organización de las Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Artículos 1, 7, 8, 23 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, México, OACNUDH, pp. 5, 9, 10 y 14.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

La DUDH es un fundamento para considerar la igualdad formal de las personas, previendo la libertad y la igualdad como principios rectores de las relaciones humanas, evitando así la discriminación y en el supuesto de que suceda un caso donde se conculquen los derechos humanos de los individuos, concibe el acceso a la justicia para restituir o reparar el daño.

Asimismo vislumbra lo relativo a las condiciones de trabajo, mismas que deben ser equitativas y satisfactorias; la máxima “igual salario por trabajo igual” fue un punto trascendente de la DUDH que incidió en la legislación nacional en materia laboral y que nos servirá como referente para determinar los mínimos por debajo de los cuales no deben estar las trabajadoras y los trabajadores de las Secretarías objeto de este Diagnóstico.

Otra de las cuestiones manejadas en el texto es aquella donde se procuran los cuidados especiales en la maternidad, al ser un texto de 1948 carece de una perspectiva de género ya que conmina el cuidado de los hijos a la mujer, diluyendo la figura masculina, no obstante, este precepto sigue siendo una referencia para las leyes laborales en la protección de los derechos de maternidad de las mujeres.

Todo lo anterior, podemos emplearlo para la creación al interior de normas que señalen y protejan la igualdad entre mujeres y hombres, y en caso de que no se respeten se estaría atentando contra la normatividad nacional e internacional.

#### **D. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.**

En el artículo 2 el estado asume la obligación de adoptar las medidas necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el Pacto, dentro de las que por medio de la interpretación cabrían los diagnósticos y los programas sobretodo en los temas concernientes a las prerrogativas del Pacto que nos permiten garantizar la igualdad en el goce de estos derechos.

### **E. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>34</sup>.**

Del mismo modo se insta a salvaguardar la igualdad entre el hombre y la mujer para el goce de estos derechos: En términos del artículo 7 en los incisos a) y c), se reconoce la necesidad de las personas de un trato digno en el trabajo con condiciones de trabajo equitativas que no pueden ser inferiores a las de los hombres y existe la posibilidad de ser promovidos por las capacidades de cada uno.

### **F. Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo.**

La Organización Internacional del Trabajo ha trabajado en los últimos años la igualdad<sup>35</sup> de género, desde su creación hace 90 años, es apenas una década la que lleva trabajando su plan de acción de igualdad de género<sup>36</sup> y es precisamente este 2009 cuando discutirá la igualdad de género como el eje del trabajo decente, volvemos a enfatizar que este principio aplica tanto a hombres como mujeres, pero hemos de reconocer que las mujeres son las más afectadas en esta esfera del ámbito público. Este convenio compele a la toma de medidas en el trabajo para la igualdad en la remuneración de la mano de obra femenina y masculina sin discriminaciones y en caso de una diferenciación, ésta debe ser objetiva.

### **G. Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo.**

Este instrumento considera como discriminación el trato preferente por sexo que anule o altere la igualdad de las oportunidades en el empleo, para ello se deben crear políticas que promuevan la eliminación de cualquier exclusión u opresión en el trabajo (los diagnósticos y los programas) y derogar todas las disposiciones incompatibles con dichas políticas.

<sup>34</sup> <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm> consultado el 3 de noviembre de 2009 a las 1:56 am.

<sup>35</sup> Preferimos el término igualdad, pues como lo han señalado las Observaciones finales a los informes de México ante el Comité de la CEDAW, la equidad es un paso para llegar a la igualdad, lo que se tiene como fin último es la igualdad no la equidad, por lo tanto se nos recomienda el cambio de nombre a la legislación de la materia.

<sup>36</sup> Vid Folleto de la campaña La igualdad de género en el corazón del trabajo decente; Trabajo decente para una vida de igualdad de género; Revista de trabajo 65, abril de 2009, Campaña de Igualdad de Género en la OIT, 2008-2009, Protección de la maternidad; educación, diálogo social, equilibrio trabajo/familia; en <http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang--es/index.htm> consultado el 3 de noviembre de 2009 a las 2:15 am.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

## H. Convenio No. 156 de la Organización Internacional del Trabajo.

Con mira a la igualdad de oportunidades y de trato, se enfatiza que las políticas nacionales y locales no deben considerar el ejercicio de las relaciones familiares como un óbice para ascender en puestos de trabajo<sup>37</sup> y deben considerar las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores, lo cual nos sirve en el Diagnóstico de las Secretarías, pues este rubro de las necesidades se da sobre todo en el tema de las nuevas masculinidades, donde los padres comienzan a concientizarse del cuidado responsable de los hijos, no como una ayuda sino como una corresponsabilidad y deber; situación por la cual promueven licencias de paternidad, ya que aún cuando no hayan vivido física y directamente el proceso de parto desean participar en el cuidado de las o los hijos.

## I. Convenio No. 183 de la Organización Internacional del Trabajo.

Este documento está dirigido exclusivamente hacia las mujeres debido a que se trata de la protección de la maternidad en un período pre y post natal mediante una licencia, esta circunstancia no debe ser motivo para represalias por parte de los superiores jerárquicos y ello debe quedar garantizado por la vía de la legislación federal pero también por medio de programas y manuales que conminen a la comunidad institucional y social a la comprensión de las personas con obligaciones familiares, tanto para las mujeres como para los hombres<sup>38</sup>.

Una de las medidas más apremiantes es aquella relacionada con la salvaguarda de que la maternidad no sea una causa de discriminación pues prohíbe la solicitud de cualquier prueba o certificado de no gravidez a las mujeres.

---

<sup>37</sup> Vid Artículo 5º.

<sup>38</sup> Manual de Desarrollo y Equidad de Género.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

## **J. Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.**

La Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, donde se trata de reafirmar los derechos de mujeres y hombres en condiciones de igualdad, su preámbulo reconoce la discriminación hacia las mujeres subrayando al obvia desigualdad y el irrespeto de su dignidad humana. En el artículo 3 sostiene la obligación de los estados para la toma de medidas que aseguren el adelanto de la mujer, lo que implica cambios legislativos basados en diagnósticos que nos demuestren las causas a desaparecer, en los 14 artículos siguientes detalla los programas de igualdad. En los artículos 10, 11 y 13 se establece el acceso de las mujeres al empleo, la educación y las actividades sociales y económicas, tal como se vio en el tercer modelo, donde la mujer puede transitar de los espacios privados a los públicos sin renunciar a su feminidad o deseos. En el artículo 4º y 5º se considerará que la maternidad será compartida y no será un factor de distinción. Los estados deberán asumir las medidas apropiadas.

Al signar este instrumento México se comprometió internacionalmente, pero no sólo a nivel federal, al ser parte de la normatividad nacional por medio de su incorporación en base al artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tres niveles de gobierno deben considerar la localización de los obstáculos de la igualdad desde la diferencia para erradicarlos, mediante la eliminación de los patrones socioculturales basados en las ideas de inferioridad o superioridad de los sexos<sup>39</sup>.

## **K. Recomendaciones del Comité de la CEDAW.**

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 21 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Comité puede hacer recomendaciones generales basadas en los informes y los datos transmitidos por los Estados Partes. Hasta la fecha el Comité ha adoptado un total de 25 recomendaciones generales. Para efectos del diagnóstico en torno a la perspectiva de género, la igualdad y la violencia laboral nos compete analizar las siguientes:

---

<sup>39</sup> *Vid* Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Violencia contra la Mujer. “Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”



- Recomendación general No. 5. Tomado en consideración la existencia de leyes discriminatorias sigue la necesidad de aplicar la Convención para promover de facto la igualdad entre la mujer y el hombre, haciendo uso de las de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo.
  
- Recomendación general No. 6. En el punto 1. b) Se refuerza la idea de la supervisión de la situación general de la mujer, lo que conlleva la realización de diagnósticos que determinen nuevas políticas encaminadas a la eliminación de la discriminación.
  
- Recomendación general No. 9. El Comité determinó que los Estados no proporcionan estadísticas de la situación real de las mujeres, por lo que sugiere hagan todo lo posible para asegurar que los servicios estadísticos nacionales encargados de planificar los censos nacionales y otras encuestas sociales y económicas formulen cuestionarios de manera que los datos puedan desglosarse por sexo, en lo que se refiere a números absolutos y a porcentajes, para que los usuarios puedan obtener fácilmente información sobre la situación de la mujer en el sector concreto en que estén interesados.
  
- Recomendación general No. 12. Considerando que los artículos que los artículos 2, 5, 11, 12 y 16 de la Convención obligan a los Estados Partes a proteger a la mujer contra cualquier tipo de violencia que se produzca en la familia, en el trabajo o en cualquier otro ámbito de la vida social, se propone a los países que la legislación vigente proteja a la mujer de cualquier forma de violencia, que se brinden servicios de apoyo a las que han sufrido alguna de las modalidades o tipos y que se lleven datos estadísticos de la frecuencia de esa violencia.

- Recomendación general No. 13. Con base al Convenio No. 100 de la OIT muchos países han incorporado el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor en sus legislaciones, sin embargo se requieren de más actividades para que las mujeres accedan a los espacios que les han sido vedados y esos resultados deben ser informados al Comité.
  
- Recomendación general No. 17. Encomienda en el inciso a), el apoyo de las investigaciones y los estudios experimentales destinados a medir y valorar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer, por ejemplo realizando encuestas sobre el empleo del tiempo como parte de sus programas de encuestas nacionales sobre los hogares y reuniendo datos estadísticos desglosados por sexo relativos al tiempo empleado en actividades en el hogar y en el mercado de trabajo y que esto se incluya en el producto nacional bruto.
  
- Recomendación general No. 19. Se estudiaron los temas relacionados de la violencia contra la mujer, el hostigamiento sexual y la explotación de la mujer, exigió que los Estados Partes adopten medidas positivas para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer. El artículo 1 de la Convención define la discriminación contra la mujer, la cual incluye la violencia basada en el sexo. Se recomienda la adopción de medidas que alienten la recopilación de estadísticas y la investigación de la amplitud, las causas y los efectos de la violencia y de la eficacia de las medidas para prevenir y responder a ella.
  
- Recomendación general No. 21. La igualdad no se da sólo en la sociedad también al interior de las familias, por ellos se conmina al reconocimiento de la igualdad en el matrimonio, para tener las mismas consideraciones y autoridad. El párrafo 1 del artículo 15 garantiza la igualdad ante la ley de hombres y mujeres por lo que el Comité en el párrafo 47 determina que los Estados Partes desplieguen los esfuerzos necesarios para examinar la situación de hecho

relativa a tales cuestiones y hacer las modificaciones necesarias en aquellas de sus leyes que todavía contengan disposiciones discriminatorias contra la mujer.

#### **L. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.**

Para efectos de esta Convención, se entiende como violencia contra la mujer cualquier acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. ¿Por qué la importancia de definirla? Por que las mujeres la interior de las dependencias pueden ser objeto de muchas formas de discriminación, sobre todo del índole laboral y muchas de las veces sus quejas no son escuchadas por considerarlas infundadas cuando esto no es así, la violencia no sólo es física, se manifiesta de muchas maneras, por lo que su conceptualización genérica nos beneficia. Pues en base a este postulado los Estados se ven obligados a condenar y tratar de eliminar cualquiera de estas formas de violencia a través de políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar las prácticas violentas tomando medidas legales, administrativas o cualquiera que estime pertinentes; lo cual nos abre la puerta a una serie de medidas para asegurar el acceso efectivo de las mujeres a una vida libre de violencia.

También insta a los estados a orientar a la población sobre formas sanas de relacionarse, eliminando estereotipos o prejuicios de subordinación, pero entra a un área interesante que es aquella donde se obliga a la formación y capacitación del personal de justicia.

Todo se logrará si se cuenta con una investigación y recopilación de estadísticas y la información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer<sup>40</sup>. Contrario a lo que considera la mayoría esto también beneficia a los hombres, pues se consideran los trabajos de reeducación de los generadores de violencia y de las receptoras de violencia.

---

<sup>40</sup> Artículos 5, 7 y 8.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

Asimismo la violencia ya no es estudiada sólo contra las mujeres sino también la recibida por los hombres fuera de estereotipos de violencia heterosexista.

### **M. Convención Americana de Derechos Humanos “Pacto de San José”**

Se reconoce la igualdad de mujeres y hombres ante la ley y como consecuencia lógica la protección de su persona sin discriminación lo que permite la eliminación de cualquier forma de violencia institucional<sup>41</sup>.

### **N. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995.**

Es menester declarar que la paz no es un requisito obligatorio sólo en contextos de guerra, también se requiere cuando hay violencia en cualquiera de las modalidades y tipos que la caracterizan, esto es, la física, la psicológica, la sexual, la económica o la patrimonial pero no sólo en la familia, también en la escuela, en el trabajo, la comunidad, etc.

La Declaración de Beijing reafirmó el compromiso de los países de defender los derechos de las *mujeres* y los *hombres*, en condiciones de igualdad de medios y la distribución de responsabilidades en la familia que incidan en la consolidación de la democracia. Todo este proceso de logrará mediante la implementación al interior de las naciones de estrategias y planes de acción que busquen el equilibrio entre los dos sexos mediante la creación de organismos especializados en la materia<sup>42</sup>.

### **O. Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.**

En la declaración política que se anexa a la revisión de Beijing de 1995, se ubica en el preámbulo un punto muy interesante: la importancia de incorporar a los hombres en la promoción de la igualdad entre los sexos y compartir con las mujeres esa responsabilidad<sup>43</sup>.

---

<sup>41</sup> Artículo 24.

<sup>42</sup> Vid Párrafos 293 a 361.

<sup>43</sup> Puntos 6 y 7.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

Asimismo en el punto 20 del anexo II, reconoce la participación de la mujer en el mercado laboral pero también las condiciones de desigualdad en las que desempeña sus funciones, por lo que constriñe a los estados a ratificar los convenios de la materia, para crear esa conciencia de compaginar las obligaciones laborales con las familiares, tales como la toma de medidas en el caso de la creación de licencias de maternidad y paternidad<sup>44</sup>.

Pero los avances en la materia del trabajo no sólo se refieren a la maternidad y el salario igual para trabajo igual, también toca lo relativo a las condiciones de trabajo salubres y la creación de mecanismos de fomento de las mujeres para puestos de dirección por medio del adelanto profesional.

#### **P. Declaración del Milenio.<sup>45</sup>**

Considera como valores fundamentales la igualdad y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para alcanzar los niveles de mismas oportunidades y con ello un mejor desarrollo.

#### **Q. Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer.**

Promueve la revisión del ordenamiento nacional o estatal para la formulación de las políticas dirigidas a promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género adoptados en compromisos internacionales, a través de la implementación de acciones positivas en diagnósticos y programas dirigidos a conseguir esa igualdad de oportunidades y derechos<sup>46</sup>.

#### **R. Programa de Acción regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001. CEPAL.**

Los diagnósticos que pretendan conseguir la igualdad de mujeres y hombres, deben considerar dentro de su abordaje:

---

<sup>44</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, *Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres*, 4ª edición, México, Inmujeres, 2008, pp. 285-296.

<sup>45</sup> Organización de las Naciones Unidas, *Declaración del Milenio*, A/RES/55/2, 13 de septiembre de 2000, p.1 y 2.

<sup>46</sup> Inmujeres, *op.cit.*, pp. 348-349.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

- Los obstáculos establecidos por los marcos culturales, políticos, jurídicos y económicos que perpetúan las desventajas.
- El nivel de conciencia de las mujeres y los hombres respecto a la discriminación de género y la razón por la cual debe ser superada.
- La insuficiente voluntad política para asegurar la participación plena de las mujeres en el desarrollo socioeconómico.
- La escasa o nula fuerza de los organismos públicos especializados encargados de las áreas de la mujer. En nuestro supuesto esto aplicaría de una manera muy interesante, ya que debemos considerar en nuestros análisis si existe un área de género en cada Secretaría.
- La insuficiencia de investigaciones sobre las cuestiones de género y de información desagregada por sexos.

## VI. Marco jurídico nacional.

### A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En los artículos 1º y 4º se contempla la igualdad entre mujeres y hombres, al ser de orden constitucional se hacen de observancia general y por consiguiente vincula a todas las instancias gubernamentales y no gubernamentales para tomar todas las medidas necesarias para tal consecución, esa posibilidad de administrar programas y acciones se tiene en el artículo 26.

El artículo 26 constitucional consagra que la planeación es un medio para la eficaz responsabilidad del Estado sobre el Desarrollo integral y sustentable del país para lograr las metas políticas, sociales, culturales y económicas contenidas dentro de la propia Carta Magna, mediante la igualdad de derechos para garantizar a las personas un ambiente adecuado para su desarrollo.

### B. Acuerdo Nacional de Derechos Humanos entre las Entidades Federativas y la Secretaría de Gobernación.

En el año de 2003 la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, elaboró un Diagnóstico para conocer la situación de los Derechos



*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

Humanos en México, definió las causas, recomendaciones y propuestas para superar obstáculos, este Diagnóstico sirvió a su vez de cimiento para la creación de un Programa Nacional de Derechos Humanos. Con todos estos antecedentes se sentaron las bases para la elaboración de Programas Estatales de Derechos Humanos, mediante la conformación a nivel estatal de espacios donde participen diferentes actores para la elaboración de un Diagnóstico como un paso previo al diseño de un Programa para la plena vigencia de los Derechos Humanos en México, estos espacios se definirían como *Espacios de Análisis y Participación en materia de derechos humanos*<sup>47</sup>.

Estos diagnósticos locales o estatales, tendrán como objetivo identificar los problemas y obstáculos de los derechos humanos que dan pie al incumplimiento de las obligaciones internacionales del país contenidas en la normatividad nacional e internacional. Deberán apoyarse en una revisión amplia de la información disponible y sustentarse en un marco conceptual que considere la “universalidad, integralidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos, tomando como referencia al Diagnóstico sobre la situación de derechos humanos elaborado a nivel nacional. Un lenguaje accesible facilitará su divulgación.

Las recomendaciones que proponga el Diagnóstico estatal deberán ser ambiciosas, viables y medibles. Ello podría lograrse conciliando la exigencia de lo idóneo con la viabilidad de incidir en políticas y programas públicos, cambios legislativos y asignaciones presupuestales, que favorezcan el fortalecimiento de una cultura de respeto de los derechos humanos en la Entidad Federativa. El Diagnóstico sobre la situación de los derechos humanos en México, realizado a nivel federal será la base para el diseño y elaboración de estos ejercicios a *nivel estatal*<sup>48</sup>.

Los espacios de elaboración de programas estatales o pueden ser limitados, deben coordinarse con las organizaciones sociales y las autoridades estatales con un presupuesto que les garantice la ejecución de los diagnósticos y los programas.

---

<sup>47</sup> Organización de las Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Propuesta para la conformación de los espacios de análisis y participación de derechos humanos en las entidades federativas*, México, Diario Oficial de la Federación del 9 de diciembre de 2005, 8p.

<sup>48</sup> Organización de las Naciones Unidas, Alto Comisionado de las Naciones Unidas de los Derechos Humanos, *Elaboración de programas Estatales de Derechos Humanos. Propuesta de Colaboración*, México, 2005, p. 4. *“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

Para tales fines, la OACNUDH podrá proporcionarle las metodologías de trabajo implementada en la formulación del Diagnóstico Nacional bajo los principios de participación, independencia y objetividad.

### **C. Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

La democracia requiere que todas y todos sus integrantes merezcan el reconocimiento de sus existencia desde el lenguaje, lo cual permitirá la visibilización de las mujeres como sujetos titulares de derechos, lo cual conmina al Estado en todos sus niveles de gobierno a garantizar una vida sin violencia, sin discriminación y en igualdad de oportunidades de modo tal que puedan desarrollarse plenamente en todas las facetas de su vida. Para lo cual se prevé la participación y coordinación de autoridades y población con los principios de no discriminación.

En el punto 4 incisos e) y f) señalan la necesidad de promover mecanismos institucionales para atender los temas de género en el ámbito de sus competencias, en los documentos afines deben establecer metas cuantificables y presentar un informe con los resultados obtenidos. De modo tal que con los resultados se haga aun más objetiva la institucionalización de la perspectiva de género.

### **D. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia<sup>49</sup>.**

La ley en comento brinda una serie de herramientas para conceptualizar la violencia de género (que afecta a hombres y mujeres) y para detallarla respecto de cómo la viven las mujeres, en la vertiente que nos interesa el artículo 10, 11, 12 y 13 contemplan la violencia en el trabajo, la cual es objeto de análisis en el presente Diagnóstico. La define como “la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género”.

---

<sup>49</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, *Compilación legislativa para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia*, México, Inmujeres, 2008, pp. 47- 134.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*



En el artículo 14 se considera que el estado puede establecer las políticas públicas que garanticen una vida libre de violencia en las relaciones laborales, promoviendo lo que es el acoso y el hostigamiento sexual como delitos y hacer del conocimiento de la población del trabajo cuales son sus mecanismos de defensa. Pero como hemos sostenido en diversas ocasiones: antes de tomar medidas se requiere conocer la situación de los derechos humanos mediante diagnósticos, son elementos diferentes pero indisolubles.

#### **E. Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres<sup>50</sup>.**

Prevé las bases de coordinación en los tres ámbitos de gobierno para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, eliminando toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. Para este objetivo, las entidades federativas deben implementar los programas, acciones y planes que considere necesarios en coordinación con la Administración Pública para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo al artículo 15 fracciones II y III de la Ley.

#### **F. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.**

En términos de los artículos 1, 9 fracciones VI y VII, 10 fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación<sup>51</sup>, se busca la erradicación de cualquier forma de discriminación, porque a la mujer se le asignan roles de género injustos a través de la negación o la obstaculización del acceso y el ejercicio de sus derechos. Asimismo promueve la tolerancia como una forma de practicar la comprensión, apreciar la diversidad y dar la supremacía al valor de las personas aunque no se compartan sus ideas o intereses, esa tolerancia es indispensable para la conformación de una vida democrática<sup>52</sup>.

---

<sup>50</sup> *Ibidem*.

<sup>51</sup> Cfr. Artículos 3 fracciones I y III, 4 fracción VII, 5, 13 fracción II y 14 fracción VI de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal.

<sup>52</sup> Ignatieff Michael, *Los derechos humanos como política e idolatría*, España, Ediciones Paidós, 2003, 191 p.  
"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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"



## B. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Morelos<sup>54</sup>.

El numeral 58 de esta ley señala que el Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos, implementará políticas públicas para eliminar la violencia contra las mujeres para lo cual tendrá que coordinarse con la Administración Pública Estatal y Municipal.

En el artículo 59 fracción V se contempla como obligación del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, establecer un sistema de registro de información estadística en materia de violencia contra las mujeres.

### C) Metodología.

#### 1.- Metodología para elaborar el diseño muestral.

#### ENCUESTA SOBRE MODELOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

##### DISEÑO MUESTRAL

Encuesta a trabajadores de la Secretaría del Trabajo y Productividad de Morelos.

Encuesta a trabajadores de la Secretaría de Seguridad Pública.

### Objetivo

Analizar diversos aspectos desde la perspectiva de género al interior de cada una de las dependencias donde se aplicó el instrumento, tales como ideas, actitudes, percepciones, conflictos, modelos de prevención y orientación por parte y hacia los trabajadores de dichas dependencias.

<sup>54</sup> [www.congresomorelos.gob.mx/LEYES/LEY%20DE%20ACCESO%20DE%20LAS%20MUJERES%20A%20UNA%20VIDA%20LIBRE%20DE%20VIOLENCIA%20PARA%20EL%20ESTADO%20DE%20MORELOS.doc](http://www.congresomorelos.gob.mx/LEYES/LEY%20DE%20ACCESO%20DE%20LAS%20MUJERES%20A%20UNA%20VIDA%20LIBRE%20DE%20VIOLENCIA%20PARA%20EL%20ESTADO%20DE%20MORELOS.doc) consultada el 4 de noviembre de 2009 a las 3:05 am.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

## **Esquema de muestreo**

Población en estudio.

Se aplicó un cuestionario de opinión, donde se recogieron los principales aspectos sobre las actitudes, problemas y orientación que tienen los trabajadores de ambas Secretarías sobre cuestiones de igualdad de género y violencia laboral. Fueron considerados como población en estudio todas aquellas personas que figuraban en los listados de trabajadores proporcionados por ambas Secretarías.

## **Marco Muestral**

Se utilizó información proporcionada por ambas dependencias, es importante mencionar que el marco muestral es distinto para cada Secretaría, el marco muestral de la Secretaría del Trabajo y Productividad de Morelos incluyó variables que no incluyó el marco de muestreo de la Secretaría de Seguridad Pública, a saber, el ingreso mensual de los trabajadores y el organismo interno al que pertenecen dentro de dicha Secretaría.

## **Esquema de selección**

Los esquemas de selección fueron distintos e independientes entre sí, para el caso de la Secretaría del Trabajo y Productividad de Morelos se hizo un muestreo probabilístico, estratificado y sistemático con arranque aleatorio. Para la estratificación se consideraron las variables “dependencia” y “sexo” y se obtuvieron un total de 24 estratos, doce al considerar a todos los organismos dentro de la Secretaría del Trabajo del Estado de Morelos y los otros doce al dividir por sexo a los trabajadores de dichos organismos, a continuación se muestra una tabla que contiene los 24 estratos así como en número de trabajadores dentro de cada estrato.

Dependencia	Hombre	Mujer	Total
Subsecretaría de Justicia y Equidad Laboral	3	2	5
Dirección General de Políticas Laborales	1	2	3
Dirección General de Conciliación	3	7	10
Dirección General de Inspección del Trabajo	3	3	6
Junta Local de Conciliación y Arbitraje	17	17	34
Juntas Especiales	25	56	81
Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje	8	21	29
Dirección General Jurídica	1	3	4
Dirección General Administrativa	4	7	11
Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo	4	6	10
Dirección General del Servicio Nacional de Empleo	6	7	13
Instituto de Capacitación para el Trabajo	42	41	83
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>172</b>	<b>289</b>

Se consideró la variable “dependencia” para la estratificación por el hecho de considerar que al interior de cada organismo dentro de la Secretaría del Trabajo y Productividad de Morelos es muy factible encontrar opiniones semejantes por la propia cercanía y convivencia diaria entre los encuestados, por tratarse de un estudio de género era importante también considerar la variable “sexo” para la estratificación, pues si bien en la actualidad hay diversas instituciones, estudios y programas enfocados a la perspectiva de género, las percepciones y actitudes son contrastantes al considerar el sexo en los resultados de diversos estudios y/o variables de interés.

Adentro de cada estrato se tomaron de manera sistemática y de manera aleatoria los individuos a encuestar; aquí se incluyó la variable “ingreso mensual” para ordenar a los individuos de acuerdo al ingreso que perciben con el fin de que el muestreo sistemático asegurara tener individuos de todos los niveles de ingreso y así obtener una muestra que garantizara resultados confiables.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

En el caso de la Secretaría de Seguridad Pública, se hizo un muestreo probabilístico, estratificado y aleatorio. En este caso la estratificación considero la variable “tipo de empleado” y “sexo” y se obtuvieron 10 estratos, 5 estratos al considerar cada tipo de empleado dentro de esta Secretaría y los otros 5 al dividir por sexo a los distintos tipos de empleados, a continuación se muestra la tabla que contiene los 10 estratos así como al número de trabajadores dentro de cada estrato.

Tipo de empleado	Hombre	Mujer	Total
Confianza	49	29	78
Policiaico	13	9	22
Sindicalizado	8	16	24
Supernumerario	24	65	89
Técnico de confianza	42	50	92
Total	136	169	305

Adentro de cada estrato se seleccionó por medio de un muestreo aleatorio simple (MAS) a los trabajadores a encuestar.

### **Estimaciones de márgenes de error.**

Si consideramos la siguiente fórmula para la determinación del tamaño de muestra:

$$n = \frac{(z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2)(p)(1-p)(Deff)}{s^2(1-TNR)}$$

## Donde:

**n** = Tamaño de muestra.

$z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2$  = Número con el que se obtiene una probabilidad de éxito superior al  $(1-\alpha)*100\%$ , suponiendo un modelo de probabilidad Normal estándar (en este caso, elevado al cuadrado). Lo anterior significa que  $z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2$  es el número que nos garantiza que nuestra muestra tenga una certeza de al menos el  $(1-\alpha)*100\%$ , o en otras palabras, que de cada 100 muestras que se hagan, sólo  $\alpha*100$  serán desafortunadas. Se usa un modelo de probabilidad estándar, de acuerdo a la Ley de los Grandes Números.

**p** = Probabilidad de éxito del evento. Se refiere a la probabilidad de éxito esperada. Por ejemplo, cuando se quiere estimar qué porcentaje de población votará por cierto partido, se tiene un evento del tipo: se vota por el partido A, o no se vota por el partido A. En encuestas complejas, lo mejor es tomar valores de p conservadores. El más conservador de los valores se obtiene cuando  $p = 0.5$ .

**s<sup>2</sup>** = Varianza estimada. Nos indica cuánto variarán nuestros resultados, dada una certeza. Es decir, una vez obtenido algún resultado, cuánto se puede mover de acuerdo a precisión deseada.

**TNR** = Tasa de no respuesta.

**Deff** = Efecto de Diseño por utilizar un muestreo diferente del muestreo aleatorio simple.

Adicionalmente, consideraremos la siguiente fórmula:  $n' = \frac{nN}{n + N}$ , donde **n** es el tamaño de muestra obtenido conforme a la primera fórmula, y **N** es el número total de nuestra población que para el caso de la Secretaría del Trabajo y Productividad de Morelos es de 289 trabajadores y para el caso de la Secretaría de Seguridad Pública es de 305.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

Una vez considerada esta fórmula, manteniendo una tasa de no respuesta inferior al 8% para la Secretaría del Trabajo y Productividad de Morelos y una tasa de no respuesta inferior al 13% para la Secretaría de Seguridad Pública y considerando un efecto de diseño de 0.8 en ambos casos, se prevén los siguientes márgenes máximos de error:

### Secretaría del Trabajo y Productividad de Morelos

#### Márgenes de error

Tamaño de muestra	Margen máximo de error	Nivel de confianza
160	+/- 4.8	95%

### Secretaría de Seguridad Pública

#### Márgenes de error

Tamaño de muestra	Margen máximo de error	Nivel de confianza
170	+/- 4.8	95%

Cabe destacar que los márgenes de error aquí señalados son aproximaciones conservadoras, y que, cada variable de un cuestionario, e incluso, cada opción de respuesta de una pregunta, tienen un margen de error (con su nivel de confianza) asociado.

## 2.- Metodología para la recolección de datos

Para la recolección de datos de la Secretaría del Trabajo y Productividad de Morelos nos presentamos los días 26 y 27 de noviembre del año dos mil nueve, y mediante el oportuno apoyo de nuestro enlace, Lic. Alejandro Calcáneo, Director General de Políticas Laborales, de acuerdo a la siguiente ruta de trabajo, pues cabe aclarar que respecto de esta Secretaría se aplicó el instrumento en todas las áreas que la conforman.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*



<b>Zona Centro, Cuernavaca</b> <b>Jueves 26 de Noviembre de 2009</b>		
<b>A) Avenida Morelos No. 700, esq. Arista, Col. Centro, Cuernavaca Morelos, C. P. 62000</b>	<b>Hora</b>	<b>No. Personas</b>
1. Junta Local de Conciliación y Arbitraje	8:00 – 9:00	20
2. Junta Especial de Conciliación y Arbitraje 1	8:00 – 9:00	19
3. Dirección General de Conciliación	9:00 – 10:00	10
4. Dirección General de Inspección	9:00 – 10:00	6
5. Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo	10:00 – 11:00	10
<b>B) Plaza de Armas s/n, Palacio de Gobierno, 1er. Piso, Col. Centro, Cuernavaca Morelos, C. P. 62000</b>	<b>Hora</b>	<b>No. Personas</b>
1. Secretaría del Trabajo	11:30 – 12:30	7
2. Subsecretaría de Justicia	11:30 – 12:30	5
3. Dirección General de Políticas Laborales	11:30 – 12:30	2
4. Dirección General Jurídica	11:30 – 12:30	4
<b>C) No Reelección #7 Edif. Anexo Bellavista 4º piso, desp. 406 al 407, Col. Centro Cuernavaca, Morelos, C. P. 62000*</b>	<b>Hora</b>	<b>No. Personas</b>
Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje	8:00 – 9:00	20
<b>D) Lerdo de Tejada No. 15 Int. 4, Col. Centro Cuernavaca, Morelos, C. P. 62000</b>	<b>Hora</b>	<b>No. Personas</b>
Dirección General Administrativa	1:00 – 2:00	11

<b>Foráneos</b> <b>Viernes 27 de Noviembre de 2009</b>		
<b>A) Batalla 19 de febrero # 73, Col. Centro Cuautla, Morelos</b>	<b>Hora</b>	<b>No. Personas</b>
Junta Especial 2	8:30 – 9:30	4
<b>B) Calle González Ortega #73, Col. Centro, Jojutla, Morelos</b>	<b>Hora</b>	<b>No. Personas</b>
Junta Especial 3	8:30 – 9:30	2
<b>Cuernavaca</b> <b>Viernes 27 de Noviembre de 2009</b>		
<b>C) Guelatao 29 y 30, Col Juárez (Las Palmas), Cuernavaca Morelos. C. P. 62050</b>	<b>Hora</b>	<b>No. Personas</b>
ICATMOR	11:30-13:00	26
<b>B) Gustavo Gómez Azcárate esq. Domingo Díez, Cuernavaca Morelos</b>	<b>Hora</b>	<b>No. Personas</b>
Dirección General del Servicio Nacional de Empleo, Morelos	11:30-13:00	13

Para la recolección de datos de la Secretaría de Seguridad Pública nos presentamos los días 19 y 20 de noviembre del año dos mil nueve, y mediante el oportuno apoyo de nuestro enlace, Lic. Gloria García Luna, directora de Prevención del Delito y Participación de la Comunidad de la Secretaría de Seguridad Pública, llevamos a cabo la aplicación de 170 instrumentos a personal de dicha Secretaría, pues cabe aclarar que sólo se aplicó a la oficina central de esa Secretaría.

De los 170 Instrumentos, 126 fueron aplicados en Torre Morelos, divididos entre la Oficina del Secretario, la Dirección de Ayudantía y Enlace Interinstitucional, la Dirección de Control de Confianza y Asuntos Internos, la Dirección de Control de Gasto Operativo Dirección de Análisis de Información sobre Seguridad Pública, la Dirección de Enlace con el Fideicomiso, Dirección de Registros sobre Seguridad Pública, Dirección del Centro de Comunicación y Cómputo, la Dirección de Difusión Interinstitucional, la Dirección General Jurídica la Dirección General de Planeación y Operaciones Policiacas, la Dirección de Prevención del Delito y Participación de la Comunidad, la Dirección de Recursos Financieros, Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales, la Dirección de Resguardo del Patrimonio y Apoyo a Organizaciones, la Dirección de Geoestadística, la Dirección General de Seguridad Privada, la Dirección General de Policía Industrial, Bancaria y Auxiliar, la Dirección Operativa de la Policía Industrial, Bancaria y Auxiliar y la Subsecretaría de Coordinación y Desarrollo Administrativo, todas ellas con domicilio en Autopista Acapulco-México, km. 102+900. del poblado de Acatlipa, Temixco.

44 Instrumentos fueron aplicados en la Subdirección Administrativa de la Policía Industrial, Bancaria y Auxiliar, en la Subdirección de Mantenimiento, en la Subdirección de Recursos Financieros, en la Subdirección de Recursos Humanos y en la Subdirección Jurídica ubicadas en el CERESO de Atlacholoaya Xochitepec, Morelos.

De los 170 instrumentos aplicados, se tienen los siguientes resultados generales:

5 Instrumentos no fueron devueltos, los folios correspondientes son: 80, 84, 130, 150 y 166.

165 instrumentos fueron devueltos, sin embargo 17 de ellos no fueron contestados por las personas designadas, quienes por falta de tiempo regresaron el instrumento sin llenar. Los folios correspondientes son: 26, 27, 28, 36, 38, 39, 40, 54, 55, 56, 79, 102, 148, 153, 157, 158 y 162.

## **II. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DE MORELOS.**

La Secretaría de Trabajo y Productividad de Morelos, como organismo integrante de la administración pública estatal, en el marco del desarrollo de sus importantes actividades, para la planeación de políticas y programas laborales al interior del estado, se inserta en el marco de transversalización<sup>55</sup> de la perspectiva de género, en cumplimiento de las obligaciones internacionales que ha adquirido el gobierno mexicano en el ámbito de la actualización, protección y promoción de los derechos de las mujeres<sup>56</sup>.

Es a través de los indicadores que el gobierno mexicano ha elaborado a través de la colaboración interinstitucional entre el INEGI, la FEVIM, UNIFEM, INMUJERES y de las estadísticas elaboradas y proporcionadas por instituciones como la STyPS, la SCJN, el CJF, ANUIS; la Cámara de Diputados, la CONAPO, el CONAPRED, SEDESOL, entre otras<sup>57</sup>, que se ha logrado establecer parámetros sobre el estado de la cuestión en materias que impactan la igualdad, la equidad, la discriminación y la violencia entre hombres y mujeres, tanto en un acercamiento federal, como en el ámbito local.

---

<sup>55</sup> (nota al pie de página donde se indique la explicación que se hizo en el documento de este término).

<sup>56</sup> INMUJERES, *Cultura Institucional de Género en la Administración Pública*,

<sup>57</sup> Se mencionan además instituciones como la Cámara de Senadores, la Cámara de Diputados, la Dirección General de Epidemiología (DGE) Registro Nacional de Casos de SIDA. Secretaría de Salud, el Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA (CENSIDA), el PNUD, la Presidencia de la República, la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2006, el SINAISS Sistema Nacional de Información en Salud, la SEP, la SEGOB, ver: [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas\\_inm.php?modo=v&dirUrl=tooltipayudas.php%3FDpa%3D5](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas_inm.php?modo=v&dirUrl=tooltipayudas.php%3FDpa%3D5)).

*"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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"*

Así pues, en un acercamiento al contexto sociodemográfico del estado de Morelos, y de su capital, donde se desarrolla en mayor medida la actividad administrativa y jurisdiccional de la Secretaría en cuestión, se recabaron los siguientes datos para su comparación con los resultados obtenidos en el presente estudio. De esta forma, se ha reportado que a nivel estatal el índice de población femenina es mayor al de los hombres colocándose en números, la existencia de 108 mujeres por cada 100 hombres<sup>58</sup> y que el grueso de la población, se distribuye en mayor medida en las zonas urbanas.

En el ámbito de la educación se cuenta con el estimado de que son más los hombres con educación formal, con un 8.6%, en relación a las mujeres con un 7.2%. No obstante, ya en el ámbito laboral se tiene que la tasa de desocupación para 2009 se ubica en 2.4 para mujeres y 3.7 para hombres, lo que nos deja además, una discordancia con la tasa de participación económica que centra a los hombres con un 74.9% de participación y a las mujeres con el 44.7%<sup>59</sup>. Esto nos deja algunas reflexiones, pues si trabajan más mujeres que hombres y los hombres participan más en la actividad económica, puede redundar en la hipótesis de que los sueldos siguen siendo mayores para el sexo masculino que para el femenino.

En contraste con lo anterior, las cifras arrojan que la ocupación no remunerada es mayor en las mujeres con un 9.6 %, en relación con 5.1% de hombres, lo que nuevamente nos lleva a suponer que las mujeres siguen ocupándose un 4 % más en el trabajo del hogar. En cuanto al porcentaje de población ocupada en el sector gobierno, se refleja un acercamiento muy importante a la paridad entre hombres y mujeres pues se estima un 4.9% de mujeres y un 5.0% de hombres en 2009, al interior de las dependencias gubernamentales. Estas cifras se conjugan con aquellas relativas a la jubilación que muestran que son más hombres (en un 42.6%) los que se jubilan (finalizan su vida laboral), en relación con un 9.8% de mujeres.

<sup>58</sup> INMUJERES, *Cálculos a partir de INEGI, II Conteo de Población y Vivienda, 2005.*

<sup>59</sup> INMUJERES, *Cálculos a partir de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2009. Segundo trimestre.*

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

En el ámbito del hogar, las cifras globales revelan que en el estado de Morelos, el 26.1% de los hogares son llevados por las mujeres, ya sean de tipo familiar o no familiar. En el mismo rubro, se cuenta que la tasa global de fecundidad asciende a 2, como número promedio de hijos nacidos vivos que se espera tenga una mujer al final de su vida reproductiva.

En cuanto al contexto particular en que se desenvuelve la Secretaría del Trabajo como ente público, se destaca el hecho de que cuenta con un giro estructural importante a raíz de la reforma que sufre la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Morelos, publicada el 20 de junio de 2008 en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad"<sup>60</sup>. Dicha reforma tuvo como objetivos, agrupar de manera clara y sistemática como Secretaría, Dependencia o Entidad, a los entes de la Administración Pública Estatal, y poder así realizar un claro distingo entre la administración pública central y paraestatal. Así pues, se pretendió establecer grupos de trabajo y de coordinación, en donde cada órgano individualizado atendiera tareas determinadas, para que de manera individual y de conjunto se lograra cumplimentar las metas y objetivos señalados dentro del plan estatal de desarrollo.

Como actividades principales de la Secretaría han quedado señaladas: Vigilar la observancia y aplicación en el ámbito estatal, de las disposiciones del artículo 123 de la Constitución Federal; conducir y elaborar la política estatal en materia laboral de los diversos sectores sociales y productivos de la entidad; elaborar la legislación y reglamentación de la materia laboral en la entidad; intervenir como conciliador en los conflictos de carácter colectivo; promover el desarrollo de la capacitación y adiestramiento para el trabajo y por ende impartir asesoría en la materia; promover la coordinación de las autoridades competentes; la integración laboral de personas pertenecientes a grupos vulnerables y aquellas recluidas en centros de readaptación

---

<sup>60</sup> Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 4621, el Decreto número Setecientos Setenta y Tres por el que se reforma, adiciona y deroga la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Morelos.

*"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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"*

social; fungir como órgano de consulta ante los sectores productivos del estado; promover la cultura y recreación entre los trabajadores; entre otras<sup>61</sup>.

Sobre la reestructuración de las entidades tendientes a guardar y realizar las actividades descritas podemos señalar la existencia de ocho unidades administrativas, entre las que se encuentra una subsecretaría, una procuraduría y seis direcciones generales -cuatro de las cuales corresponden a unidades de nueva creación por la reforma de junio de 2008 arriba mencionada-; dos órganos desconcentrados y un organismo descentralizado, todos ellos bajo la coordinación de la Secretaría del Trabajo y Productividad, dependencia centralizada del gobierno estatal que también adquirió dicha naturaleza jurídico administrativa a raíz de la reforma de 2008.

La composición laboral de cada una de estas entidades resulta también un dato relevante para la adecuada evaluación del estado que guarda la transversalización de la perspectiva de género en la dependencia. La oficina central de la propia Secretaría cuenta en su composición humana con 7 servidores públicos, 4 de los cuales son hombres y 3 mujeres. De entre ellos, el titular de la Secretaría posee el sueldo más elevado en el tabulador mensual (\$31,200.00, que de acuerdo con la página web de la propia Secretaría, en sueldo integrado asciende a \$70,000.00), seguido del puesto de Asesor que es ocupado por un hombre (sueldo mensual de tabulador \$13,722.00, ascendido en sueldo integrado a \$22,000.00). El siguiente nivel jerárquico y de sueldo es ocupado por una mujer, que corresponde a Profesional Ejecutivo de Comunicación social, con un sueldo mensual de \$6,438.00. Como puede observarse, específicamente respecto de la oficina central de la Secretaría, si bien la diferencia cuantitativa entre el número de servidores públicos de sexo masculino y de sexo femenino no es relevante, si lo es la diferencia en relación a los sueldos y niveles jerárquicos.

Por su parte, la Subsecretaría de justicia y equidad laboral tiene una composición humana de 5 servidores públicos, de entre los cuales, 3 corresponden al sexo masculino y 2 al femenino. La composición en los ingresos de los mencionados servidores públicos se proyecta bajo el esquema siguiente. El titular de la

---

<sup>61</sup> Art.35 LOAPEM.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

subsecretaría, es un hombre de 29 años, cuyo sueldo mensual de tabulador es de \$22,815.00 (que asciende de forma integrada a \$50,000.00), siguiendo a su puesto los de Coordinador de procedimientos jurídicos y Coordinador de vinculación, ambos ocupados por servidores públicos de sexo masculino y con un sueldo mensual de tabulador de \$9,228.14 (que asciende en sueldo integrado a \$13,529.80). Es hasta el siguiente puesto, correspondiente a Ejecutivo de convenios, que se encuentra una mujer, con un sueldo mensual de \$7,476.43. Como en el caso de la oficina central, en la Subsecretaría también existe una marcada diferencia respecto de los niveles jerárquicos (y sueldos correspondientes) atribuidos a hombres y mujeres.

Respecto de la Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo, encontramos una composición de recursos humanos de 10 servidores públicos, de entre los cuales 6 corresponden a mujeres y 4 a hombres. En esta unidad administrativa, la titular es de sexo femenino, con un sueldo mensual de tabulador de \$15,794.40 (que es el equivalente al sueldo mensual de tabulador del resto de las Direcciones Generales que integran la Secretaría).

Jerárquicamente a dicho puesto le sigue el de Procurador Auxiliar, que es ocupado por siete personas, 3 de las cuales son mujeres. Ha este último puesto corresponde un sueldo mensual de tabulador de \$9,228.14. En este caso, existe una importante representación femenina, en razón de ser la titular mujer y por tanto acceder a un puesto de nivel jerárquico superior, además de contar con tres servidoras públicas de nivel y sueldo elevado.

De entre las 6 Direcciones generales que componen la Secretaría, la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo, es la que cuenta con un mayor número de personal, que asciende a 13 servidores públicos, de entre los cuales 7 son mujeres y 6 hombres. A esta unidad administrativa le sigue en número de personal la Dirección General Administrativa, con 11 servidores públicos que corresponden a 7 mujeres y 4 hombres. Inmediatamente después, la dirección General de Conciliación cuenta con 10 servidores públicos, de entre los cuales 7 pertenecen al sexo femenino y 3 al masculino.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

Por su parte, la Dirección General de Inspección cuenta con 6 servidores públicos, siendo la composición distribuida igualitariamente en relación al sexo (3 mujeres y 3 hombres). Finalmente, la Dirección General Jurídica esta integrada por 4 servidores públicos (3 mujeres y 1 hombre) y la Dirección General de Políticas Laborales, cuenta con 3 servidores públicos, siendo el titular de la misma el único de sexo masculino.

De la composición humana de las direcciones generales puede observarse una clara tendencia en favor de una integración mayoritariamente femenina. Todas, salvo la Dirección General de Inspección, que tiene una integración igualitaria, poseen en su nómina a un mayor número de mujeres en su personal. No obstante, es de resaltar que del total de direcciones generales, sólo la dirección General Jurídica cuenta con una mujer como su titular. Otro dato relevante es el relativo al de los sueldos mensuales de tabulador de los titulares de estas unidades administrativas, que resulta homólogo en todos los casos (con un monto de \$15,794.40), aunque en la consideración de su sueldo integrado, sólo 5 de los 6 titulares comparten el sueldo de \$35,000.00, siendo el titular (de sexo masculino) de la Dirección General de administración, el único que suma en su sueldo acumulado una cantidad menor (\$23,959.30).

También resulta relevante advertir que en 4 de las 6 direcciones generales, los puestos jerárquicos inmediatos inferiores al titular -y por tanto a los que se encuentran atribuidos los sueldos tabulados relativamente más altos-, corresponden a mujeres, por lo que podemos afirmar que en el caso de las direcciones generales existe un importante impacto de la presencia femenina, si bien, aún persiste el dato de que los titulares son en su mayoría hombres.

Caso especial en relación a la integración de personal resultan los órganos desconcentrados y el organismo descentralizado de la Secretaría. respecto de este último, que es el Instituto de Capacitación para el Trabajo en el estado de Morelos (ICATMOR), el número de personal integrante asciende a 76 servidores públicos, de los cuales 38 son mujeres y 38 hombres, teniendo por tanto una composición igualitaria en razón del sexo.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*



El Director General de este Instituto es de sexo masculino y de acuerdo con la nómina mensual proporcionada por el organismo, su sueldo neto es de \$40,404.90 (aunque en la información difundida a través de la página de internet se registra al día 6 de diciembre de 2009 un sueldo de \$38,991.58. Dentro de los Directores de área del Instituto se encuentran tres de sexo masculino y una de sexo femenino, que tienen (de acuerdo con la nómina proporcionada por el organismo) un sueldo neto homólogo de \$25,150.42, si bien en la página de internet (a la fecha antes mencionada) sólo el Director de Vinculación aparece con ese sueldo, mientras que los otros tres, registran un sueldo de \$23,959.30.

En relación a las retribuciones, los siguientes servidores públicos de ICATMOR a quienes se atribuye un sueldo relativamente alto es a los Directores de Plantel y a sus respectivos jefes de vinculación y jefes de capacitación. De los 3 Planteles que existen, en dos de ellos las titulares son mujeres y sólo el Plantel 02 Anenecuilco cuenta con un titular masculino. Los tres titulares de planteles de ICATMOR tienen un sueldo neto homólogo (de acuerdo a la nómina proporcionada por el Instituto) de \$24,219.16, aunque en internet, a la fecha anteriormente citada de la consulta, se registra un sueldo de \$23,258.34 para la directora del Plantel 01 Cuernavaca y para el director del Plantel 02 Anenecuilco, mientras que para la directora del Plantel 03 Puente de Ixtla, el sueldo registrado en internet es de \$23,959.30. Resulta relevante que en los Planteles 01 y 03, cuyas titulares son mujeres, las respectivas jefas de vinculación y capacitación también son de sexo femenino, mientras que en el Plantel 02, que tiene como titular a un hombre, el jefe de vinculación y el jefe de capacitación son de sexo masculino. En todos los casos, tanto el jefe de vinculación como el jefe de capacitación tienen un sueldo homólogo que en la nómina proporcionada por la institución asciende a \$16,069.08 mensuales, mientras que en el registro de internet a la fecha mencionada se establece la cantidad de \$15,264.72.

Es preciso referir que todos los puestos comentados en relación a ICATMOR corresponden a puestos de confianza. Por tanto, paralelamente a lo anterior podemos observar que existen 56 plazas de base, de entre las cuales 27 corresponden a

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

mujeres. No obstante esta importante representación en los trabajadores de base, sólo 5 de estas mujeres ocupan una plaza equivalente a Jefatura de oficina (con un sueldo promedio de \$6,600), mientras que la mayoría (14) ocupan plazas de secretarías (con un sueldo de entre \$5,150.88 y \$6,162.36), observándose una posible tendencia restrictiva del posicionamiento femenino en puestos jerárquicamente superiores.

Finalmente, de entre los órganos desconcentrados encargados de funciones jurisdiccionales, cuya integración humana es importante, el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje cuenta con 29 servidores públicos, 21 de los cuales son mujeres y 8 hombres. La titular, Presidenta del Tribunal es de sexo femenino y percibe, de conformidad con las listas proporcionadas por la institución, un sueldo mensual de tabulador de \$22,815.00, que de acuerdo a la página de internet consultada al 6 de diciembre asciende de manera integrada a \$48,000.00. Si bien, los dos puestos subsiguientes jerárquicamente en nivel y sueldo son ocupados por dos servidores de sexo masculino, con sueldos de tabulador de \$13,722.36 y \$11,241.41 (correspondientes al integrado de \$22,000 y \$14,000) respectivamente, el siguiente puesto equivalente a este último es ocupado por una mujer, cuyo sueldo de tabulador es también de \$11,241.41, aunque se registre en internet un sueldo de \$13,000. Fuera de ello, los puestos de Secretario Instructor (ocupado por una mujer) y de Subdirector administrativo (ocupado por un hombre) son los que tienen atribuidos los sueldos inmediatos inferiores, que homologamente en tabulador corresponden a \$8,708.76, aunque en la página de internet se registra para el primer puesto un sueldo de \$8,000 mientras que para el segundo un sueldo de \$12,000. Parece claro que en esta institución, los puestos, en razón de nivel jerárquico y sueldos atribuidos, están equitativamente distribuidos, además de resaltar la relevante superioridad cuantitativa de mujeres que laboran al interior.

En lo tocante al último órgano desconcentrado, que es la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, es pertinente hacer la distinción de las tres Juntas especiales que la integran.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

De manera general, la Junta Local esta integrada por 34 servidores públicos, con una distribución igualitaria de sexo (17 mujeres y 17 hombres). Destaca que la Presidenta de la Junta es mujer y tiene asignado un sueldo de tabulador de \$22,815 (que en sueldo integrado, según registro de internet, asciende a \$48,000).

Después de la titular, los dos puestos subsiguientes de sueldo y nivel más elevado corresponden a mujeres, además que de los 4 importantes puestos de Secretarios de Acuerdos, 3 son ocupados por mujeres, proporción que se reproduce en relación al puesto de Actuario. Lo anterior, hace concluir que existe en esta institución una representación, incluyendo los puestos jerárquicamente superiores, importante del sexo femenino.

Caso similar sucede en la Junta especial 1, donde del total de servidores públicos que la integran, 35 son mujeres y 11 hombres. Nuevamente la Presidencia de la Junta es ocupada por una mujer, con un sueldo de tabulador de \$15,794.40 (que de acuerdo a la página de internet asciende a \$35,000). De los sueldos inmediatos inferiores el correspondiente a Secretario General y a Auxiliar Jurídico (puesto que comprende dos plazas), dos de ellos son ocupados por mujeres, además de que los seis puesto de Secretarios de Acuerdos (con un sueldo de tabulador asignado de \$9,228.14) corresponden también a mujeres. Lo anterior da como resultado una composición que permite la participación, también en los niveles jerárquicamente superiores, a las servidoras de sexo femenino.

La Junta especial 2 y la Junta especial 3 tienen una integración mucho menor de personal que las dos anteriores. La primera de ellas cuenta con 10 servidores públicos, cuya composición es igualitaria en razón del sexo. De acuerdo con la página de internet, la Encargada de la Junta en estos momentos es mujer y percibe un sueldo de \$9,228.14, aunque de conformidad con el tabulador proporcionado por la institución, el sueldo superior es el del puesto de Secretario general B, que es ocupado por un hombre y al que se encuentra asignado el monto de \$11,241.41. Independientemente de lo anterior, se observa una distribución igualitaria también respecto de los sueldos entre hombres y mujeres.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

La segunda de ellas, tiene una composición humana de 9 servidores públicos, con 5 mujeres y 4 hombres, siendo el puesto de Presidenta ocupado por una mujer, con un sueldo mensual de tabulador asignado de \$13,722.36. Nuevamente, respecto del resto del personal, la diferencia salarial entre hombres y mujeres no es relevante y se pueden considerar igualmente representados en nivel jerárquico y salarial.

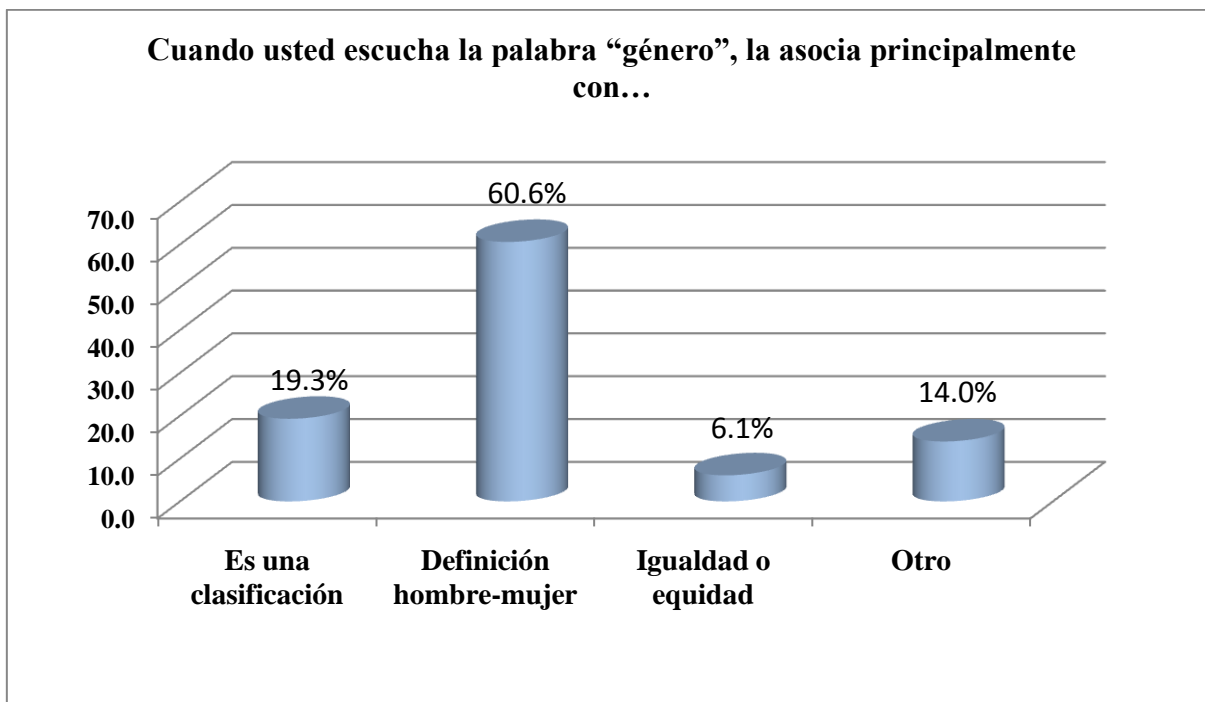
Estos datos, a más de lo que ya se ha abundado, habrán de ser empatados con las opiniones recabadas por el instrumento de investigación empírica.

La encuesta aplicada en la Secretaría del Trabajo con la finalidad de develar aquello que las personas que laboran a su interior conocen sobre el tema, así como sus condiciones generales de trabajo, en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, equidad de género, discriminación y violencia laboral.

No sobra recordar una vez más, que de las respuestas que se obtengan como muestra de la percepción y conocimiento de los servidores públicos, nos da luz sobre la introducción de la perspectiva de género en la institución gubernamental, con todo lo que ello implica.

### **1.- Perspectiva de género.**

Los resultados arrojaron que la palabra *género* se asocia principalmente con tres ideas. En primer término *género* se ubica la relación o definición de hombre y mujer (60%), posteriormente se le asocia en su acepción más genérica como clasificación (19%), y finalmente como categoría recurrente se le asocia con igualdad o equidad (6%).



Los resultados en el análisis de los datos arrojan datos importantes sobre la edad y la perspectiva generacional que se tiene sobre el tema, lo que muestra ciertos avances en la cultura de la igualdad entre hombres y mujeres.

Vemos que la edad del personal mayoritariamente es de 20 a 29 años (48%), siguiendo las edades de 30 a 39 años (42%), luego las personas entre 40 y 49 años (29%), de 50 a 59 años (10%), y finalmente con una representación 4%, personas de 60 años y más. Parece que la asociación de género con la definición que pueda darse del hombre y la mujer, o incluso su distinción, es la más recurrente casi para todas las edades, excluyendo a los mayores de 60 años, quienes lo han relacionado con alguna otra cosa (52.6%)<sup>62</sup>.

Por cuanto hace a la asociación que las personas realizan del término perspectiva de género o enfoque de género”, los resultados de la encuesta arrojan que el 26 % de los trabajadores encuestados, estiman que se trata de las diferentes formas de pensar entre hombres y mujeres, adjudicándole al vocablo *perspectiva* la acepción de “punto de

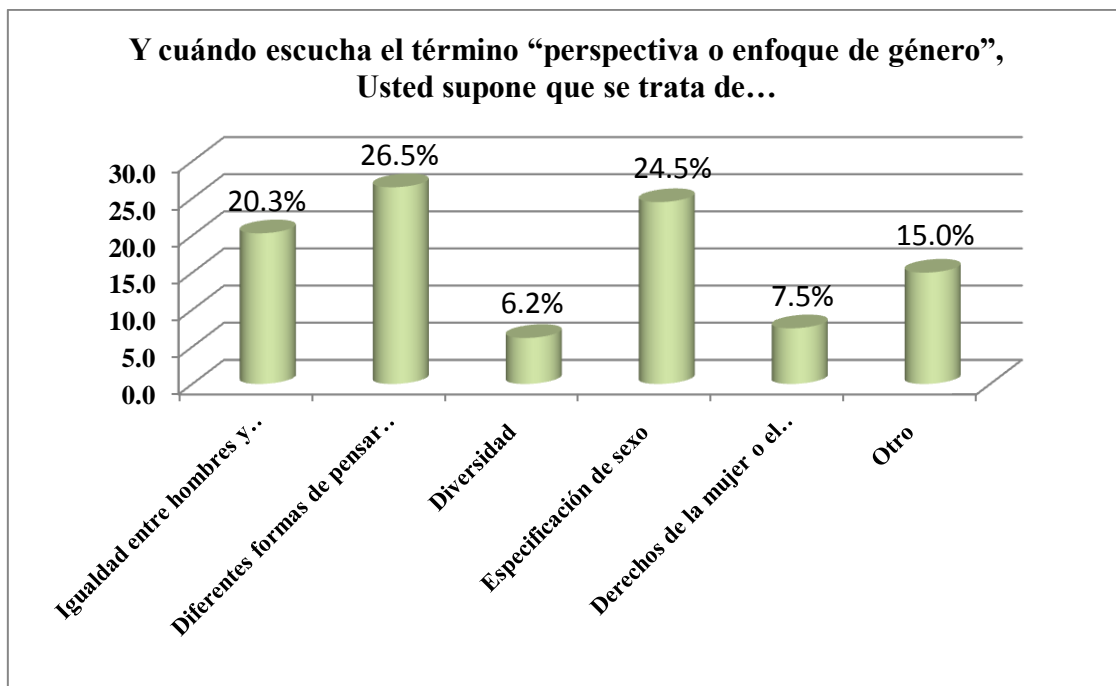
<sup>62</sup> Ver Tabla 1 del informe sobre la: "Encuesta sobre modelos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género". Enfoque de perspectiva de género en las políticas públicas y programas, Igualdad de género y violencia laboral.  
*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*



vista”<sup>63</sup>, no logrando acercarse al sentido que se le ha impreso como metodología aplicada para derribar las asimetrías entre sexos, y los estereotipos de roles de género.

En este caso, el grado máximo de educación de las personas parece que no influyó en el conocimiento especializado del término que se ha puesto de referente. Pues personas con grado de escolaridad elemental, así como de licenciatura, vincularon el término, como lo hemos dicho, con su acepción más genérica. La situación es un poco distinta, en cuanto a las personas que cuentan con algún posgrado, pues el porcentaje se eleva en las respuestas cuando se hace referencia a la igualdad entre mujeres, y hombres y cuando se trata de los derechos de los derechos de la mujer<sup>64</sup>.

Así, la segunda respuesta más frecuente se trató de la “especificación de sexo” (24.5%), seguida por la relación que se formula con la “igualdad entre mujeres y hombres” (20.3%), acercándose al vínculo de los términos con los “derechos de la mujer o el hombre” con apenas un 7.5% de las respuestas.



<sup>63</sup> Diccionario de la Real Academia Española, consultable en [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=perspectiva](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=perspectiva)

<sup>64</sup> Ver Tabla 2 del informe sobre la: "Encuesta sobre modelos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, op. cit.

*"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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"*

La respuesta sobre el conocimiento, aunque sea superficial del término “equidad de género”, obtuvo mejores resultados, habiendo logrado una afirmativa de 96.9%.

Ahora bien, son las mujeres quienes afirman conocer o haber escuchado cuando menos, sobre la existencia de leyes en materia de igualdad entre mujeres y hombres ante un estimado de 87.7%, frente al 83.8% de los hombres. Cabe destacar que son las personas jóvenes las que en su mayoría contestan afirmativamente (83.4% de la población entre 20 a 29 años)<sup>65</sup>.

El tipo de legislación que más se afirma haber escuchado, es aquella que se formula en el ámbito internacional con el 51.9% de las respuestas afirmativas, seguida de la legislación federal con un 44.3%, posteriormente se ubica la local con un 38.8% de aseveraciones, y finalmente un 7.4% de personas que afirman no saber<sup>66</sup>.

De aquellos quienes reconocieron conocer o haber escuchado mencionar la normativa internacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres se les preguntó sobre algunos instrumentos en específico.

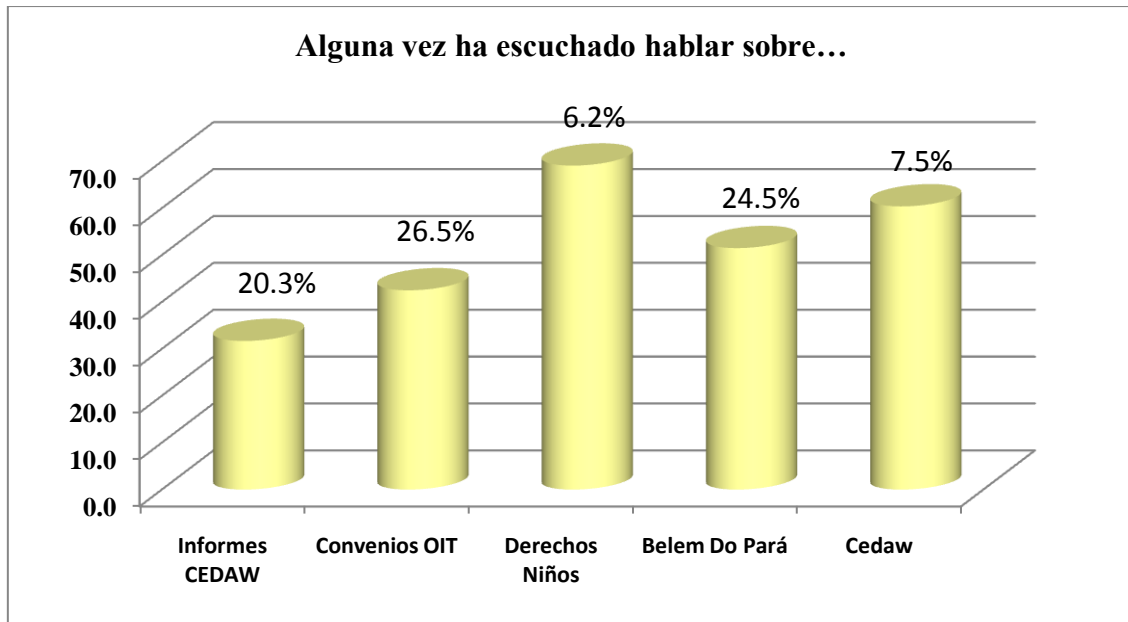
La convención de los derechos de los niños resulta ser la más conocida habiendo obtenido un 69.1% de reconocimiento, quedando después la Convención para Eliminar todas las formas de Discriminación contra la Mujer, con un 60.4%, después la Convención Belem Do Pará del ámbito interamericano con un 51.5%, posteriormente los Convenios de la OIT en la materia con un 42.5% y al final los informes y recomendaciones del comité de la CEDAW, con un 31.7%.

---

<sup>65</sup> Ver Tabla 4 del informe sobre la: "Encuesta sobre modelos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género", *op. cit.*

<sup>66</sup> Ver Tabla 5 del informe sobre la: "Encuesta sobre modelos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género", *op. cit.*

*"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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"*

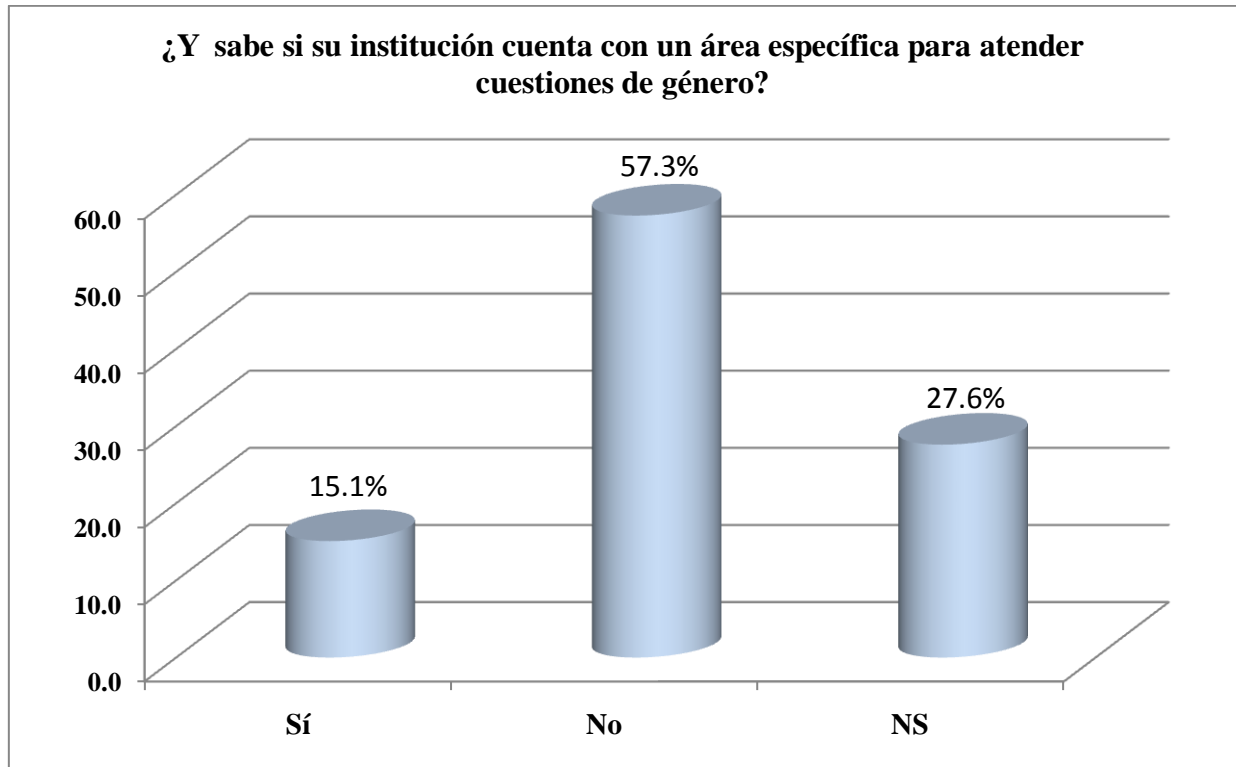


Por cuanto a la legislación local en la materia, el 75% de las personas, aseveró tener conocimiento, o por lo menos haber escuchado sobre normas de igualdad de género emitidas por el congreso local, un 16.2% afirmó no haber escuchado sobre el particular, y un 8.8% dijo no saber del mismo.

#### **a) Perspectiva de género en la institución**

Sobre las acciones que realiza la institución, el 60.1% de las personas encuestadas, afirman que sí se realizan acciones para sensibilizar en materia de género, esto a pesar de que el 57.3%, dice que la misma no cuenta con un área específica para atender cuestiones de género.

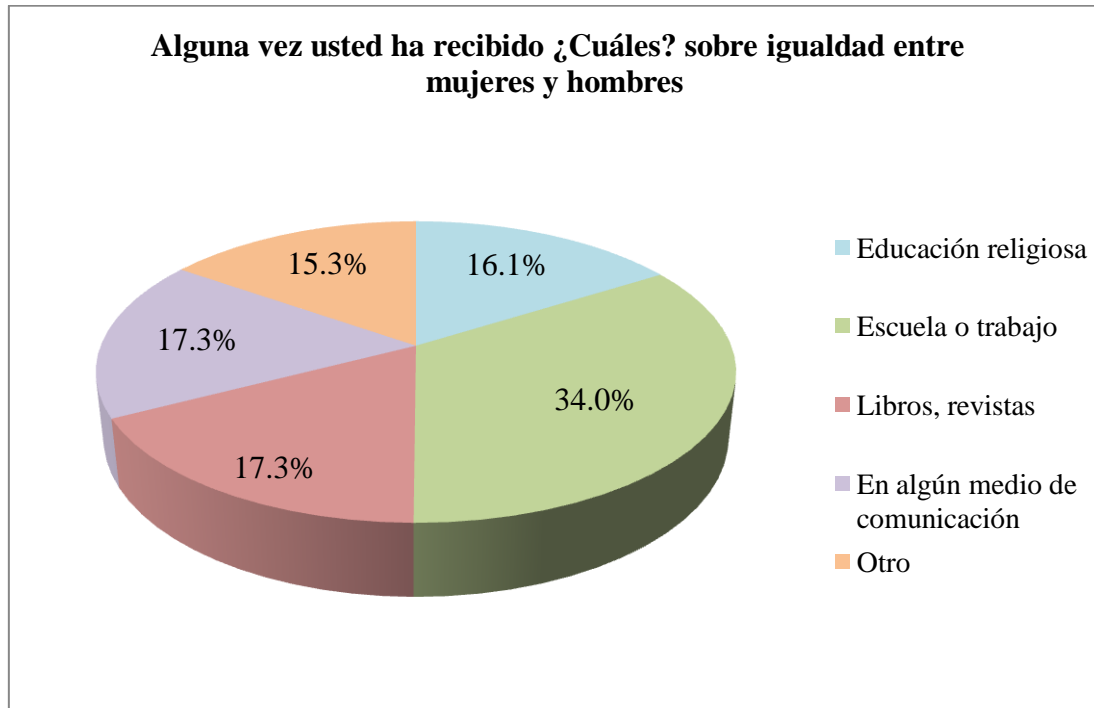




Antes la disyuntiva de la existencia de un área especializada y las acciones que realiza la institución, a través de algún área o persona encargada para ello se divide la opinión en el ámbito cualitativo. La mayoría contesta que no sabe (54.0%), pues parece confundir el hecho de que no exista una persona directamente encargada, con las acciones que parece que se han llevado a cabo, advirtiendo que las acciones han sido bien recibidas, pues se han calificado de muy eficaces y bastante eficaces (16.1% y 16.7%, respectivamente).

Sobre la capacitación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la mayoría afirmó haber recibido cursos (50%), otros afirmaron haber recibido talleres 43.7 %, otro tanto conferencias, 35%, y otros seminarios y diplomados, en 16.6 y 13.1%, respectivamente. El 4.8% de los encuestados, señaló que han existido otras vías, por las que ha tenido conocimiento de la materia, entre éstas se menciona la educación recibida en la escuela (34%), la información que se

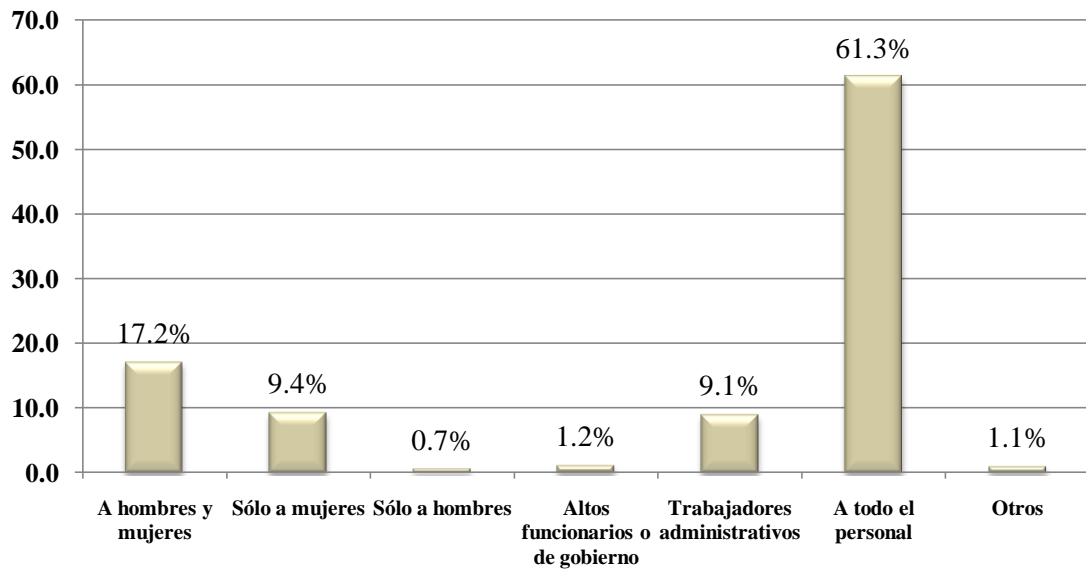
proporciona a través de algún medio de comunicación masiva (17.3%) o algún libro o revista (17.3%), o bien la instrucción o educación de que provee la iglesia (16.1%).



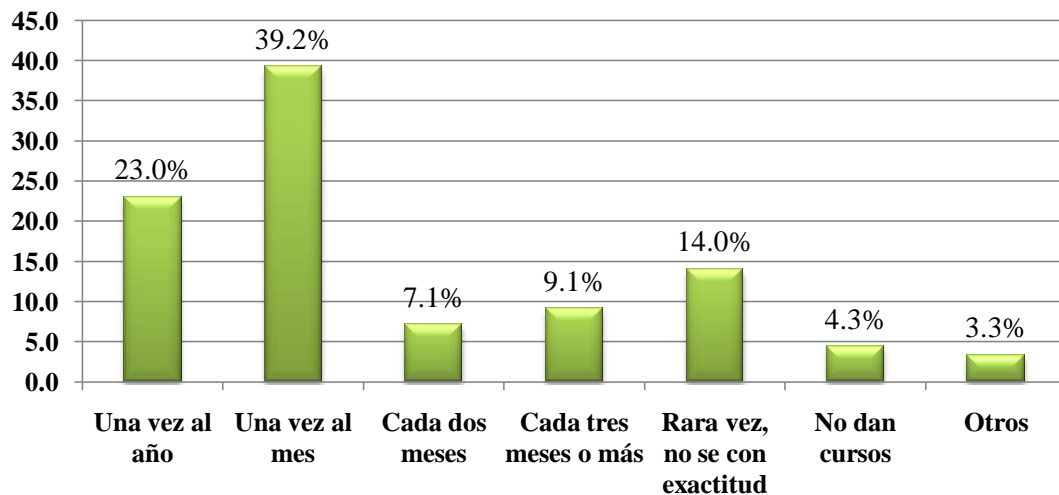
Siguiendo con el tema de la capacitación, el 36.5% menciona que ha recibido suficiente, mientras que el 11.2% alude no haber recibido nada de capacitación. Solo un grupo reducido de 8.4% alega haber recibido mucha. Lo anterior resulta interesante, pues la mayoría ha afirmado que la capacitación está dirigida a todo el personal (61.3%), sin que haya preferencia por sexo o jerarquía, lo que hace suponer que sea la carga de trabajo, el poco tiempo que se tiene para ocuparlo en otras actividades, o el nulo interés en la materia, lo que ha incidido en que no se atienda a los cursos que la institución ofrece.

Sobre la institución que imparte los cursos, los servidores públicos encuestados identifican a personas especializadas en la materia, que forman parte o colaboran con el Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos para tales efectos. Sobre la periodicidad, parece ser que el mismo porcentaje que afirma haber recibido suficiente capacitación, refiere que ésta tiene lugar una vez al mes, o bien que ésta se otorga una vez al año.

### ¿Específicamente, a quienes está dirigida la capacitación?



### En su caso, ¿cada cuándo tienen esa capacitación?

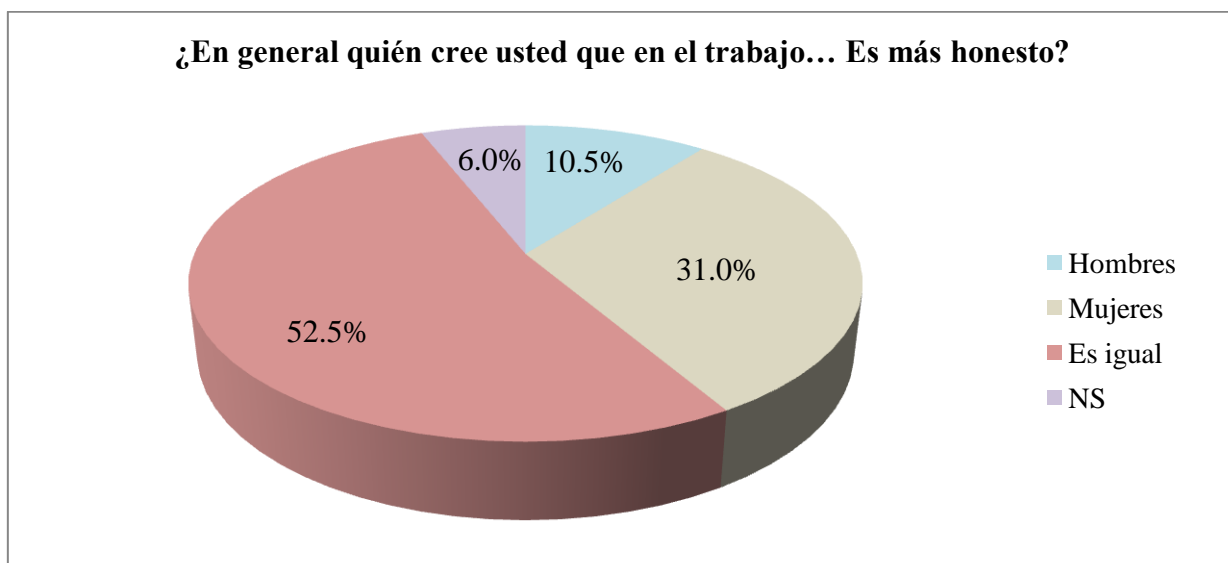


El 45% de la población encuestada refiere que en la institución, no cuenta con ningún programa para prevenir la violencia contra las mujeres en el área de trabajo, pero asevera, en un 50.1%, que sí se realizan acciones para lograr la igualdad de género entre el personal. En este sentido, son los hombres los que en un porcentaje un poco más alto aluden el accionar de los mecanismos institucionales para tales efectos en 52.2%, en relación con el 48.6% de las mujeres<sup>67</sup>.

### **b) Actitudes de género en la institución**

La percepción que tienen las y los trabajadores tanto de capacidades, como de obstáculos, aptitudes son reflejo no sólo del contexto cultural de las personas en su área de residencia y trabajo, sino también de las dinámicas institucionales.

En este contexto, en la Secretaría del Trabajo y Productividad de Morelos se percibe en general un ambiente equitativo entre mujeres y hombres. Esto se comprueba por el hecho de que el 52.5% de las personas encuestadas afirman que mujeres y hombres son honestas (os) por igual.

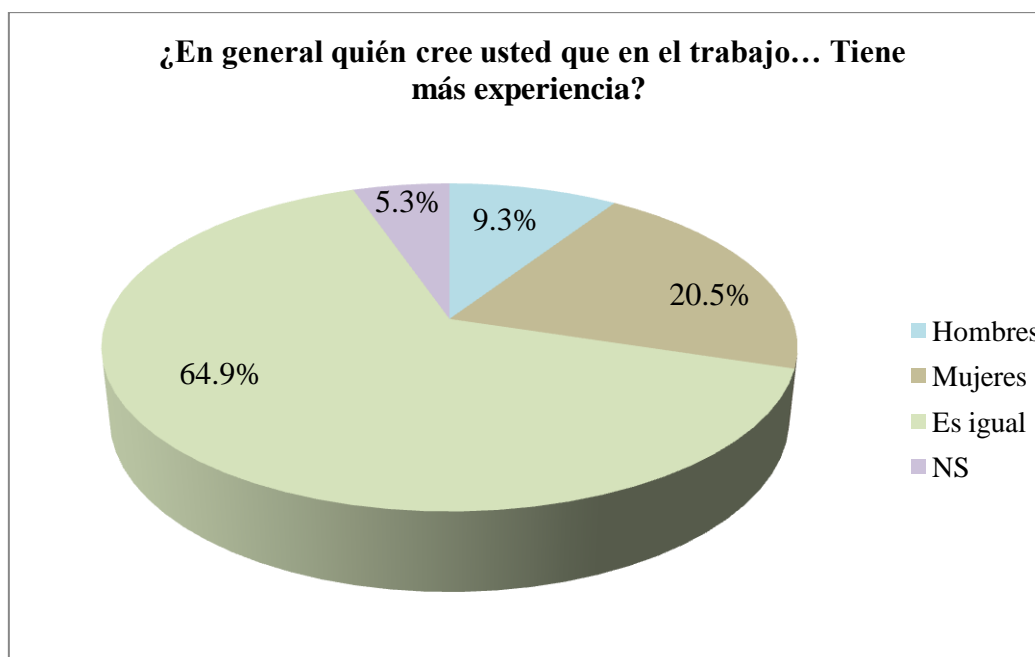


<sup>67</sup> Ver Tabla 27 del informe sobre la: "Encuesta sobre modelos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género", *op. cit.*

*"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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"*

En relación al liderazgo, parece que tanto mujeres como hombres, lo identifican en mayor medida con la figura femenina (44.1% y 22.2%, respectivamente). De manera muy equitativa, nuevamente, se considera que mujeres y hombres son igualmente cercanos a la gente 49.9%. Aceptando que el siguiente porcentaje acerca este rubro a las mujeres al ser afirmado por un 36.5% de las y los encuestados<sup>68</sup>.

En rubros susceptibles a establecer prejuicios por razón del género, los resultados son bastante equitativos, pues al parecer se percibe en general mujeres y hombres logran la misma experiencia [laboral] (64.8%), que ambos son capaces de lograr excelentes resultados (69.6%), que se tiene mano dura (45.6%) para llevarlo a efecto y que ambos tienen la misma capacidad para llegar a acuerdos fácilmente (53.7%).



Ahora bien, cabe destacar que en algunos rubros son las propias mujeres las que se visualizan a sí mismas y se dotan del poder ser y hacer frente a estos cuestionamientos, pues en la primera pregunta relativa de esta sección, 20.5% de las mujeres afirma que son ellas mismas las que tienen más experiencia, lo mismo sucede con las subsiguientes<sup>69</sup>.

<sup>68</sup> Ver Tabla 30, *Ibid.*

<sup>69</sup> Ver Tablas 31 a 35, *Ibid.*

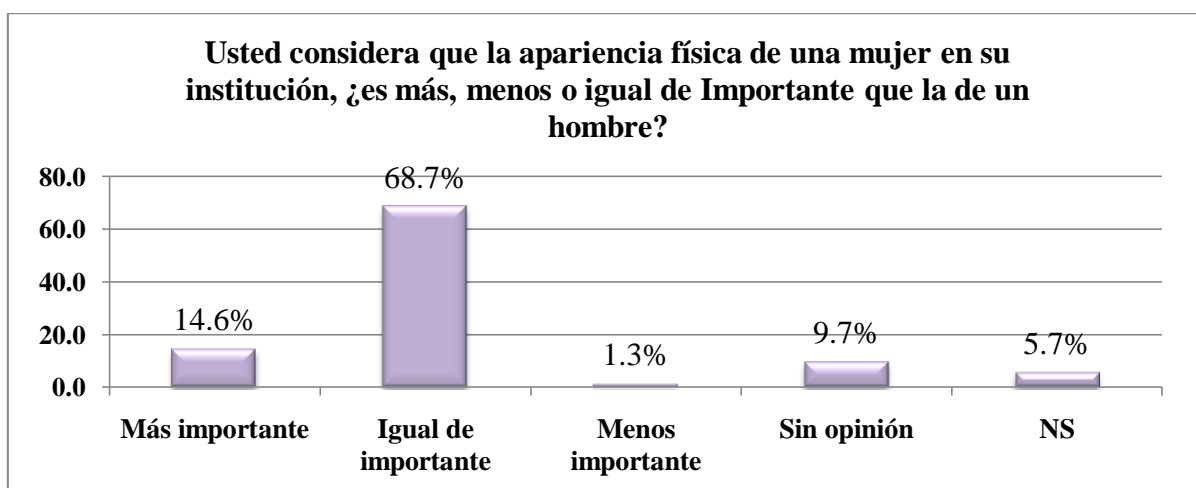
*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien 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”*

Sobre el acto de generar rumores, el 38.9% de las y los encuestados opinan que no priva el sexo de la persona, no obstante las mujeres, afirman que son las mismas mujeres las que superan en dicha práctica.

El 84.1% de las y los trabajadoras (es) de la institución piensan que existe un trato igual para hombres y mujeres en el ejercicio de sus funciones. En su mayoría, las y los encuestados afirman que tanto jefes (76.7%) como jefas (80%) tratan igual a sus trabajadores independientemente de su sexo. Empero, existe una pequeña variable que valdría la pena comentar, pues una porción de los encuestados, señala que los jefes tienen preferencia por las mujeres (9.1%)<sup>70</sup>.

En cuanto al apoyo u obstáculo que pueden representar los hombres y las mujeres para personas de su mismo sexo, se afirma que ambos se apoyan de manera mayoritaria entre sí. En ese sentido alude el 65.1% de mujeres y el 56% de los hombres. De manera particular, la siguiente actitud que se menciona en proporción numérica alta en hombres es la indiferencia con un 20.7%, mientras que las mujeres, compiten entre ellas 17.8%.

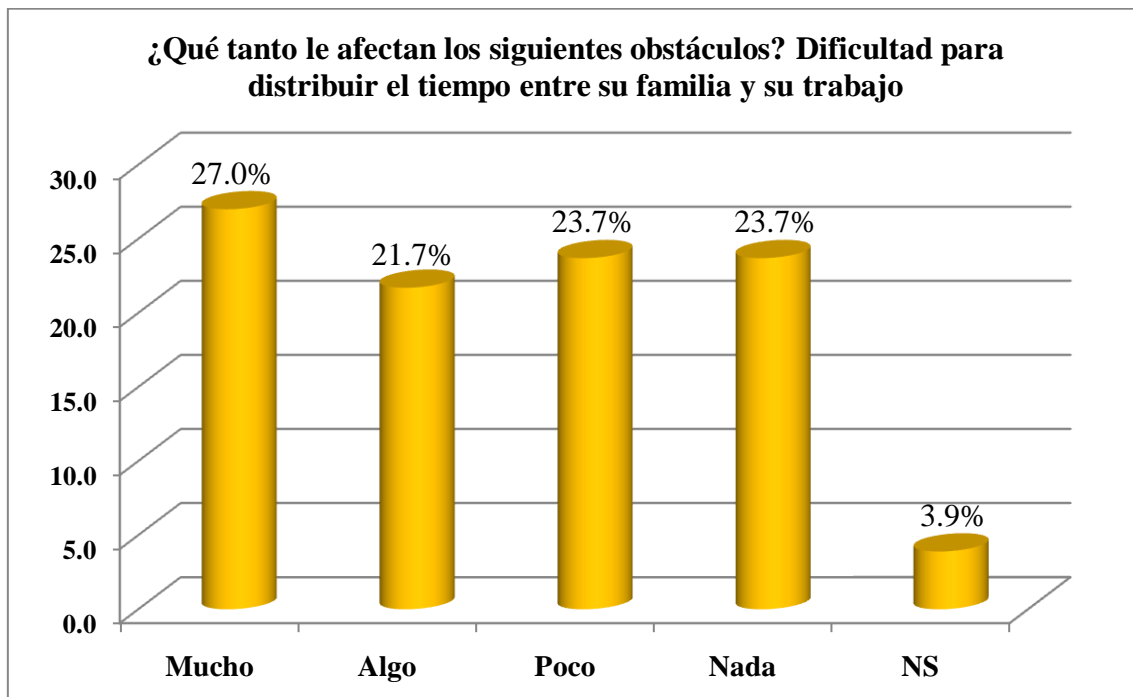
En cuanto a la importancia en la apariencia física del personal, los resultados muestran que es igualmente importante para una mujer y para un hombre al interior de la dependencia (68.7%). En este caso la opinión mayoritaria de las mujeres puede ser apreciada con un 70% de la opinión vertida por dicho sexo.



<sup>70</sup> Ver Tablas 39 y 49, *Ibid.*

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

Como óbices para el desarrollo laboral, se aludieron tres circunstancias, entre las que se encuentran, la falta de apoyo de sus superiores, la falta de apoyo de sus compañeras y compañeros de trabajo, y la dificultad para distribuir el tiempo entre su familia y su trabajo. En el primer rubro, tanto hombres como mujeres afirman de manera mayoritaria que no afecta en nada, dicho supuesto, habiendo recabado el 33.4 y el 36.1% de la opinión respectivamente. En el segundo supuesto se asevera lo mismo, encontrando un porcentaje más o menos cercano, con el 34 y el 31.4%.

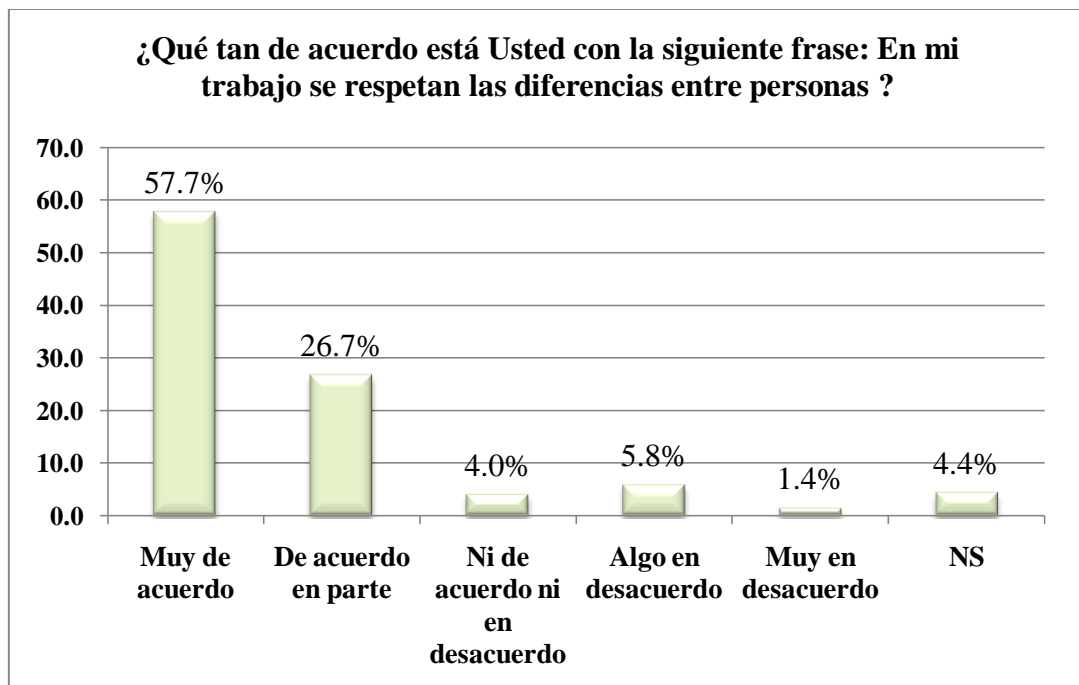


En el tercero, encontramos cifras muy cerradas en el porcentaje global, sin embargo al ser un cuestionamiento que implica el estudio de múltiples factores habremos de señalarlos. Como hemos dicho un 27% considera que la distribución del tiempo entre casa y trabajo, afecta para el desarrollo laboral, dentro de este el 32% de las mujeres, junto con 22%, afirman que afecta mucho o algo. Son las mujeres entre 20 a 29 y 30 a 39 años, quienes más resienten este factor, para su desarrollo profesional<sup>71</sup>.

<sup>71</sup> “Considerando ambos tipos de trabajo, doméstico y extradoméstico, además de otros como el trabajo voluntario, la ayuda a otros hogares y el trabajo de beneficio agropecuario, la carga global de trabajo de las mujeres es, en promedio, 18 horas más que la carga global de los hombres (78:46 horas contra 60:50 horas)”, Sistema de Indicadores de Género, *Uso del tiempo*, Consultable en: “Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”

En relación con el rubro de la escolaridad, se visualiza que el grupo de personas que cursa una maestría se sienten afectados de manera directa por esta circunstancia, sumando un 53.1%. Finalmente en el rubro de ingresos, vemos que son las personas que obtienen menor remuneración por su trabajo, quienes sufren complicaciones de dicha índole. Se muestra una afectación mayor a aquellas personas que reciben en un primer tabulador hasta \$1460 (82.4%), de \$1461 a \$4380 (40.3%).

En este sentido, como apoyo para la distribución del tiempo entre casa y trabajo, quienes más apoyan son los familiares (padres, hermanos, primos) con un 40%, después los esposos o esposas con un 30%, los hijos o hijas con un 8.6% y la persona encargada de la limpieza en 1.4%. Para quienes esto no representa un problema, constituyen un 13.8%, y quienes no reciben apoyo de nadie el 12.9%.



[http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Usos\\_del\\_tiempo1.pdf](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Usos_del_tiempo1.pdf); ver tb. PEDRERO, Mercedes (2005). *Trabajo doméstico no remunerado en México. Una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002*, INMUJERES, México 2005. INMUJERES, *El papel de mujeres y hombres en el cuidado de la salud dentro de los hogares*, Boletín, México 2005.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*



En el ámbito de la igualdad y no discriminación, las y los servidoras (es) públicos indican que se cumplen las siguientes frases, y por lo tanto están muy de acuerdo con estas: En mi trabajo se respetan las diferencias entre personas (57.7%); no existe discriminación (58.7%);

Las oportunidades de capacitación son iguales para hombres y mujeres (75.4%); las oportunidades de progresar están al alcance de las personas calificadas (50.2%); en su institución el personal de mandos medios y superiores ofrecen a mujeres y hombres el mismo respeto (74.3%); Mi jefe distribuye el trabajo equitativamente (60.8%).

Empero, los resultados anteriores, quienes están de acuerdo en parte con estos enunciados, los cuales representan el siguiente porcentaje más alto, existe cierto acento por razones de sexo. Por ejemplo, en la afirmación sobre el respeto a toda persona, son las mujeres las que están de acuerdo en parte, con un 30.9%. En aquella donde se afirma la no discriminación, son los hombres los que parecen estar de acuerdo en parte con un 31.1%; en el ámbito de igualdad de oportunidades, es una fracción más alta de mujeres las indican que no están totalmente de acuerdo, con el 12%; en relación del progreso de las personas calificadas, las mujeres representan un 24% en desacuerdo; al igual que en el supuesto donde se maneja el respeto igual derivado de mandos medios y superiores, con un 19%; en cambio en el rubro de la distribución del trabajo, son los hombres los que no están totalmente conformes con un 18.6%<sup>72</sup>.

## **b) Violencia laboral**

En un primer acercamiento a este tema, que implica a su vez no discriminación e igualdad de oportunidades para el desarrollo al interior de las instituciones, se preguntó sobre las condiciones de trabajo, tales como el espacio individual, los muebles en buen estado, la ventilación, la iluminación y la limpieza, como factores que inciden en el buen o mal desempeño de las labores de una persona y su desempeño en condiciones dignas.

---

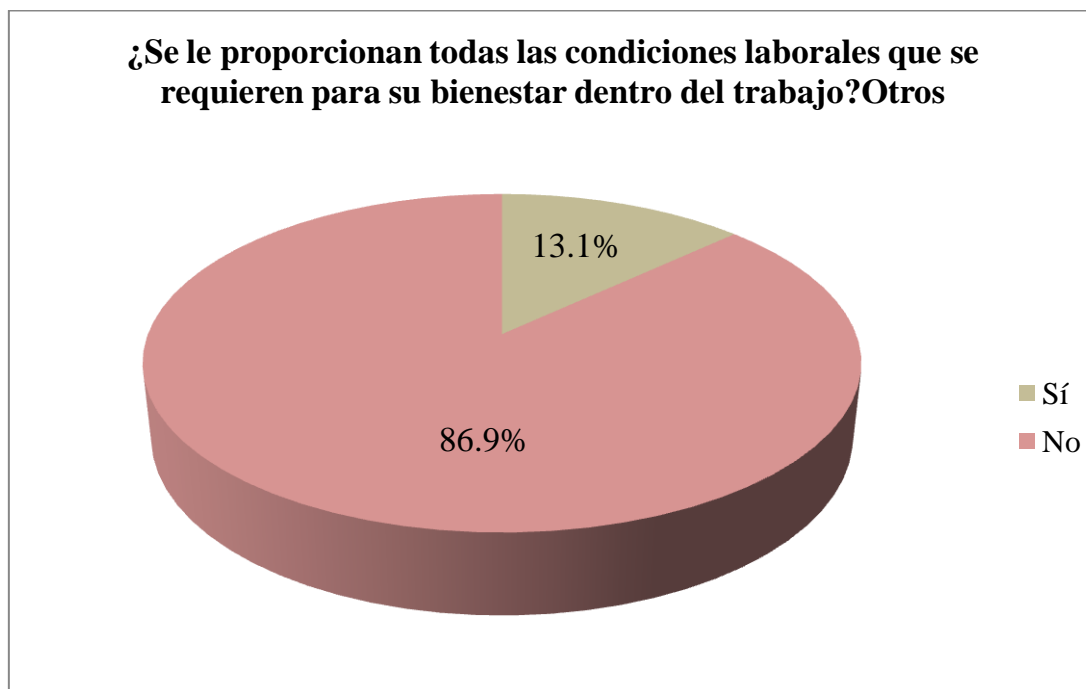
<sup>72</sup> Ver tabla 51, del informe sobre la: "Encuesta sobre modelos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género", *op. cit.*

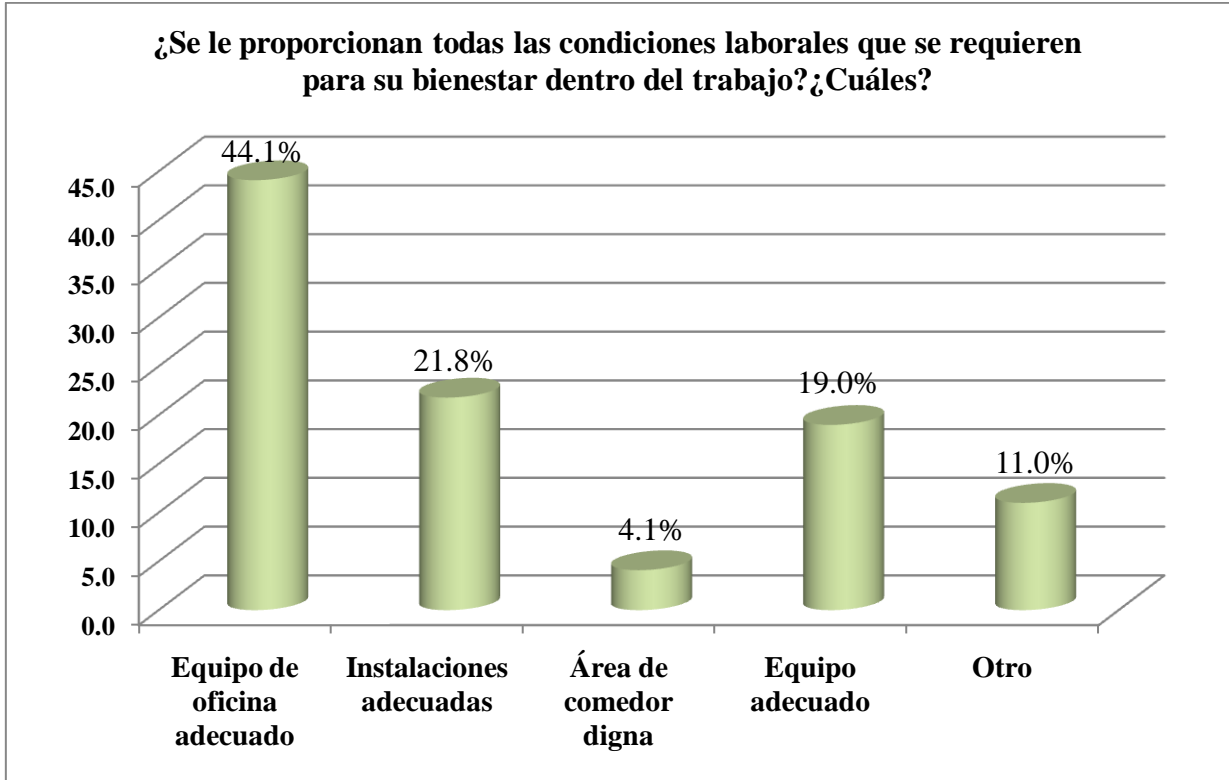
*"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien 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"*

Así pues, el primer rubro obtuvo la afirmativa por 75.9%; el segundo por 78.1%; el siguiente por 70%; el siguiente que corresponde a la iluminación en 84%; y la limpieza en 81%.

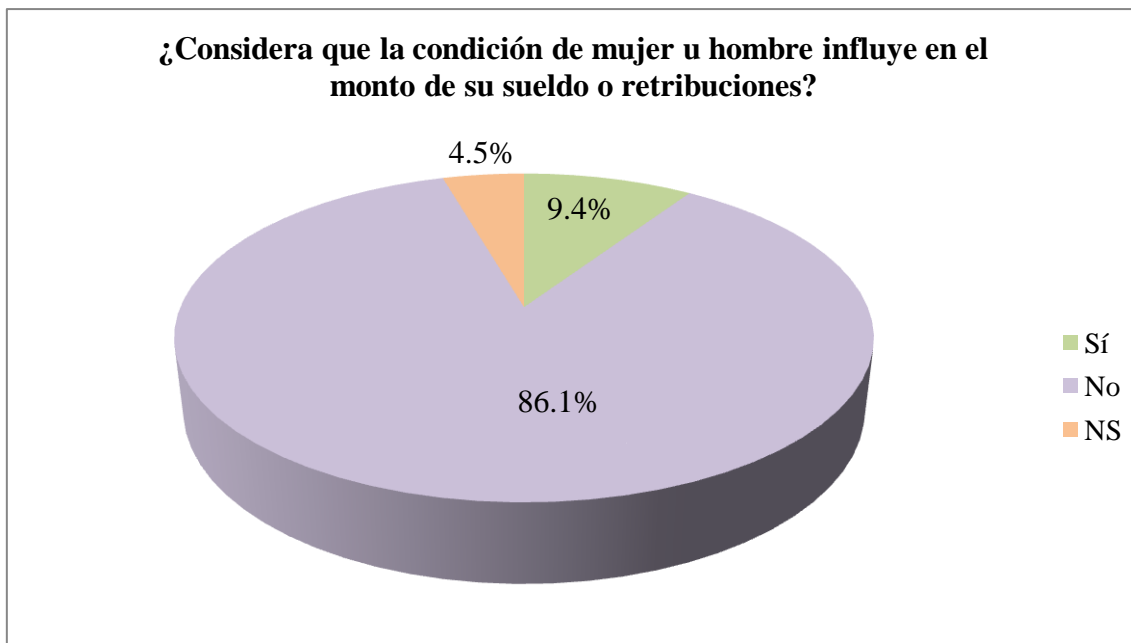
Como se puede observar hay un promedio de 25% de personas que no recibe las condiciones necesarias para desarrollar bien su trabajo. En este sentido habría que profundizar en el estudio, para encontrar fallas específicas.

Dentro del rubro *Otros*, se expresaron necesidades como las de equipo de oficina adecuado en un 44.1%; instalaciones adecuadas, con un 21.8%; equipo adecuado con un 19%, y área de comedor digna en un 4.1%.





Con un 82% general, el personal de secretaría afirmó que el sexo al que pertenece no ha sido obstáculo o ha servido como limitante a su crecimiento profesional al interior de la institución. En el mismo sentido, la pertenencia al sexo masculino o femenino, no se percibe como factor respecto de la retribución económica que se recibe por el trabajo realizado (86.1%).

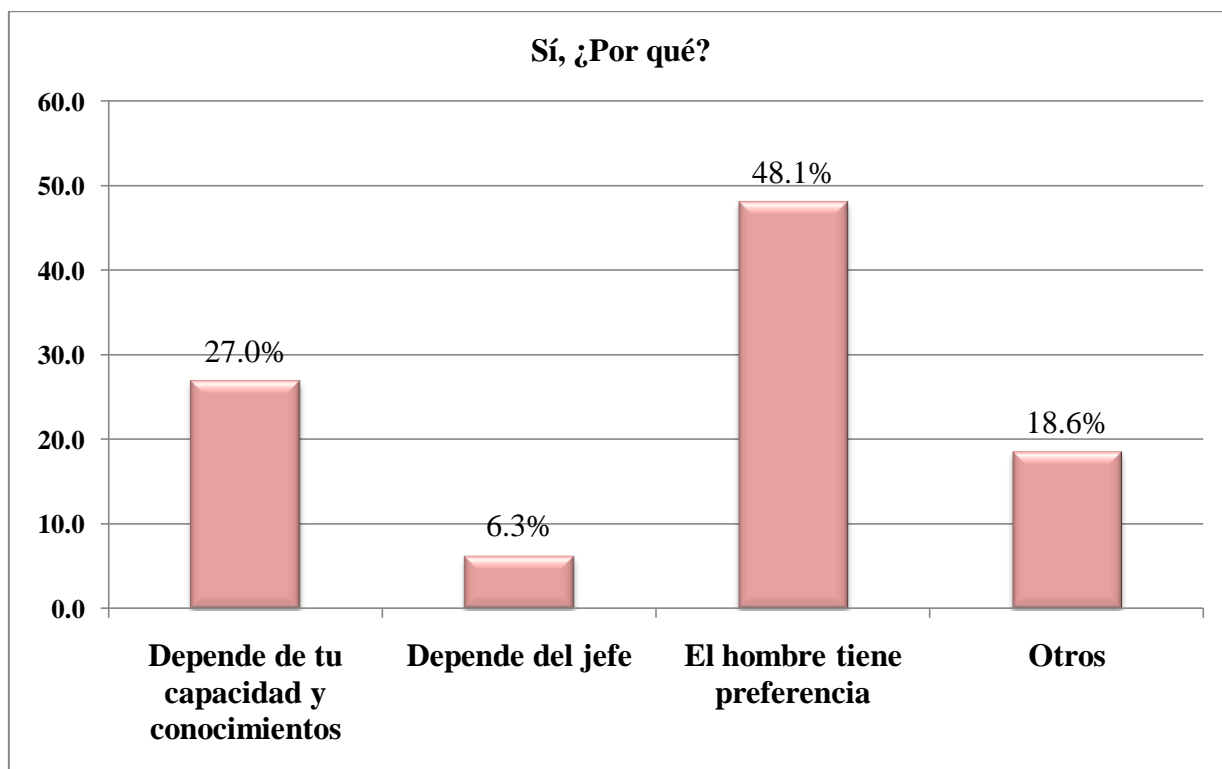


*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien 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”*

Sin embargo, cabría aclarar que en el primer rubro mencionado, son más hombres que mujeres, los que aseveran haber sido limitados laboralmente en razón de su sexo, esto se refleja en un 15.4%<sup>73</sup>. Asimismo, en el ámbito salarial, son los hombres los que reflejan inconformidad pues aprecian que su sexo influye sobre el monto de su retribución (11.5%).

Como respuestas abiertas sobre el si considera que su sexo influye o no en su retribución salarial, a la respuesta sí se argumentaron tres cosas en particular, en un 27%, que ello depende de la capacidad y conocimientos de cada uno; en un 6.3% general que depende del jefe (siendo las mujeres quienes más lo afirman); y finalmente que el hombre tiene preferencia en una respuesta global del 48.1%.

En esta última respuesta cabe señalar que son hombres en su mayoría (66.7%) quienes afirman que ellos ganan más, en relación con la respuesta también afirmativa de las mujeres al respecto con un 41.8%.

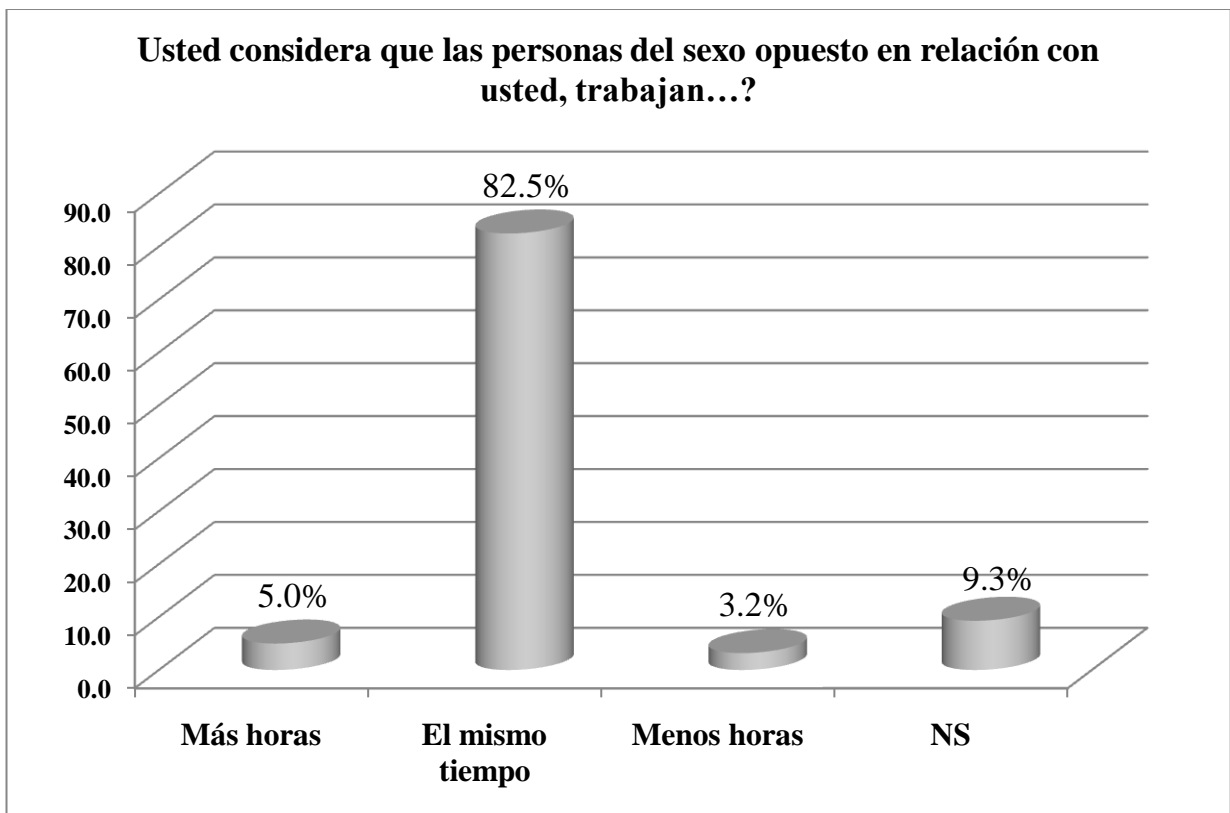


<sup>73</sup> Ver Tabla 59, *Ibid.*

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

Sobre la posición, de que el sexo al que se pertenece no afecta a la retribución económica por el salario recibido, se encontraron cuatro tipos de respuesta frecuente: 1) se tienen las mismas oportunidades (41.4%); 2) depende de tu capacidad y conocimientos (19.5%); 3) En la institución no se dan casos de discriminación o preferencias (9.9%); y 4) Los sueldos están determinados por las plazas (24.2%). Sobre estos rubros, fueron las mujeres quienes mayoritariamente a las respuestas uno, tres y cuatro, con 46%, 11% y 25%, respectivamente<sup>74</sup>.

En cuanto al tiempo que se estima que trabajan cada uno de los sexos, las y los servidores públicos afirmaron con un 82.4%, que hombres y mujeres trabajan el mismo tiempo. En este sentido, 8.8% de los hombres aludió que las mujeres trabajan más tiempo que los hombres.



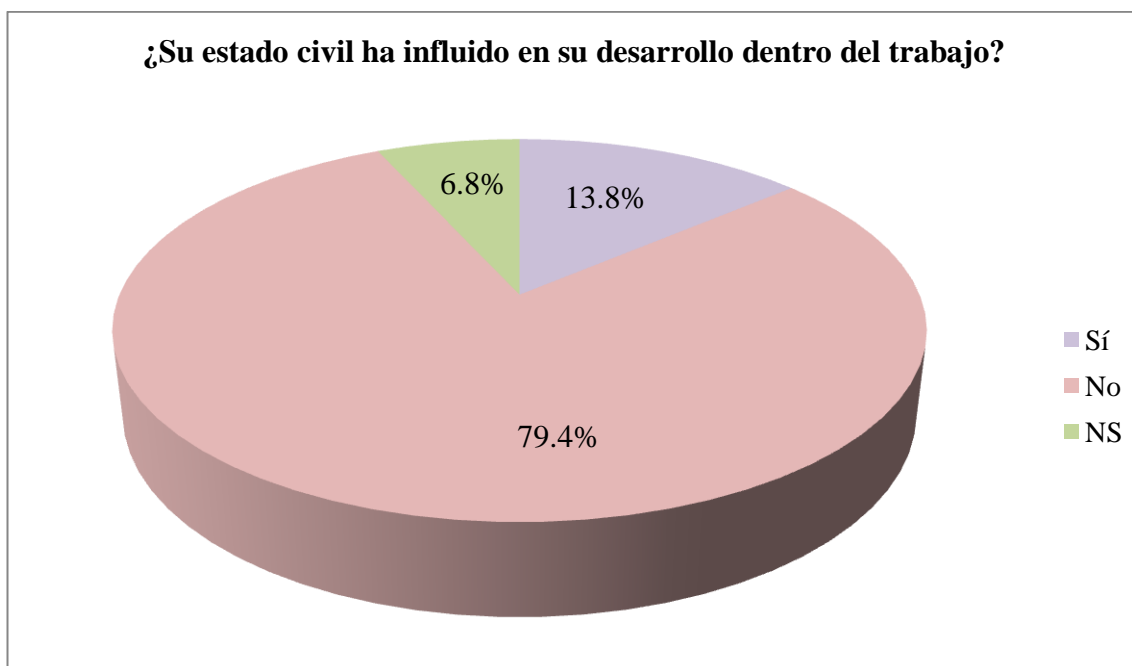
<sup>74</sup> Ver Tabla 62, *Ibid.*

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

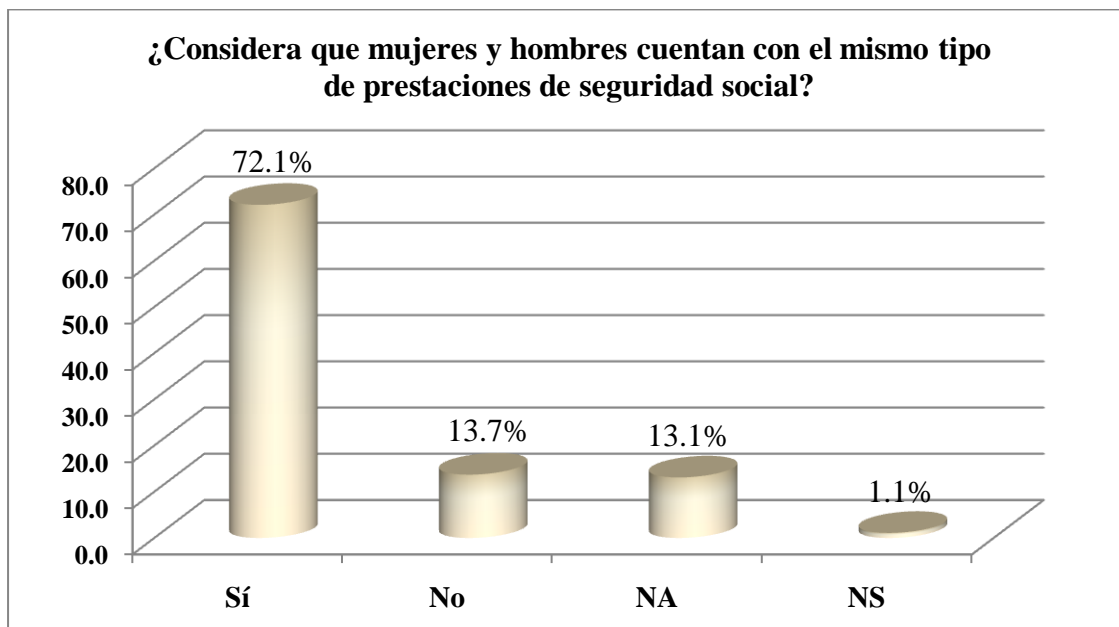
De acuerdo con la percepción de las y los encuestados, su opinión es igualmente tomada en cuenta, sin distinción de sexo, al interior de la institución (80.5%).

En relación a la participación y beneficios sindicales, parece que el hecho de ser hombre o mujer, no influye al interior de la Secretaría. Así lo mencionó el 46.2% de las y los encuestados. No obstante, existe un importante 31%, a quienes no aplica dicha afirmación, pues al parecer son empleados de confianza, que fueron contratados al iniciar la nueva etapa como Secretaría del Trabajo y Productividad de Morelos. En este caso podemos ver que existe cierta restricción al ejercicio colectivo de los derechos laborales, pues de manera restringida, bajo la contratación por dicha modalidad, coarta algunos derechos laborales.

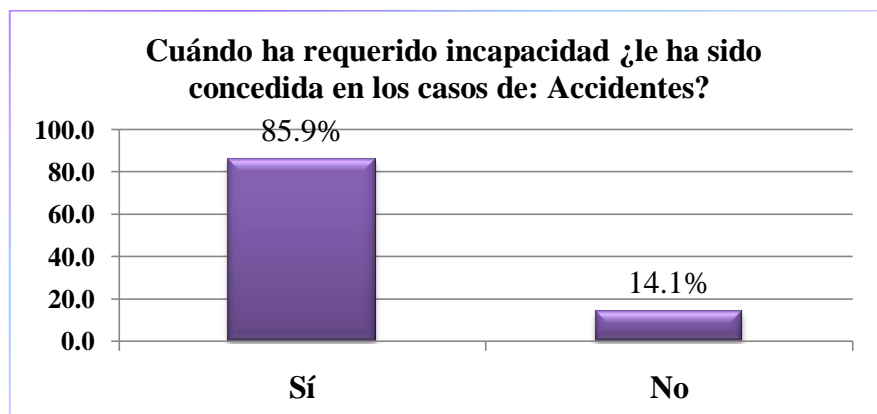
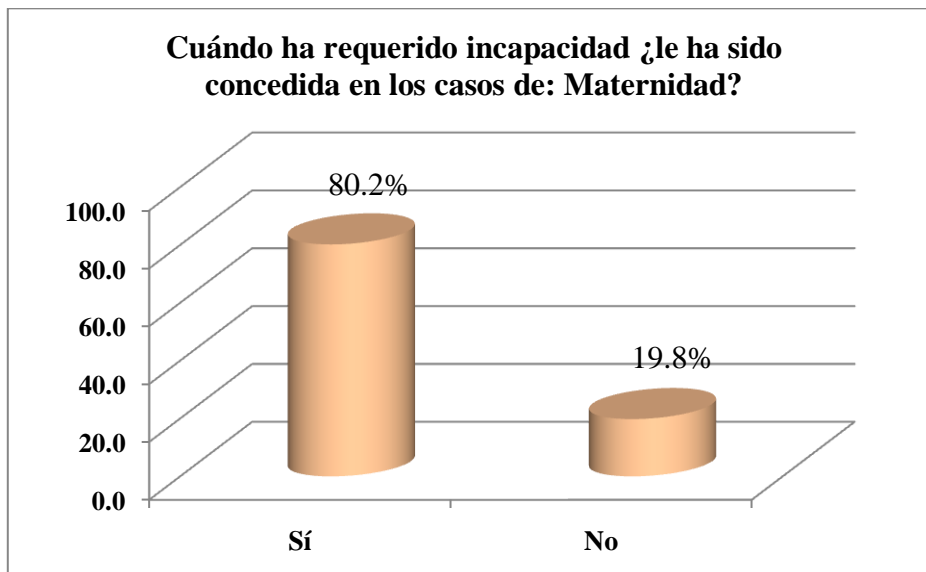
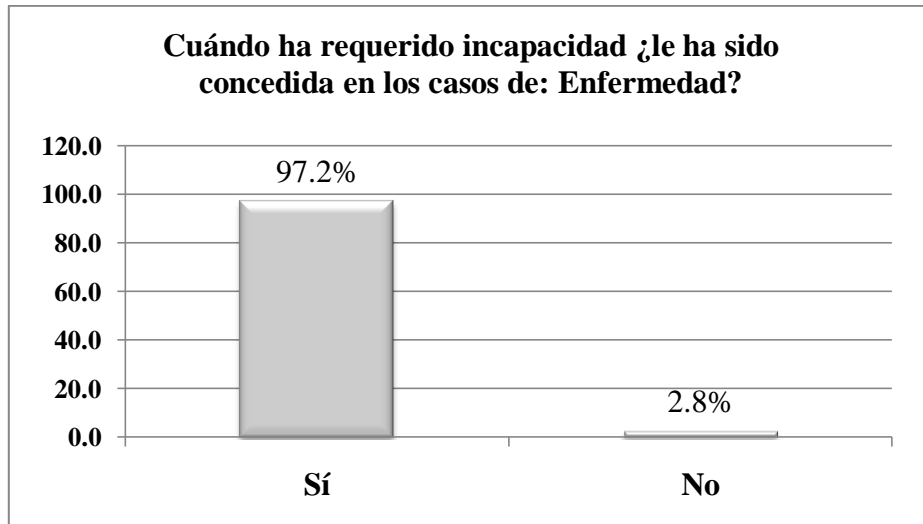
En cuanto al estado civil, este, no se ve por ninguno de los sexos, como obstáculo para su desarrollo profesional. En un 79.4% se expresan los resultados generales, mientras que los datos que arrojan las encuestas desagregados por sexo, las mujeres refieren en un 83.4% que no ha resultado óbice para ello.



La Seguridad Social es un aspecto del derecho laboral encargado de proporcionar servicio y atención médica, pensiones, prestaciones monetarias por riesgo de trabajo, maternidad, prestaciones de vivienda o/y guardería, respecto a las cuales la mayor parte de las y los trabajadores de la Secretaría del Trabajo y Productividad de Morelos consideran que tanto a hombres y mujeres se le ha proporcionado el mismo acceso a aquellas prestaciones, opinión que representa el 72% de aquellos.



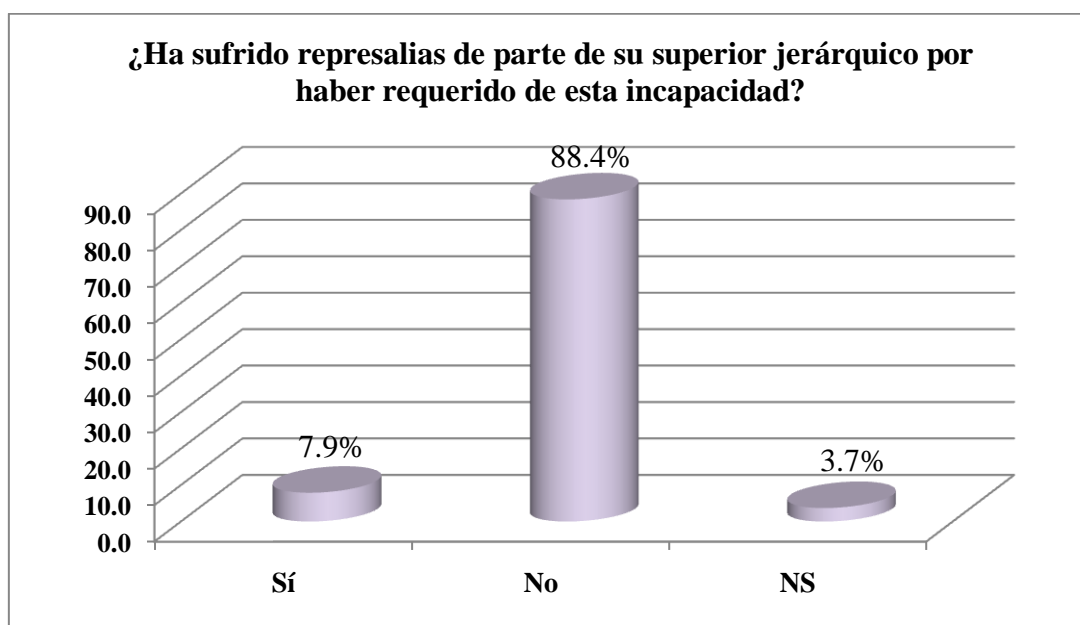
En lo que hace al tema de las incapacidades, entiéndase como aquella situación en la que se encuentra el trabajador que lo coloca en un estado de impedimento para poder desarrollar plenamente su trabajo, ya sea por motivo de enfermedad, accidente, y para el caso de ser mujer, maternidad. De tal manera encontramos que el para el caso de enfermedad, al 97.2% de los trabajadores el ha sido concedida mientras que al 2.8% se le ha negado una incapacidad por dicho concepto.





Así las cosas, vemos que son contados los casos en las incapacidades se le han negado a la trabajadora o trabajador<sup>75</sup>, sin embargo, resulta interesante resaltar que de los pocos casos en los que se han negado las incapacidades, mayoritariamente son hombres, situación que podría atender a la concepción de los roles asignados, pues general y erróneamente se considera que el varón tiene mucho más fortaleza que la mujer. Por otro lado, resulta contradictorio que aun cuando a menudo se le concede algún tipo de incapacidad a la mujer, también con frecuencia, tales “permisos” tienen como consecuencia una represalia del superior jerárquico<sup>76</sup>.

En resumen podemos decir que en el 88.4% de los casos, la trabajadora o el trabajador no sufrieron ningún tipo de represalia, mientras que el 7.9% afirma haber sufrido algún tipo de castigo por su ausencia laboral, aun cuando estuvo justificada.



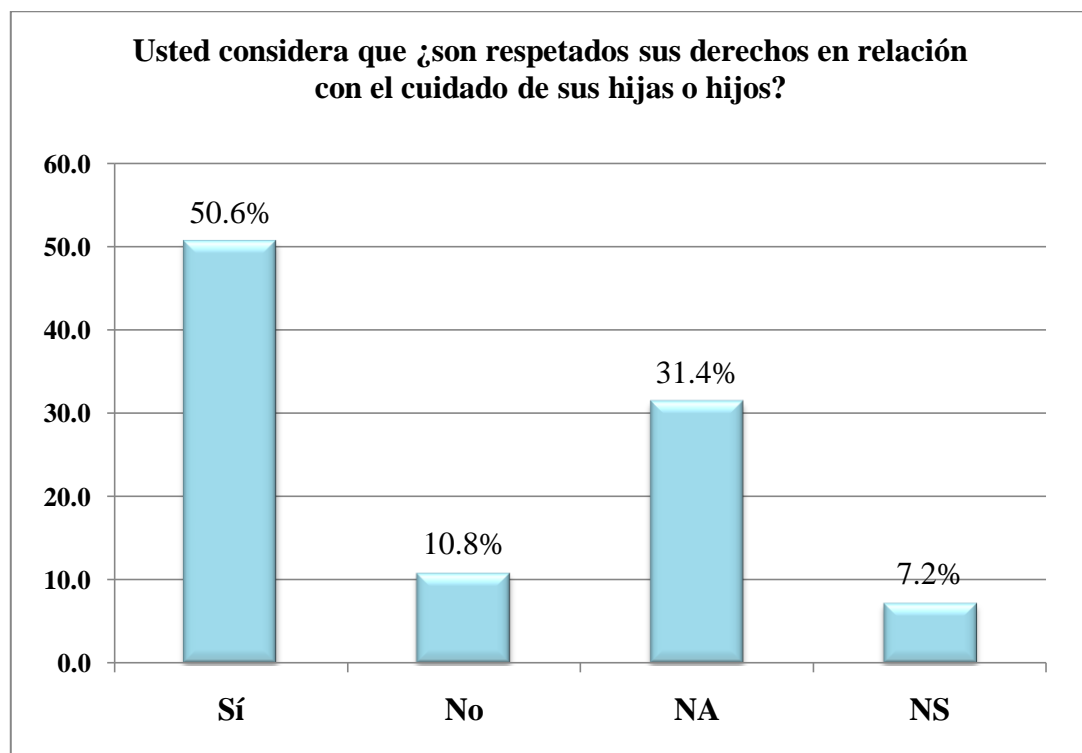
Un factor muy importante dentro del desarrollo laboral es el hecho de que la trabajadora o trabajador cuente con permisos para el cuidado de sus hijos, circunstancia que ineludiblemente impacta con mayor fuerza en la mujer, esto por los roles previamente asignados, donde la mujer es la responsable del cuidado de los hijos, aun cuando tenga que cumplir con una doble jornada, deslindándose de su

<sup>75</sup> Ver Tabla 69, *Ibid.*

<sup>76</sup> Ver Tabla 76, *Ibid.*

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

responsabilidad el padre de los menores, afirmación que podemos apoyar en la Tabla 45, donde por mayoría las mujeres, para poder cumplir con sus responsabilidades del hogar y el trabajo, en primer lugar se apoya de alguno de sus familiares, ya sean padres, hermanos, primos, etc., siendo el segundo apoyo, su pareja. Lo que nos lleva a la conclusión de que la familia, en amplio sentido, cumple una función muy importante en la vida profesional de cada individuo, especialmente tratándose de mujeres, pues son éstas las que regularmente requieren del apoyo de sus familiares para poder cumplir con sus obligaciones en el trabajo, en el hogar y respecto a los hijos.



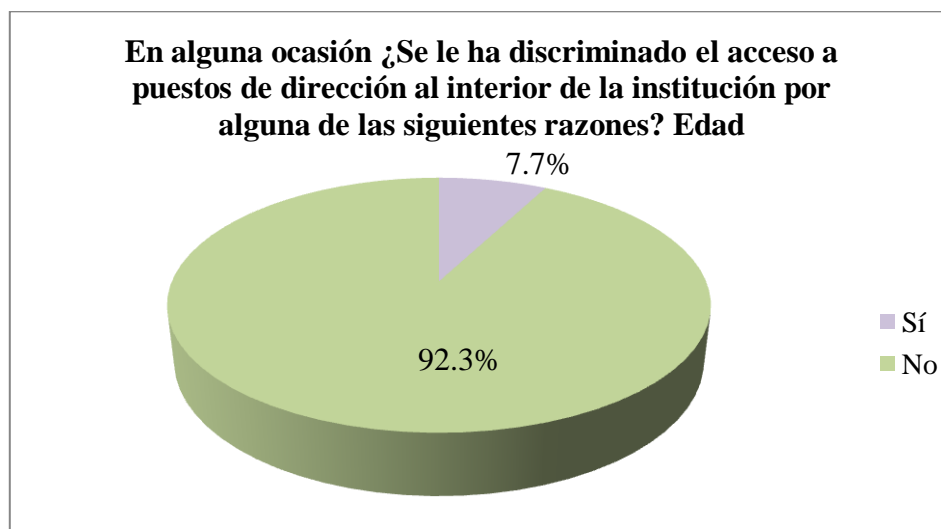
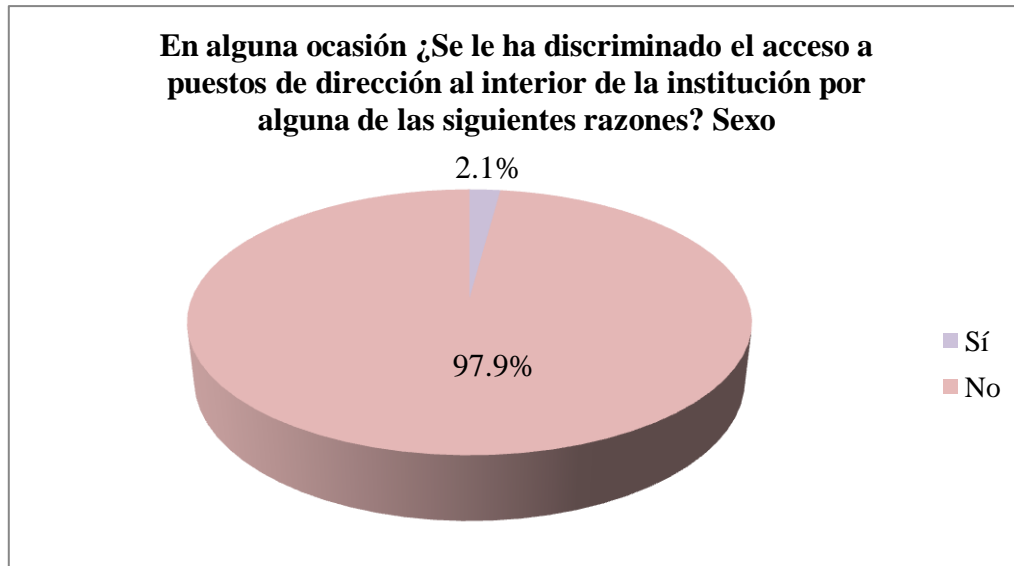
Abordando el tema de la discriminación en el acceso a puestos laborales, los resultados arrojaron que los hombres son objeto de discriminación con mayor frecuencia, ya sea en razón de su sexo, edad, estado civil, etnia u orientación sexual.

Mientras que las mujeres son discriminadas por su edad, sexo, estado civil, embarazo y por pertenecer a una etnia, sin rebasar los niveles respecto a los hombres<sup>77</sup>. Respecto a este punto es importante mencionar que el 100 % de las personas encuestadas respondió que la religión a la que pertenecen nunca ha sido

<sup>77</sup> Ver Tablas 79 a 86, *Ibid.*

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

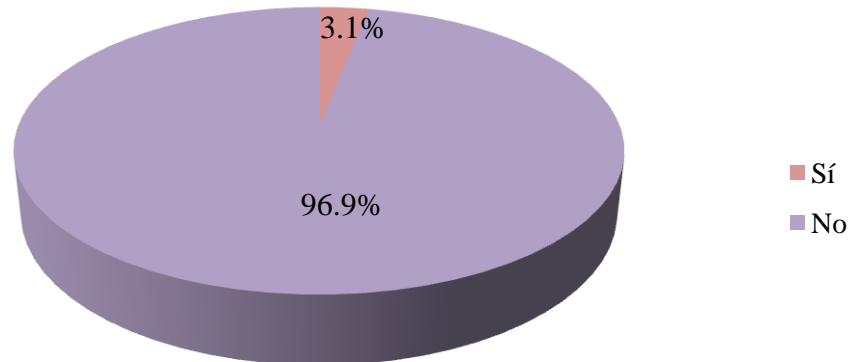
motivo para ser objeto de discriminación, lo que significa que existe más tolerancia sobre el tema, propiciando así la libertad de culto que tiene toda mexicana y mexicano, quedando atrás los estigmas de antaño. Puntualizando que dentro de nuestra afirmación cabe la posibilidad de un marco de error, pues muchas de las personas que dijeron no ser discriminadas por ese motivo, afirmaron conocer a alguien que fue víctima de dicha conducta<sup>78</sup>.



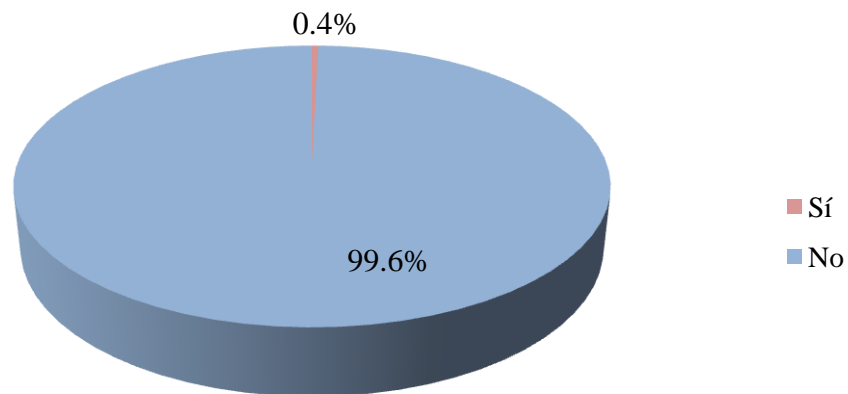
<sup>78</sup> Ver Tabla 94, *Ibid.*

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

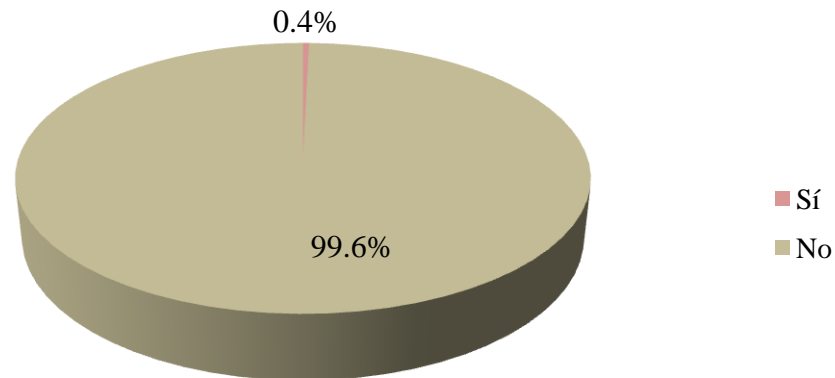
**En alguna ocasión ¿Se le ha discriminado el acceso a puestos de dirección al interior de la institución por alguna de las siguientes razones? Estado Civil**



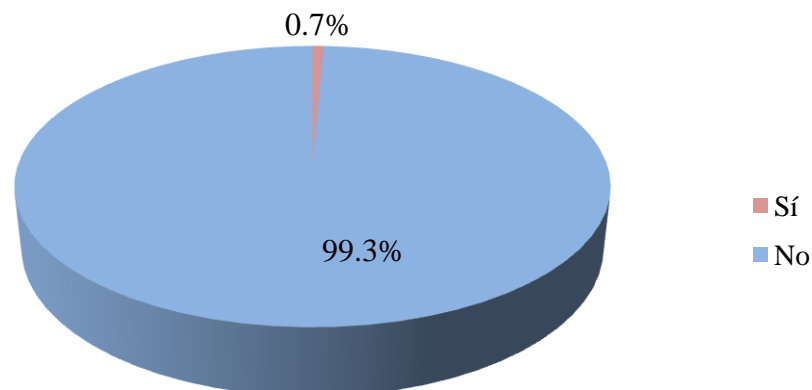
**En alguna ocasión ¿Se le ha discriminado el acceso a puestos de dirección al interior de la institución por alguna de las siguientes razones? Etnia**

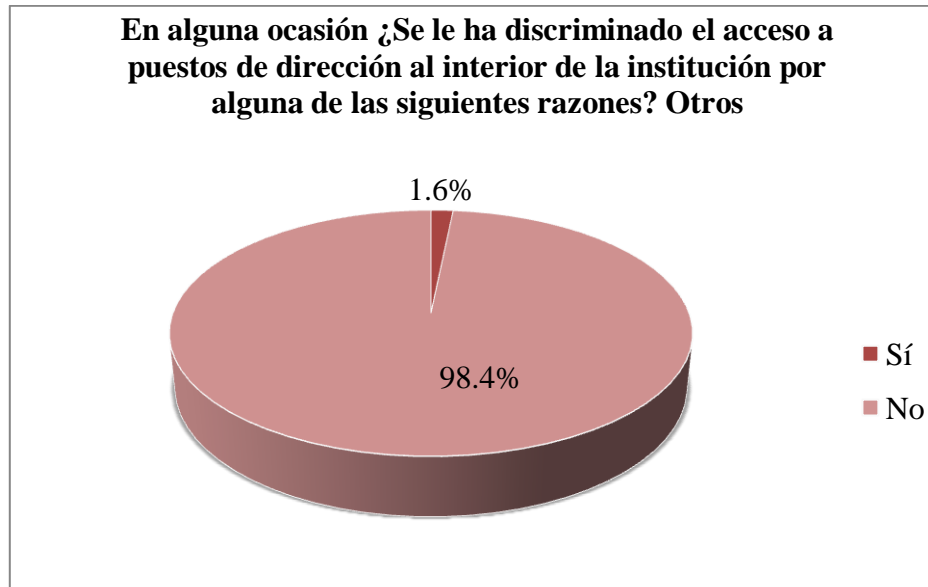


**En alguna ocasión ¿Se le ha discriminado el acceso a puestos de dirección al interior de la institución por alguna de las siguientes razones? Orientación Sexual**

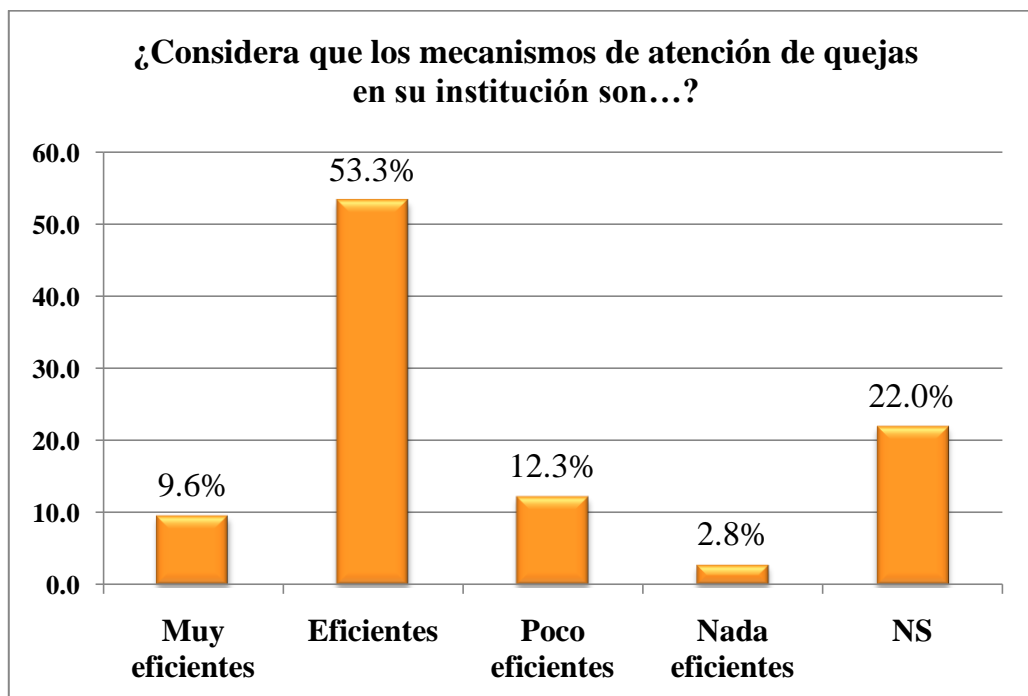


**En alguna ocasión ¿Se le ha discriminado el acceso a puestos de dirección al interior de la institución por alguna de las siguientes razones? Embarazo**



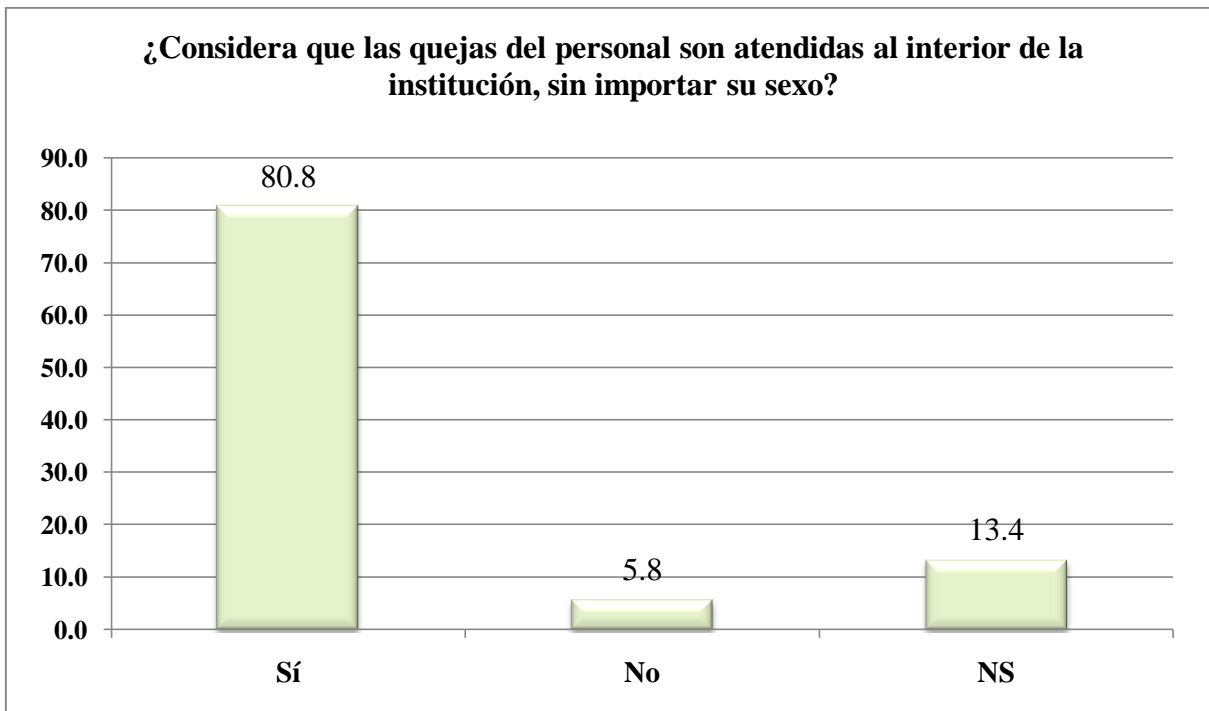


Ahora bien, para el caso de la atención de las quejas dentro de la institución, el personal califica como eficiente el servicio que se ofrece, sin embargo el 1.4% de los hombres y le 8.9% de las mujeres, señalan que existe una discriminación en relación a su sexo, por lo que aun cuando se califica de eficiente la atención de las quejas dentro de la institución, aun falta camino por recorrer, con el fin de erradicar la distinción entre uno y otro individuo<sup>79</sup>.

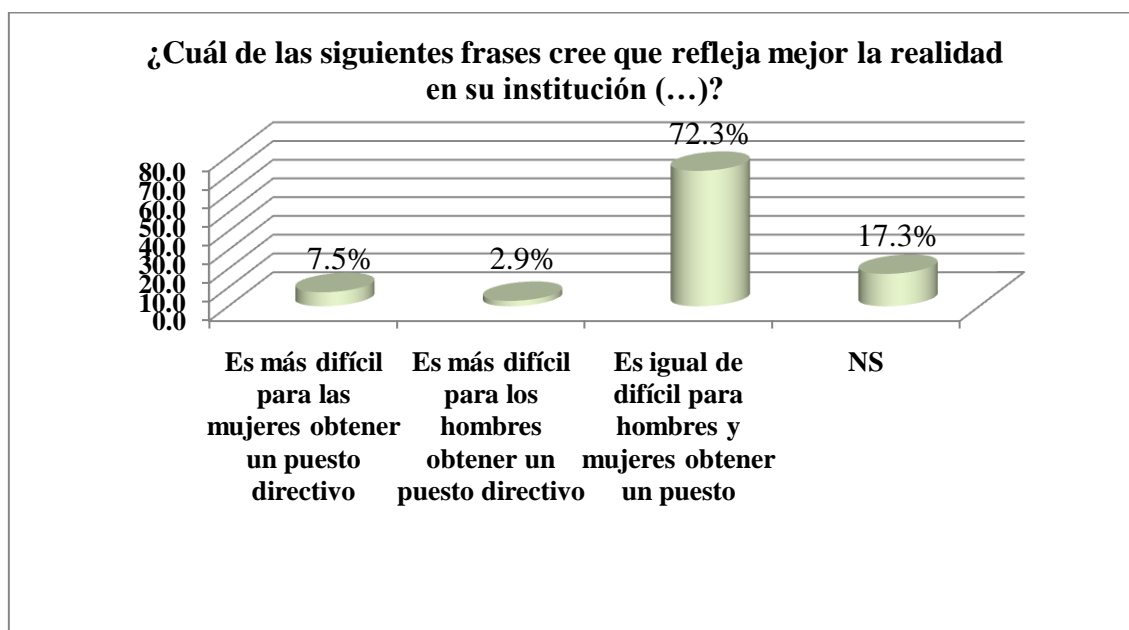


<sup>79</sup> Ver Tablas 100 y 101, *Ibid.*

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*



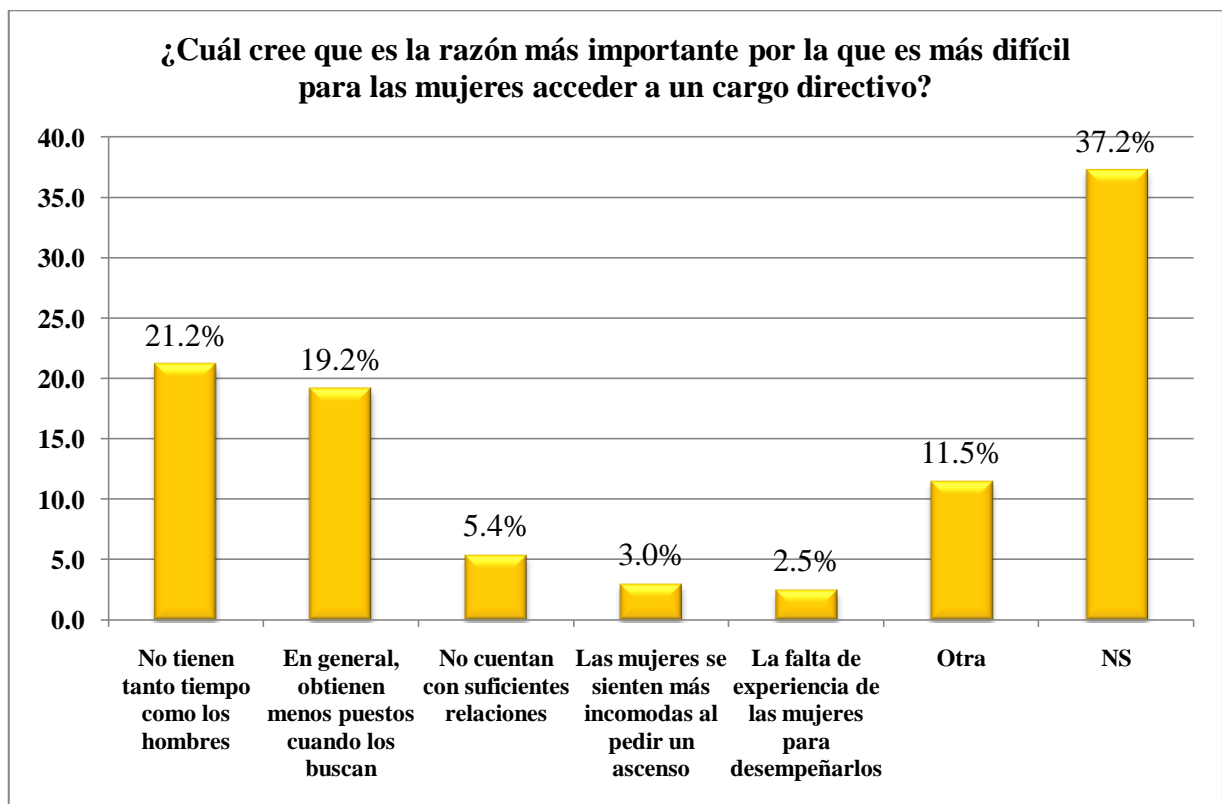
Respecto al desarrollo de las mujeres dentro de la institución existe la opinión generalizada de que las mujeres como los hombres tienen las mismas posibilidades de acceder a algún puesto, en segundo lugar el personal opina que las mujeres tienen menos posibilidades, y en tercero se dice que los hombres<sup>80</sup>.



<sup>80</sup> Ver Tabla 88, *Ibid.*

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

Es relevante decir que aunque la opinión generalizada sea alentadora para las mujeres, existen algunas que ven disminuidas sus oportunidades por los roles asignados o bien por la concepción que se tiene de la mujer, es decir, generalmente cuando la mujer ve disminuidas las posibilidades de acceder a un mejor puesto, es por su “falta” de disponibilidad de laborar las horas que sean necesarias para cumplir con el trabajo, lo que les impide categóricamente la imposibilidad de poder acceder al ascenso<sup>81</sup>. Lo anterior aunado a que el trabajo de la mujer no es valorado, derivado de la concepción antiquísima que se tiene respecto de ellas, prejuicios profundamente arraigados, tales como el creer que una mujer es escasa de inteligencia, torpe, débil, chismosa, etc., visión que repercute en todos los ámbitos de la vida de una mujer, principalmente en el familiar y laboral.



<sup>81</sup> Ver Tablas 89 y 90, *Ibid.*

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*



#### **d) Violencia de género en la institución**

Para poder comprender mejor este apartado resulta necesario decir que el “acoso” y “hostigamiento”<sup>82</sup> son vocablos usados comúnmente como sinónimos, no obstante, debemos apuntar la diferencia entre uno y otro concepto es que en el hostigamiento existe una relación de subordinación, entre el sujeto pasivo y activo, vínculo que no existe en el acoso, pues si bien media “el poder” para llegar a alcanzar el fin ilícito, no existe como tal la subordinación; distinción que hacemos en relación a lo señalado en la ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, sin embargo esto resulta intrascendente pues la legislación del Estado de Morelos, no hace distinción alguna, tomando dichos preceptos como sinónimos, por lo que nos referiremos de manera indistinta a dichos vocablos, una vez hecha la aclaración, podemos decir que el 12.2 % de las mujeres encuestadas, dijeron haber sido objeto de abrazos, caricias, palabras, etc., sin su consentimiento; mientras que el 5.5 % de los hombres en algún momento han sido objeto de tal conducta. Con esto datos no podemos definir una y otra conducta, por lo que nos vemos en la necesidad de remitirnos a la Tabla 103, la que nos muestra que el 55.4 % de las mujeres que afirmaron haber sido agredidas con besos, abrazos, caricias, etc., por su jefe, y el 44.6 % dijo ser acosada por un compañero de trabajo.

---

<sup>82</sup> La ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, en su artículo 13, dice: El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, e 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.

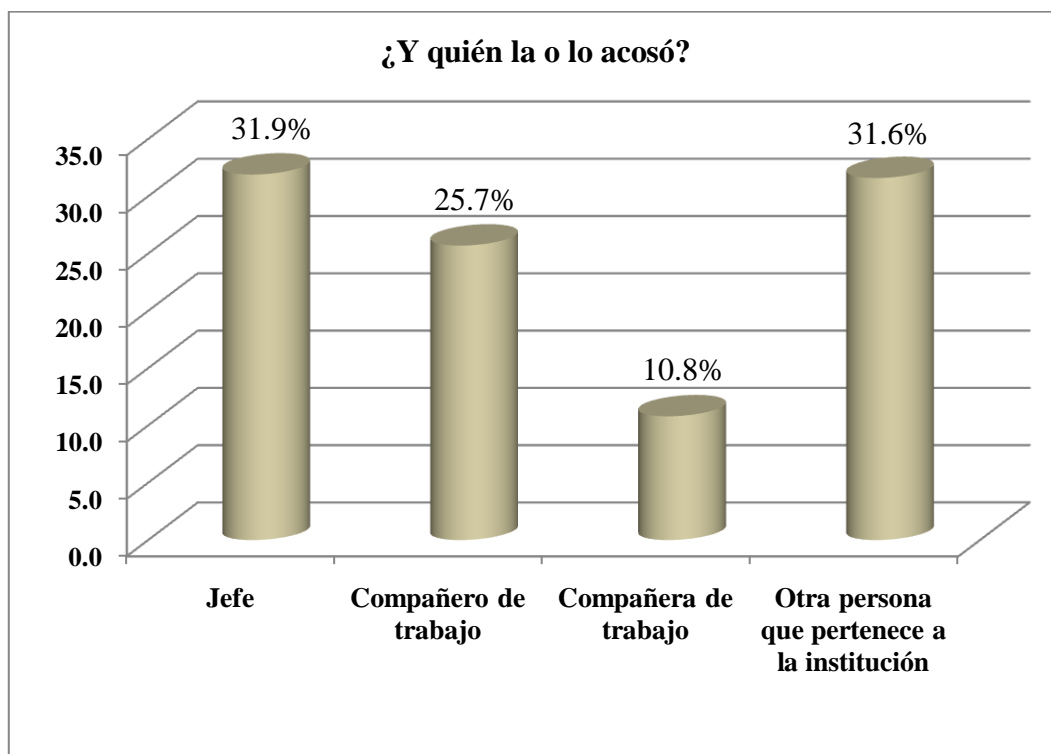
Hostigamiento sexual según el Código Penal del Estado de Morelos, en su artículo 158 dice: Al que con fines lascivos asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para si o para terceros, a persona de cualquier sexo, con la amenaza de causarle un mal o negarle un beneficio a que tenga derecho, relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en las áreas laborales, docentes, doméstica o de cualquier otra, se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión y de cuarenta hasta cien días- multa.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño laboral, educativo, profesional o patrimonial.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

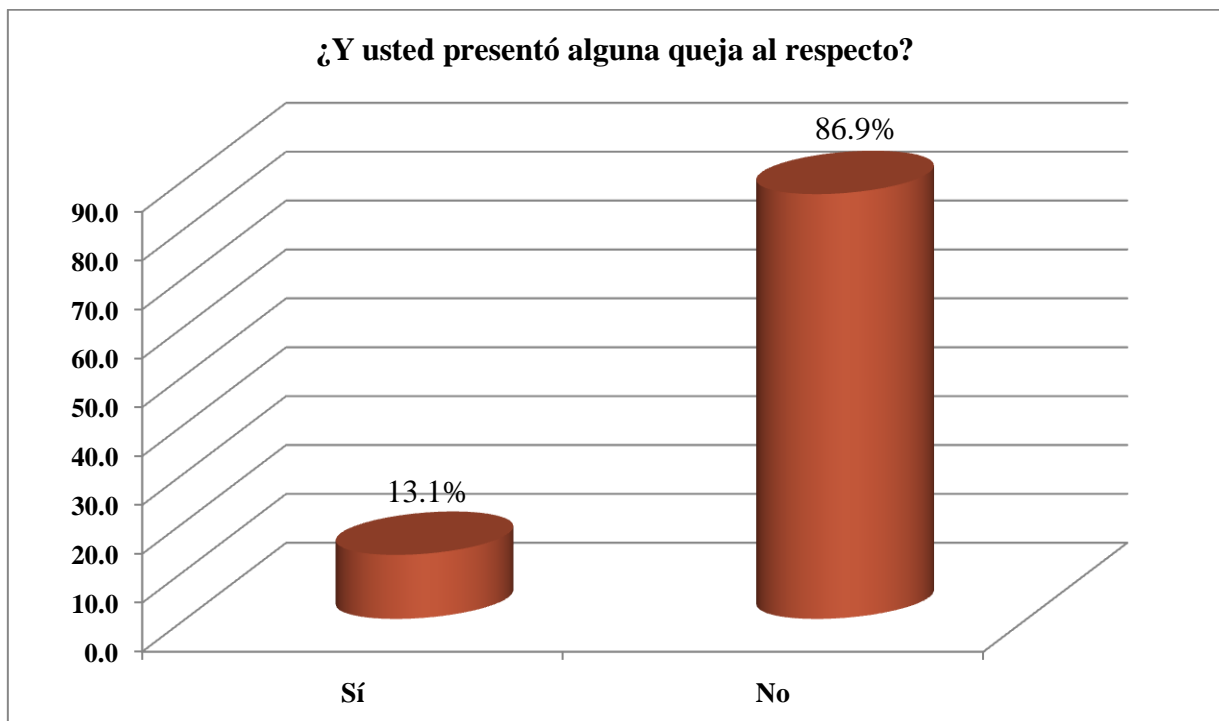
En lo que hace a los hombres, el 25.5 % dice que una compañera de trabajo ha sido la que los ha molestado, mientras que un 74.5 de los encuestados, sólo dice que el sujeto activo de la conducta ilícita es una persona de la institución, sin especificar quién, es decir, ninguno de ellos aludió a su jefa o jefe como sujetos activos, por lo que la figura del acoso es la aplicable para el caso de los varones.

En datos generales, se dice tiene que el 88.8% del personal entrevistado sostiene que no ha sido acosado, el 9.4% afirma que si, y el 1.8% no emite opinión al respecto.



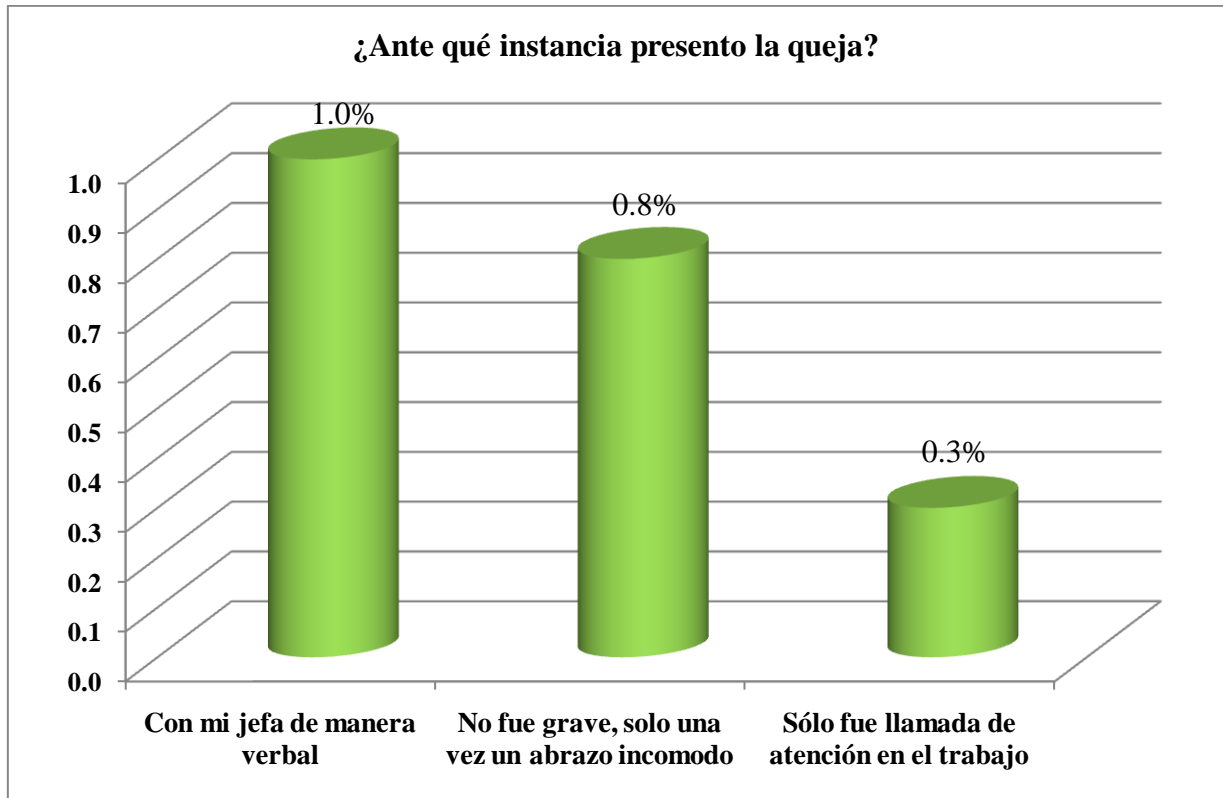
Ante tan delicada situación, surge la necesidad de saber si la víctima presentó algún tipo de queja o denuncia, cuestionamiento al que el 15.9 % de las mujeres contestó que Si, en tanto que el 84.1 % dijo que No.

En lo que hace a los hombres el 100 % de ellos no presentó ningún tipo de queja o demanda<sup>83</sup>. Cifras que nos demuestran la falta de confianza que se tiene en los órganos encargados de resolver dichos problemas, pues los sujetos pasivos generalmente no encuentran un motivo para realizar la queja o denuncia, porque dicen sólo serán despedidos y en el mejor de los casos exhibidos, sin que el agresor reciba un castigo, situación que se acentúa cuando el acosado es hombre, pues socialmente un hombre que se queja o denuncia un acoso, es considerado como débil, carente de toda hombría. En cifras generales podemos decir el 86.9 % de las personas que han sufrido acoso, no presentaron algún tipo de queja, mientras que sólo el 13.1% decidió hacerlo.



<sup>83</sup> Ver Tablas 102 y 103, *Ibid.*

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*



Una muestra más de que la denuncia o la queja no son un medio confiable para allegarse de la justicia, es que en el caso de las mujeres que presentaron algún tipo de recurso, el 76.8 % contesta que su agresor No fue sancionado, mientras que el 23.2 % dice que No Sabe la forma en que fue resuelto el asunto<sup>84</sup>, lo que refleja un completo desinterés, o mejor dicho, una total decepción de los resultado del procedimiento, pues se sabe que finalmente el agresor muy pocas veces será castigado.

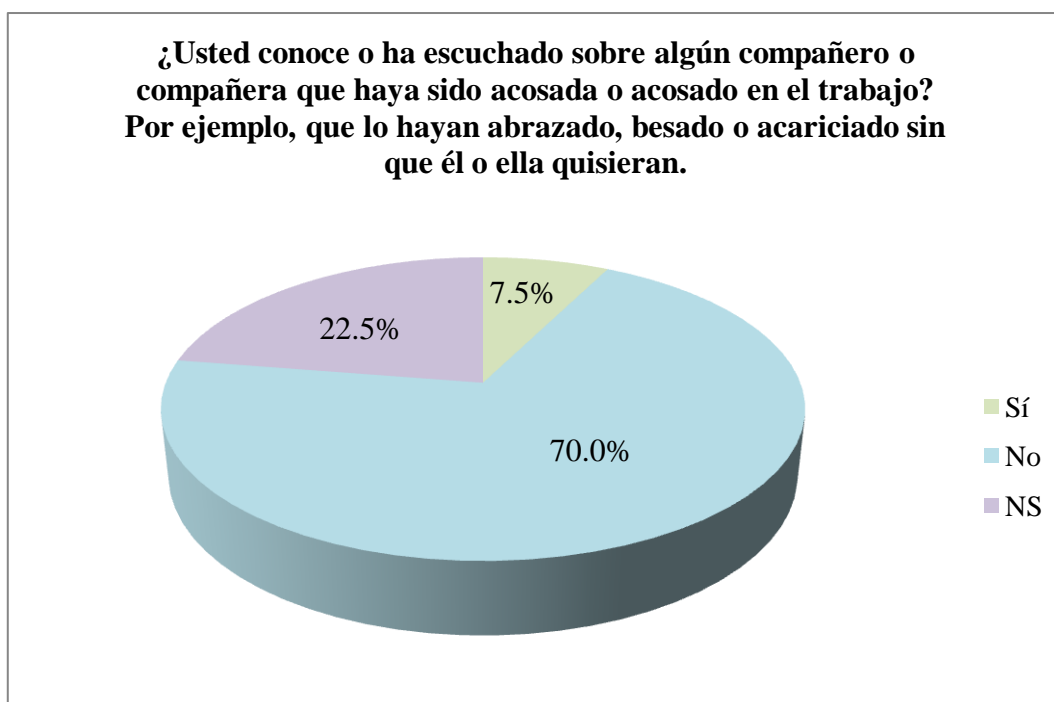
Ahora bien, siguiendo con el tema es válido comentar que muchos de los casos de acoso u hostigamiento no los expresa la victima por miedo a ser castigado o convertirse en objeto de burla, sin embrago una forma de poder allegarnos de esa información oculta es por medio de los comentarios de los compañeros, así los números nos dicen que el 69.0 % de las mujeres manifestó conocer a alguna persona hostigada por su jefe, el 15.1 % por su jefa y el 8.0 % por una persona de indeterminada de la institución.

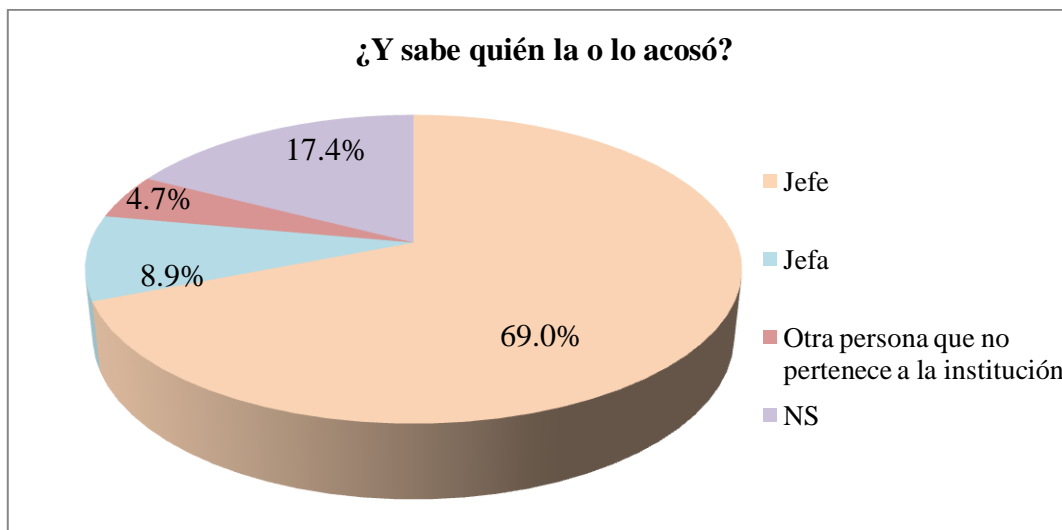
<sup>84</sup> Ver Tablas 104 y 106, *Ibid.*

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

En lo que hace a los hombres encuestados el 69.0 % respondió que conoce a alguien hostigado por su jefe, y el 31.0 % de los hombres, no saben quién fue el sujeto activo.

En cifras generales podemos decir que el 70.0% de las personas encuestadas dijeron no conocer a alguna persona que afectada por dicha conducta, el 7.5 % manifestó no conocer a nadie, y el 22.5% dijo no saber nada al respecto.



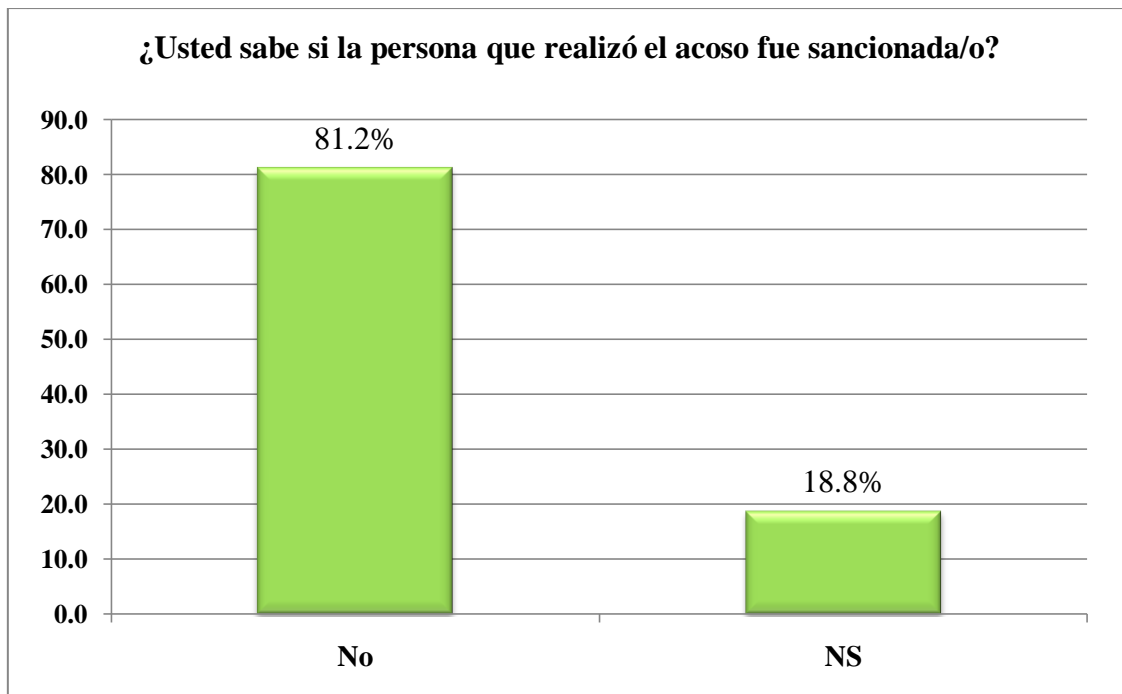
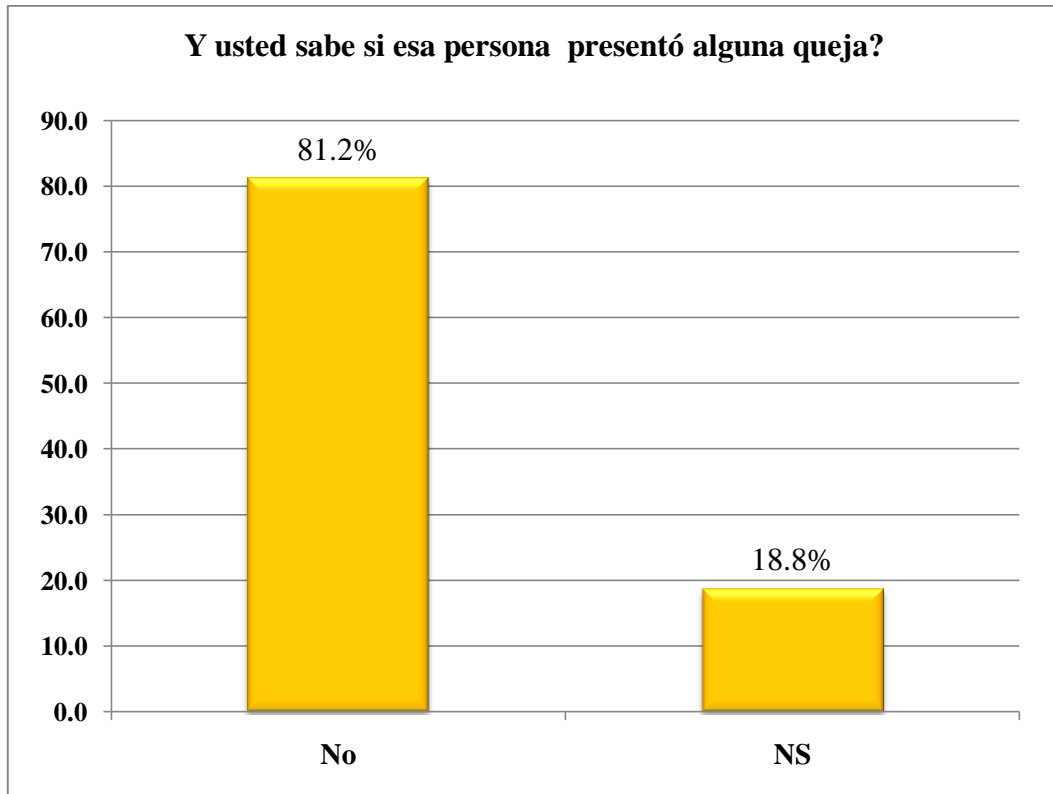


Así, el 76.1 % de las mujeres que manifestaron decir que conocían alguien afectado por dicha conducta, comentan que la persona agredida no presentó ningún tipo de queja o denuncia, el 23.9 % de aquellas dijo no saber de que forma se combatió la conducta antijurídica. Respecto a los hombres 88.5 % dijo saber que la persona agredida No recurrió a ninguna instancia, mientras que el 11.5 % comentó no saber nada al respecto<sup>85</sup>. Así, según lo anterior resulta casi lógico decir que el 81.2 % de las y los encuestados que afirmó saber que se formuló alguna queja o denuncia, dijo no saber si el agresor fue sancionado, mientras que el 18.8 % dijo no saber si existió algún tipo de sanción<sup>86</sup>. Números que nuevamente se reflejan y reafirman lo que en párrafos anteriores hemos expresado, pues es evidente la desconfianza que se tiene respecto a nuestro sistema judicial, dejando impune conductas como el hostigamiento.

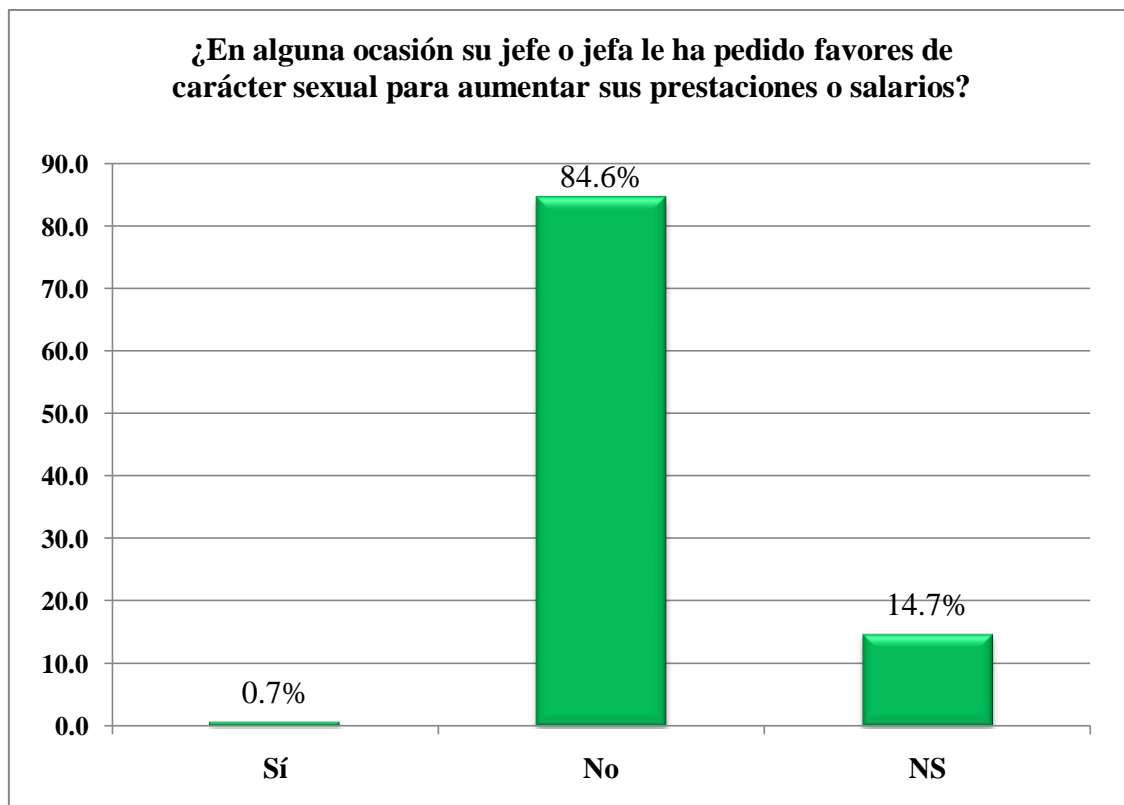
<sup>85</sup> Ver Tabla 109, *Ibid.*

<sup>86</sup> Ver Tabla 111, *Ibid.*

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*



El hostigamiento se hace manifiesta con mayor claridad cuando, existe de por medio un pedimento de carácter sexual a cambio de una mejor sueldo o puesto, pues las caricias, abrazos, en algunas ocasiones pueden ser interpretadas desde un punto de vista demasiado subjetivo, sin embargo los favores sexuales son una clara manifestación del delito, por lo que tenemos que el 1.2 % de las mujeres encuestadas manifestaron que en alguna ocasión su jefe condicionó la obtención de un beneficio a cambio de un favor sexual; en relación a la misma situación, ningún hombre manifestó ser víctima de un hecho similar<sup>87</sup>. Sin embargo, aunque la gravedad del asunto resulta más delicado y directo, los actos posteriores son los mismos, la abstención de presentar una denuncia o queja, por miedo a que se haga público el asunto, se desacredite a la mujer, pierda su trabajo y el culpable siga impune<sup>88</sup>. Lo mismo sucede para los casos que se conocen de oídas<sup>89</sup>.



<sup>87</sup> Ver Tabla 113, *Ibid.*

<sup>88</sup> Ver Tablas 114 y 116, *Ibid.*

<sup>89</sup> Ver Tablas 117, 118 y 120, *Ibid.*

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*



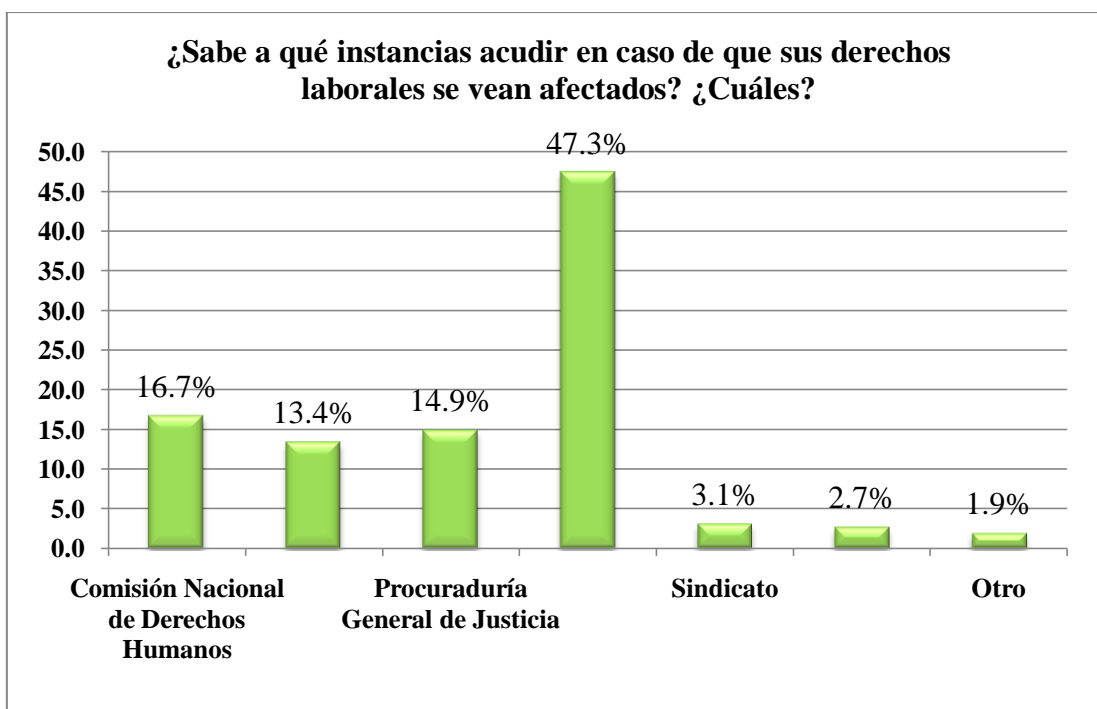
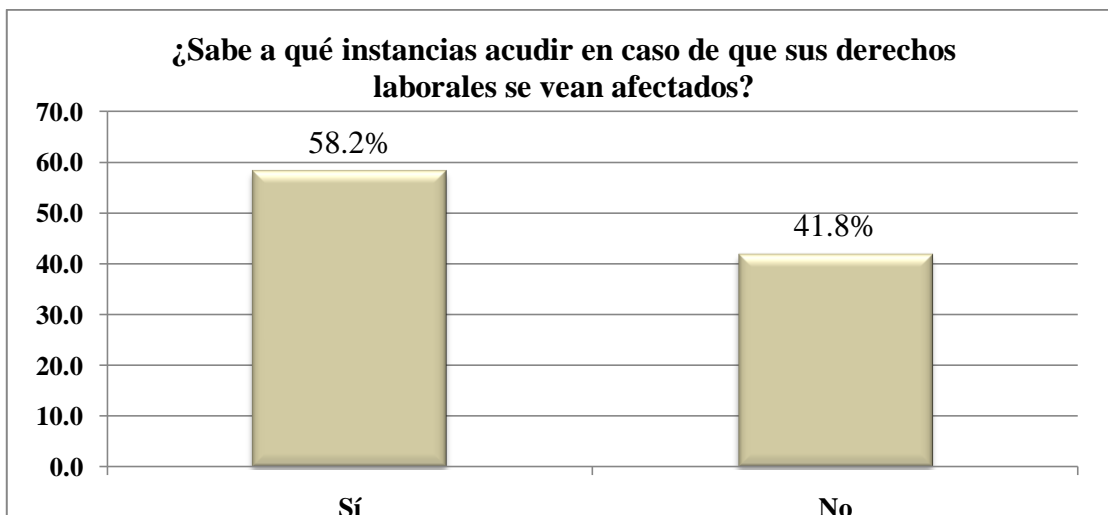
Ahora pasando a otro tema, y una vez que hemos abordado diversos asuntos que es relevante y primordial, tocar lo concerniente a la educación jurídica, la que resulta de indispensable para todo individuo, pues de esta forma el sujeto al que le sean vulnerados sus derechos podrá saber como proceder, a quién y a que instancias acudir, evitando colocarse en un estado de indefensión absoluto. Sin embargo, alcanzar dicha cultura jurídica es complicado, pues vemos que en la Secretaría del Trabajo y Productividad, el 58.2 % del personal sabe a que instancias acudir en caso de que sus derechos laborales sean afectado, mientras que el 41.8 % carece de aquella información<sup>90</sup>, y contrario a lo que pudiéramos intuir, sólo las personas con alguna especialidad, manifestaron saber cual es la instancia judicial apropiada, en lo que concierne a las demás desde primaria a maestría, existe un espectro muy amplio de personas que externaron desconocer las instancias indicadas, lo que nos lleva a la conclusión de que la educación profesional no es indicador de la instrucción jurídica de cada mujer y hombre. Así las cosas, debemos mencionar que las instancias, en orden descendente, a las que se aludió son las siguientes: Procuraduría de la Defensa del Trabajo, CNDH, Procuraduría General de Justicia, JLCA, Sindicato e Instituto de la mujer<sup>91</sup>.

---

<sup>90</sup> Ver Tabla 122, *Ibid.*

<sup>91</sup> *Ibidem*

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

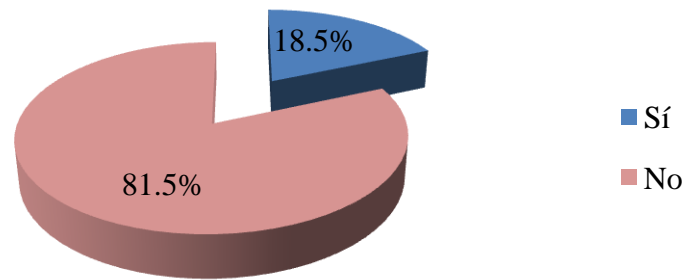


La lista de instancias públicas jurisdiccionales y no jurisdiccionales es amplia, lo que demuestra que el personal conoce en su mayoría las instancias dedicadas a velar por sus derechos, sin embargo, observamos que el no obstante sería bueno que los empleados conozcan diversas organizaciones o instituciones que ayudan a los trabajadores, desinteresadamente, logrando que las expectativas de atención se amplíen<sup>92</sup>.

<sup>92</sup> Ver Tabla 124, *Ibid*.

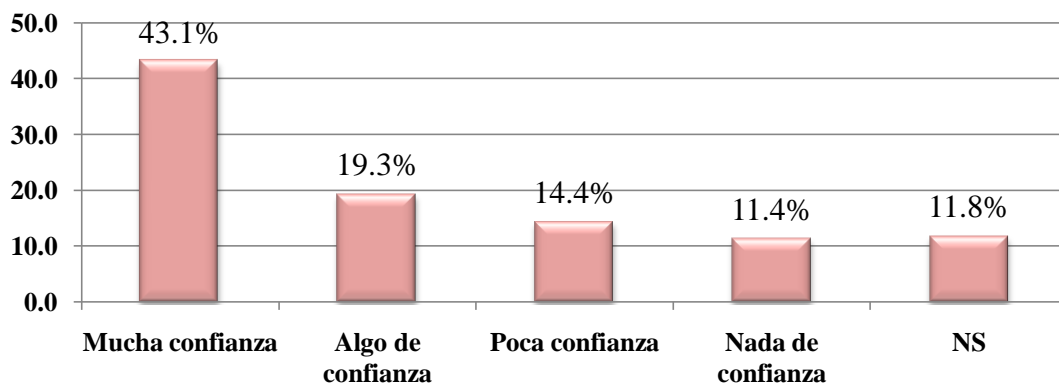
*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien 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”*

**¿Ha escuchado de organizaciones o instituciones a las cuales puede acudir en caso de que sus derechos laborales se vean afectados?**



Para terminar debemos decir que el personal de la ST y PM, dice que en caso de ser discriminado e interponer algún tipo de queja o denuncia, tienen mucha confianza en las autoridades, dicho que podemos apoyar en las siguientes cifras: el 43.1% de las personas encuestadas dicen que tienen mucha confianza, el 19.3 % dice que tener algo de confianza, el 14.4 % dice tener poca confianza, el 11.8 % no sabe que opinión proporcionar, y finalmente el 11.4% expresa tener nada de confianza.

**¿Y qué tanta confianza tendría en presentar una queja si usted fuera discriminado en razón de su sexo?**



### III. SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA.

*“El objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”.*

Juan Somavía, Director General de la OIT

Los derechos humanos, y por extensión la seguridad pública, se han convertido en requisitos de legitimidad y justicia de las instituciones modernas. En este sentido, la relación derechos humanos-seguridad pública, es una relación de medio a fin; siendo el medio la seguridad pública y el fin los derechos humanos. Hoy más que nunca, la seguridad pública se legitima como un derecho fundamental. Los organismos policiales que respetan los derechos humanos consiguen con ello promover los objetivos mismos de la aplicación de la ley y establecer al mismo tiempo una estructura de aplicación de la ley que no se basa en el miedo y en el poder, sino en el honor, la profesionalidad y la legalidad.

La seguridad pública es, como explica Sergio García Ramírez, una cualidad de los espacios públicos y privados, que se caracteriza por la inexistencia de amenazas que socaven o supriman los bienes y derechos de las personas y en la que existen condiciones propicias para la convivencia pacífica y el desarrollo individual y colectivo de la sociedad.<sup>93</sup>

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 21, define a la seguridad pública como una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los municipios.<sup>94</sup> En tanto la ley reglamentaria que regula dicho artículo nos expresa las facultades específicas para cada una de las entidades federativas.<sup>95</sup> A su vez, el Artículo 30 bis de la Ley Orgánica de la Administración

<sup>93</sup> Sergio García Ramírez, “En torno a la seguridad pública. Desarrollo penal y evolución del delito”, en Pedro José Peñaloza y Mario A. Garza Salinas (coords.), *Los desafíos de la seguridad pública en México*, Universidad Iberoamericana, UNAM, PGR, México, 2002, p. 81.

<sup>94</sup> Artículo 21 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, versión actualizada disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm> (consulta: 5 de diciembre 2009).

<sup>95</sup> Artículo 21 de la *Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública*, versión actualizada disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgsnsp.htm> (consulta: 5 de diciembre 2009).

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

Pública Federal, señala que la Secretaría de Seguridad Pública (SSP) tendrá a su cargo salvaguardar la integridad y el patrimonio de las personas, prevenir la comisión de delitos y preservar la libertad, el orden y la paz públicos. El artículo 8 fracción II de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, establece la obligación de formular y ejecutar planes y programas.

Sin embargo dicha seguridad pública no puede llevarse a cabo a buen término si dentro de la institución no son respetados los derechos humanos del personal que ahí labora y es que la Organización Internacional del Trabajo desde su fundación en 1919 ha estado comprometida con la promoción de los derechos laborales de todas las mujeres y hombres y con la igualdad entre los sexos.

### **Resultados de la investigación**

Los resultados del estudio serán útiles para proporcionar información clave que permita configurar un plan estratégico de acción particular en la Secretaría de Seguridad Pública, tomando en cuenta su misión y objetivo, dirigido a eliminar las diferencias discriminatorias entre mujeres y hombres, como parte del proceso de modernización del Estado; así como para evidenciar y visualizar la vigencia e importancia de la superación de los esquemas actuales acerca del desempeño de las mujeres y hombres en el empleo público, para lograr un aparato estatal más eficiente, eficaz y orientado hacia la ciudadanía.

### **Perfil socio demográfico de la institución.**

El estudio de la población por edad y sexo, así como el resto de los indicadores socio demográficos, permite un acercamiento más preciso a los cambios experimentados en las variables que inciden en las dinámicas laborales y, en este caso particular, el trabajo en la Secretaría de Seguridad Pública.

A continuación se presentan los principales indicadores sociodemográficos de la población estudiada.

De los 133 instrumentos aplicados en dicha Secretaría 68 se aplicaron a mujeres y 65 se aplicaron a hombres, la mayoría en edades entre 30 y 49 años y el 67% obtienen un ingreso aproximado entre \$ 1,461 y \$ 4,380; además la mayoría de las y los entrevistados (46 por ciento) concluyo por lo menos el bachillerato o su equivalente.

### **1.- Perspectiva de género.**

La transversalización del género es una estrategia organizativa encaminada a lograr y mantener la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Lograr la igualdad entre hombres y mujeres no debe ser una preocupación 'femenina' sino que resulta fundamental para los objetivos de todos los sindicalistas. Se necesitan además medidas para incrementar la concienciación de las mujeres y permitirles reconciliar el trabajo con su vida personal y familiar, al tiempo que se permita a los hombres pasar más tiempo con la familia y compartir las responsabilidades familiares. Hay siete áreas principales en que deben defenderse y mejorarse los derechos de la mujer en todo el mundo: educación y formación; empleo e igualdad de salario; protección social centrándose especialmente en la protección de la maternidad y el acceso a cuidados médicos; responsabilidades familiares; acoso y violencia contra la mujer.

Transversalizar la perspectiva de género significa transformar la manera en que opera la Administración Pública Federal para lograr la igualdad entre mujeres y hombres; es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros."

*"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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"*

Como lo expresó el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en 1997, el objetivo de la incorporación de la perspectiva de género es la igualdad de género, para la cual por lo general se necesita el empoderamiento de la mujer.

La política de equidad de género tiene como objetivo principal la difusión del compromiso de la alta dirección para eliminar las desigualdades y combatir la discriminación entre mujeres y hombres. Su tarea primordial consiste en desarrollar, implantar y mantener acciones afirmativas y/o en favor del personal que permitan superar las desigualdades cuantitativas y cualitativas que prevalecen en la participación de mujeres y hombres en el ámbito laboral, además de eliminar todos aquellos obstáculos que impidan que mujeres y hombres se desarrollen en condiciones de igualdad dentro de la organización.<sup>96</sup>

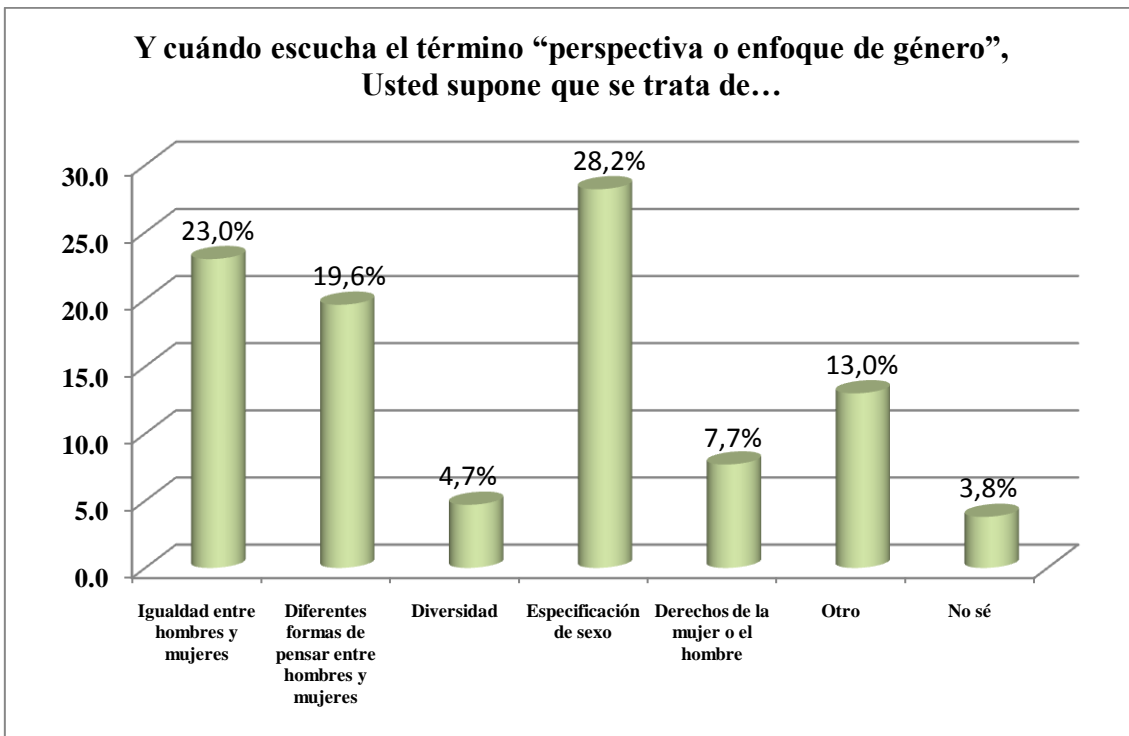
La mayoría de las desigualdades que prevalecen entre mujeres y hombres se asocian a la histórica división del trabajo para el mercado y el trabajo doméstico, o para la reproducción material de los hogares. La autonomía económica da la pauta a otros tipos de autonomía y empoderamiento para la toma de decisiones, tales como el libre ejercicio de la ciudadanía, la participación política y el pleno acceso al goce de los derechos humanos.

Es para identificar aquellas carencias dentro de la Secretaría por lo que respecta a la incorporación de la perspectiva de género que dentro del instrumento que se aplicó se obtuvieron los siguientes resultados:

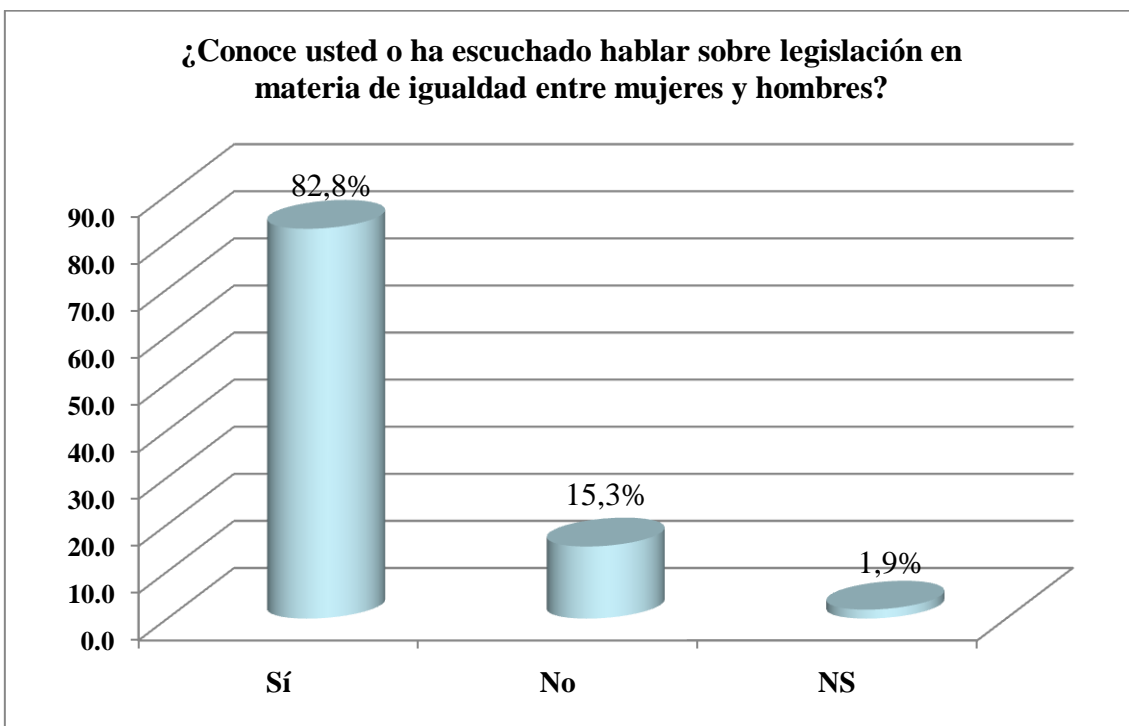
Del total de personas a las que les fue aplicado el instrumento el 28.2% señaló que se trata de una especificación del sexo, mientras que el 3.8 % manifestó no saber de que se trataba.

---

<sup>96</sup> Modelo de Equidad de Género MEG:2003. Instituto Nacional de las Mujeres  
*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

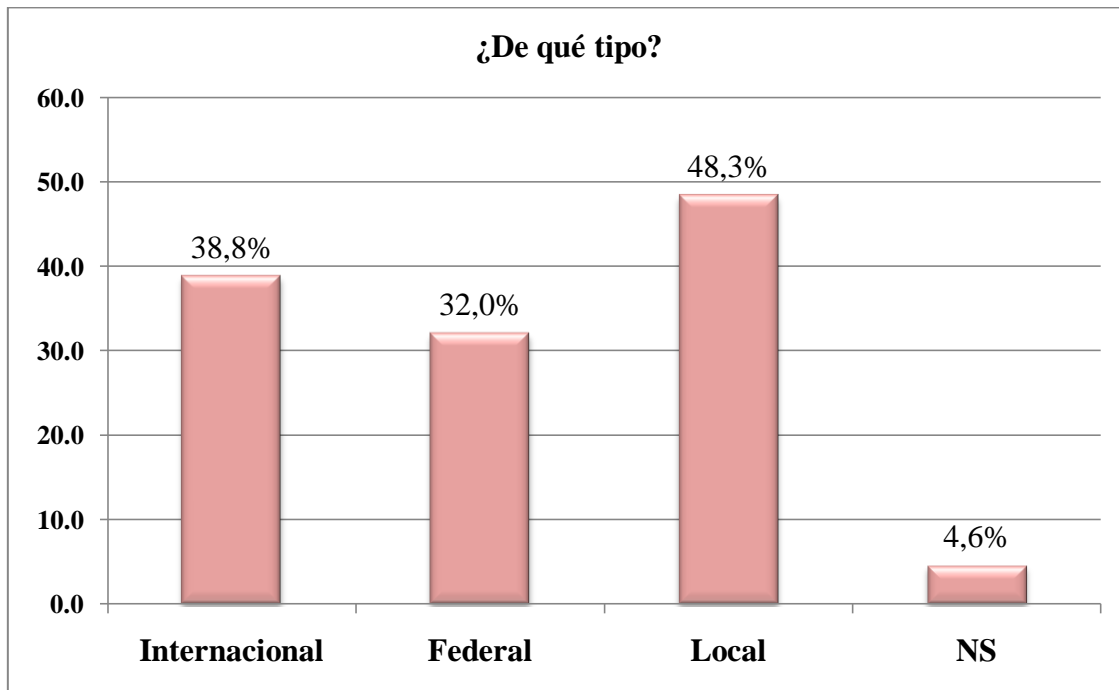


Por otro lado se les preguntó a los entrevistados si habían escuchado hablar sobre legislación en materia de igualdad entre hombres y mujeres a lo que el 82% de las personas contestaron que si han escuchado hablar al respecto y el 48.3% dicen conocer la legislación local en este tema.



*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*





## 2.- Igualdad entre mujeres y hombres.

Los principales compromisos mundiales, así como distintas declaraciones normativas regionales y nacionales de los últimos dos decenios han incluido consideraciones sobre la igualdad de género en el contexto de sus diversas preocupaciones temáticas, entre uno de ellos encontramos el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). El PNUD comparte la concepción del bienestar mundial que el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género conllevarán, según lo expuesto en 2005 por el Equipo de Tareas sobre la educación y la igualdad entre hombres y mujeres del Proyecto del Milenio<sup>97</sup>

*“La concepción corresponde a un mundo en que hombres y mujeres trabajan juntos como asociados en pie de igualdad para forjar vidas*

<sup>97</sup> Informe del Equipo de Tareas sobre educación y la igualdad entre hombres y mujeres del Proyecto del Milenio de 2005 titulado *Taking action: achieving gender equality and empowering women*, pág. 29.  
*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

*mejores para sí mismos y sus familias. En este mundo las mujeres y los hombres comparten por igual el goce de sus capacidades básicas, sus bienes económicos, sus opiniones y la libertad para vivir sin temor y sin violencia. Comparten el cuidado de los niños, los ancianos y los enfermos, la responsabilidad del empleo remunerado y las satisfacciones del esparcimiento. En este mundo los recursos que ahora se utilizan para la guerra y la destrucción se invierten en el desarrollo humano y el bienestar, las instituciones y los procesos de adopción de decisiones son abiertos y democráticos y todos los seres humanos se tratan con respeto y dignidad.”*

Por otro lado la visión de la OIT sobre la igualdad de género, considera que se trata de un derecho humano fundamental, esencial para alcanzar el objetivo mundial de Trabajo Decente para todos y de igual manera busca dar cumplimiento a los objetivos del milenio; en especial el objetivo número tres que busca promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer. La equidad entre hombres y mujeres es un objetivo fundamental para el progreso del desarrollo humano.

A su vez, el **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD)**, fue formulado para dar cumplimiento a la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* y la *Ley del INMUJERES*. Para su integración, el Instituto Nacional de las Mujeres consideró las recomendaciones derivadas de la aplicación en el país de la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, por sus siglas en inglés), además de otros instrumentos internacionales. Y es con base en ello que se llevó a cabo el presente diagnóstico a fin de determinar si ha habido un cabal cumplimiento de dichos programas en materia de igualdad entre hombres y mujeres El PROIGUALDAD contribuye al cumplimiento de los cinco ejes rectores del *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012* y, como una innovación, establece una plataforma de líneas básicas de acción y objetivos estratégicos para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad; así como fortalecer las

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y potenciar su agencia económica.

Dentro del Plan Nacional de desarrollo el Gobierno de la República se comprometió a promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación, así como una auténtica cultura de la igualdad que actualmente no existe en México. Asimismo, el gobierno se comprometió a participar activamente en la implantación de políticas públicas encaminadas a defender la integridad, la dignidad y los derechos de todas las mexicanas por medio de los siguientes objetivos:

**Objetivo 16.- Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.**

**ESTRATEGIA 16.1** Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales.

Como un primer paso para lograr la equidad entre mujeres y hombres, los tres órdenes de gobierno han firmado un acuerdo mediante el cual se comprometen a asumir el principio de igualdad como eje rector de sus planes y acciones.

De esta forma, se busca crear las condiciones para que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollar su potencial y se conviertan en artífices de su propio bienestar.

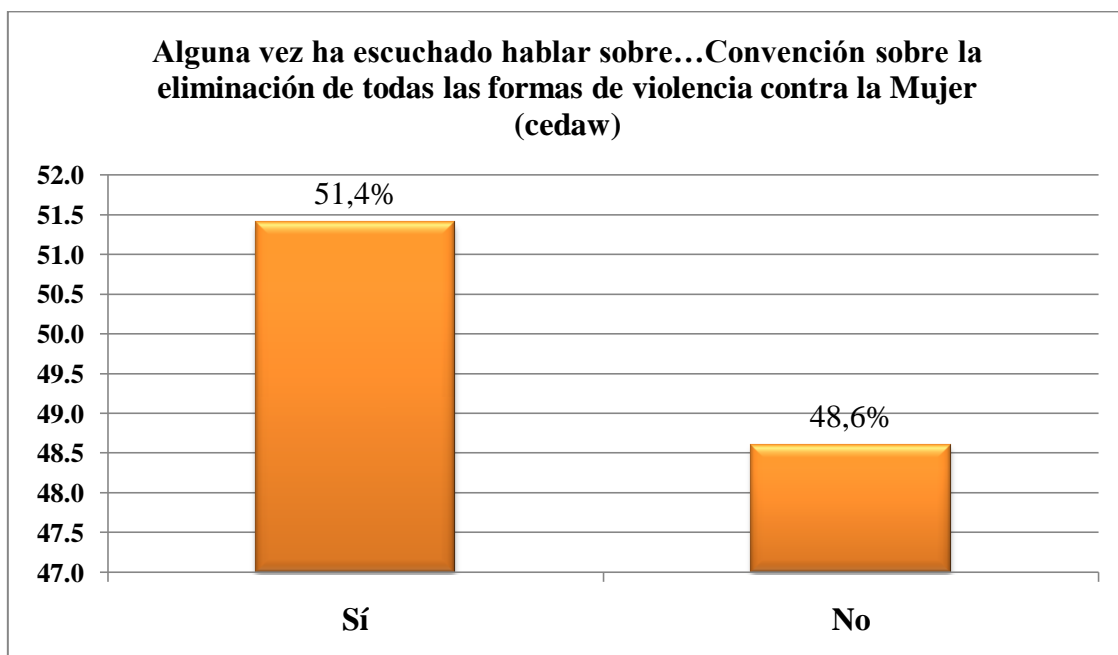
Para ello, se generarán canales permanentes de consulta, participación, seguimiento y rendición de cuentas, con el propósito de propiciar la igualdad entre los géneros. El primer paso es garantizar la igualdad en el acceso a los servicios de salud y educativos, a la vivienda, al desarrollo sustentable, al empleo bien remunerado y el derecho a una vida libre de violencia.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

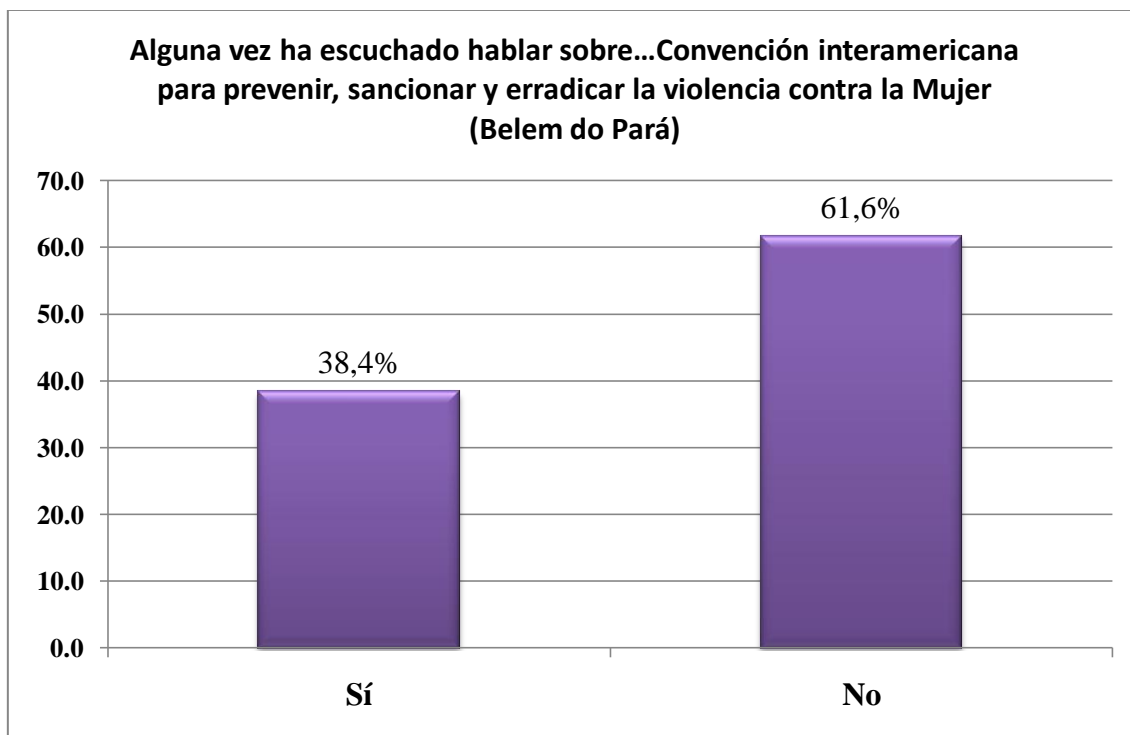
**ESTRATEGIA 16.2.** Desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos en función del género.

Para cumplir esta estrategia se deberán impulsar acciones orientadas a crear una nueva cultura en la que, desde el seno familiar, se otorgue el mismo valor a las mujeres y a los hombres. Se promoverá la erradicación de las prácticas discriminatorias hacia las mujeres, por las que desde la niñez se les asigna un papel de inferioridad y subordinación en todas las esferas de la vida cotidiana. Se trata de que a partir de la infancia los niños y las niñas aprendan que tienen los mismos derechos y que ellos tienen las mismas capacidades y obligaciones para realizar tareas domésticas que tradicionalmente se han reservado a las mujeres.

Cuando se preguntó a los encuestados si alguna vez habían escuchado hablar sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), en 51.4% afirmó conocerla.



Sin embargo cuando se les preguntó sobre la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres no se obtuvo la misma respuesta favorable pues el 61.6% dijo no haber escuchado hablar de ella.

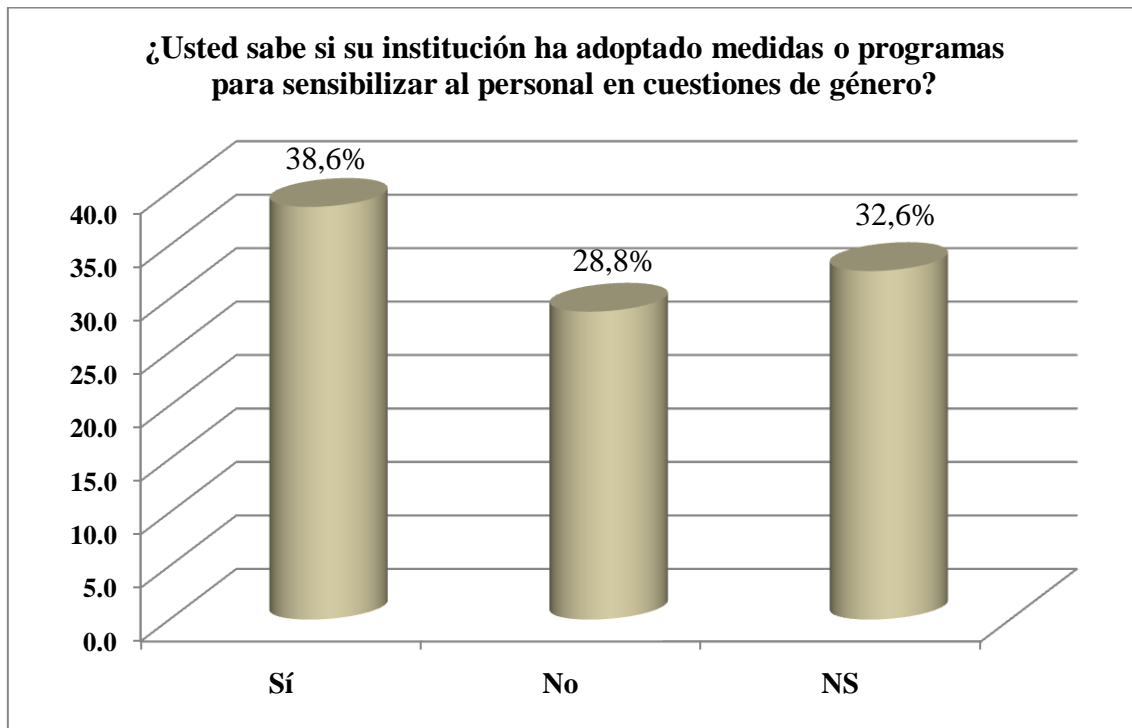


También se fortalecerán las instituciones públicas y se respaldará a las privadas que apoyan a las mujeres que sufren violencia en cualquiera de sus manifestaciones, y que tienen como propósito eliminar esta práctica que afecta la integridad y la dignidad femeninas.

**ESTRATEGIA 16.5** Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral. Para fortalecer la igualdad de oportunidades laborales, se garantizará la aplicación de las leyes que ya existen y se promoverá la actualización de las que aún lo necesitan, para asegurar que el embarazo y la maternidad no sean impedimento para obtener o conservar un empleo; para que, a trabajo igual, el pago sea igual, trátense de mujeres o de hombres, y desde luego para terminar con las prácticas de discriminación y acoso que con frecuencia padecen las mujeres.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

Respecto de este punto cuando se les preguntó a los participantes si su institución ha adoptado medidas o programas para sensibilizar al personal en cuestiones de género el 32.6% dijo no saber al respecto, lo que nos da una idea de que no se ha dado información adecuada al personal de la Secretaría.



**ESTRATEGIA 16.6.** Facilitar la integración de la mujer al mercado laboral mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles.

Está en marcha el Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para facilitar a las mamás el desempeño en su trabajo, sabiendo que sus hijos menores están bien cuidados. El programa ayuda por igual a las mamás que tienen un empleo y a señoras que tienen un lugar adecuado para instalar una pequeña guardería, en la que puedan atender a 15 o 20 niños. Con frecuencia son señoras cuyos hijos ya no viven con ellas, por lo que cuentan con espacio suficiente para una empresa de este tipo, además de que poseen la experiencia y el conocimiento necesarios para llevarla a cabo.



A quienes desean prestar este servicio se les apoyará económicamente con un préstamo para que arreglen su casa, pongan un baño limpio para los niños, separen la operación de la estancia del acceso a la cocina y a las actividades diarias de su familia, y que la equipen con el mobiliario necesario y otros materiales.

De manera complementaria, se promoverán reformas a las leyes laborales para facilitar que el hombre pueda compartir la responsabilidad del cuidado de los hijos.

**ESTRATEGIA 16.8.** Estrechar los vínculos entre los programas para la erradicación de la pobreza y los programas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer.

**ESTRATEGIA 16.9** Promover la participación política de la mujer.

Si bien las mujeres han elevado su participación política, sobre todo en la gestoría de obras y servicios para sus localidades, muchos espacios de decisión siguen acaparados por los hombres. Para la realización de esta estrategia se propondrán mecanismos de operación en las instituciones públicas que permitan a las mujeres participar en condiciones de igualdad con los hombres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas.

Dentro del capítulo 3 del Tercer Informe del Gobierno Federal 2009, en el apartado 3.5 que habla sobre la igualdad entre mujeres y hombres se señala como objetivo específico eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual. Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la administración pública.

La Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, genera la Política Nacional de Igualdad, la cual está integrada por el Sistema Nacional de Igualdad; el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres



*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

(PROIGUALDAD); y el mecanismo de observancia, seguimiento y evaluación, a cargo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Por su parte esta ley manifiesta en su artículo octavo que la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios establecerán las bases de coordinación para la integración y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.<sup>98</sup>, por otro lado el **Artículo 14** de la misma ley antes mencionada dicta que .- “Los Congresos de los Estados, con base en sus respectivas Constituciones, y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, con arreglo a su Estatuto de Gobierno, expedirán las disposiciones legales necesarias para promover los principios, políticas y objetivos que sobre la igualdad entre mujeres y hombres prevén la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.”

Dentro del Plan Nacional de Seguridad Pública se estipuló como un compromiso ineludible que contribuye al fortalecimiento del Estado de Derecho por parte de los servidores públicos encargados de la seguridad pública: el respeto irrestricto a los derechos humanos. La seguridad es un derecho humano fundamental. Garantizarla es una de las tareas prioritarias del Estado y su cumplimiento es un indicador clave de su eficacia.

El desafío es inhibir la corrupción, la impunidad, la violencia y la desconfianza. Para enfrentarlo, hay que capacitar y profesionalizar a los cuerpos policiales, propiciando con ello que la respuesta del Estado sea mucho más eficaz.

A ello han estado dirigidas las acciones desplegadas por la SSP a través del Programa de Equidad de Género, el cual incluye talleres de formación de multiplicadores y pláticas de sensibilización; en ambos casos, con la activa participación de la sociedad.

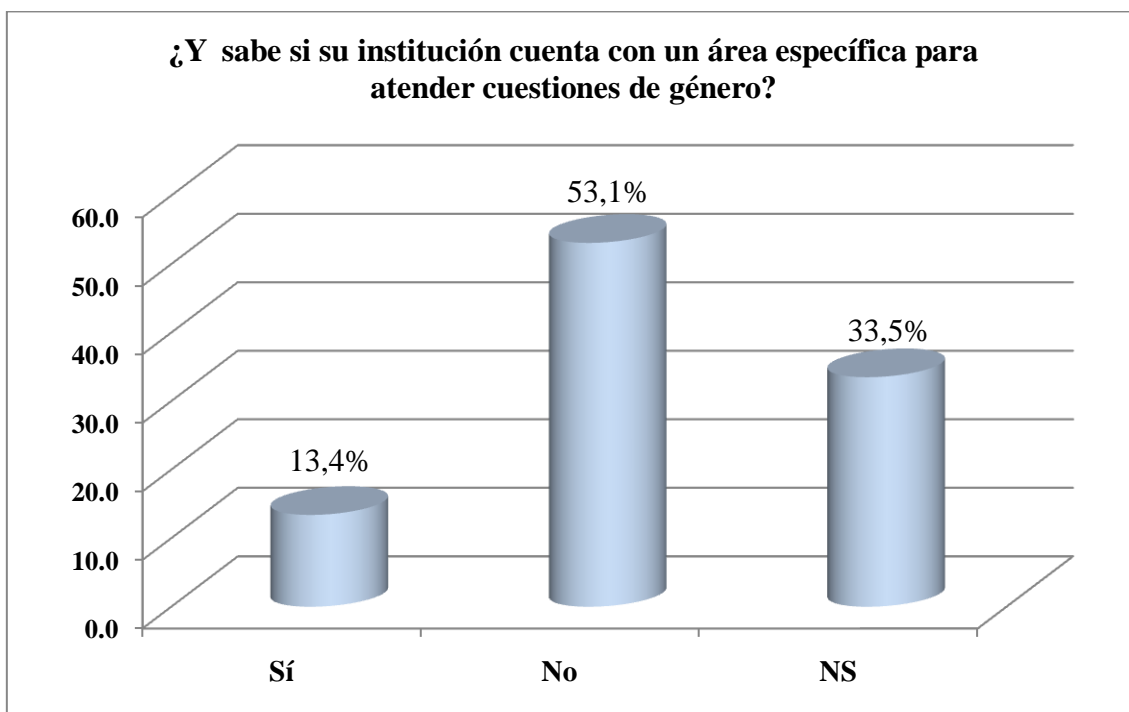
---

<sup>98</sup> <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

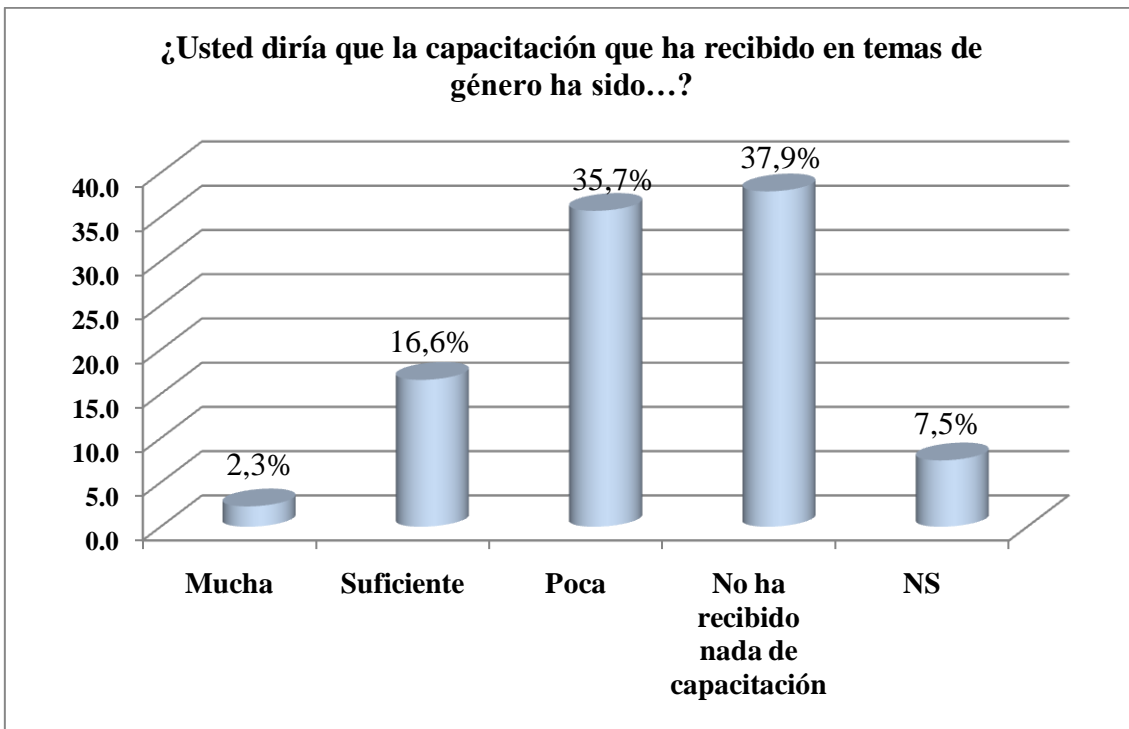
*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien 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”*



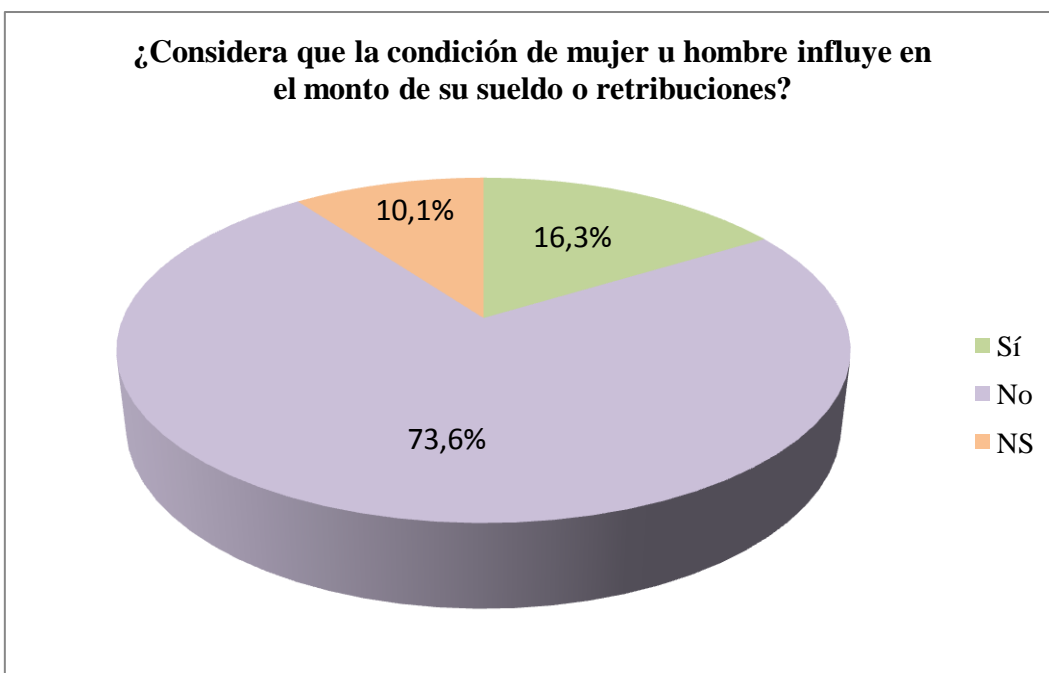
Sin embargo cuando se aplicó la encuesta sobre modelos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género el 53.1% de las personas respondió que no sabe si su institución cuenta con un área específica para atender cuestiones de género por lo que se deja claro que la secretaría no ha cumplido con las obligaciones enunciadas dentro del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



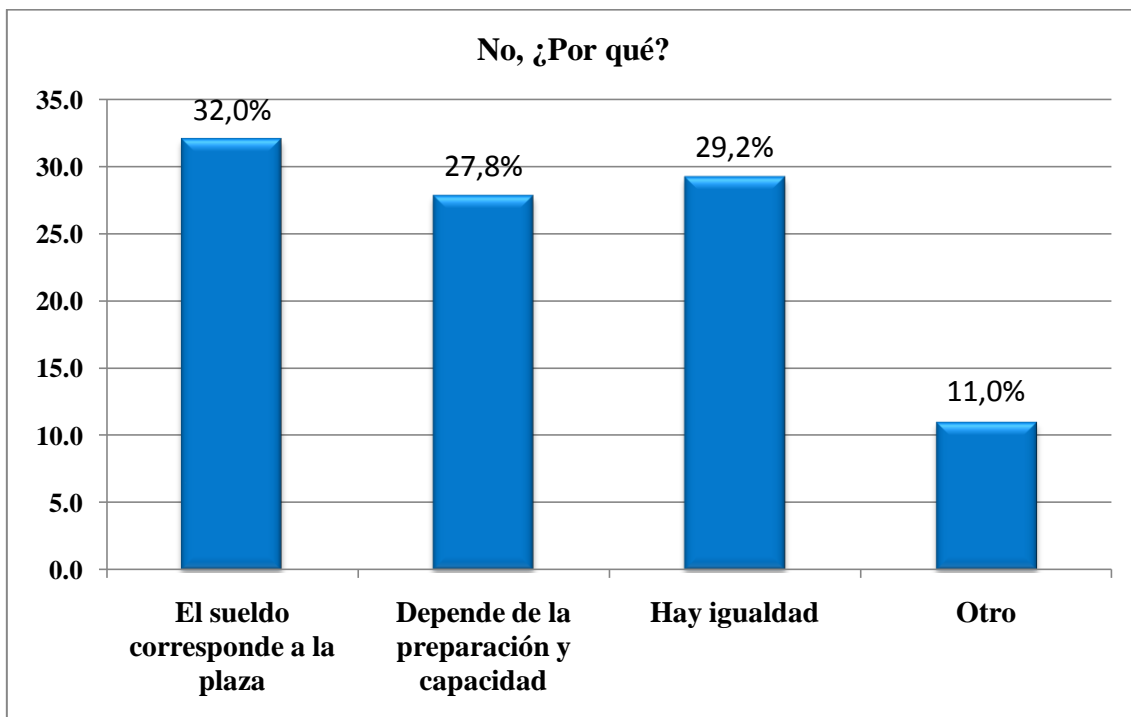
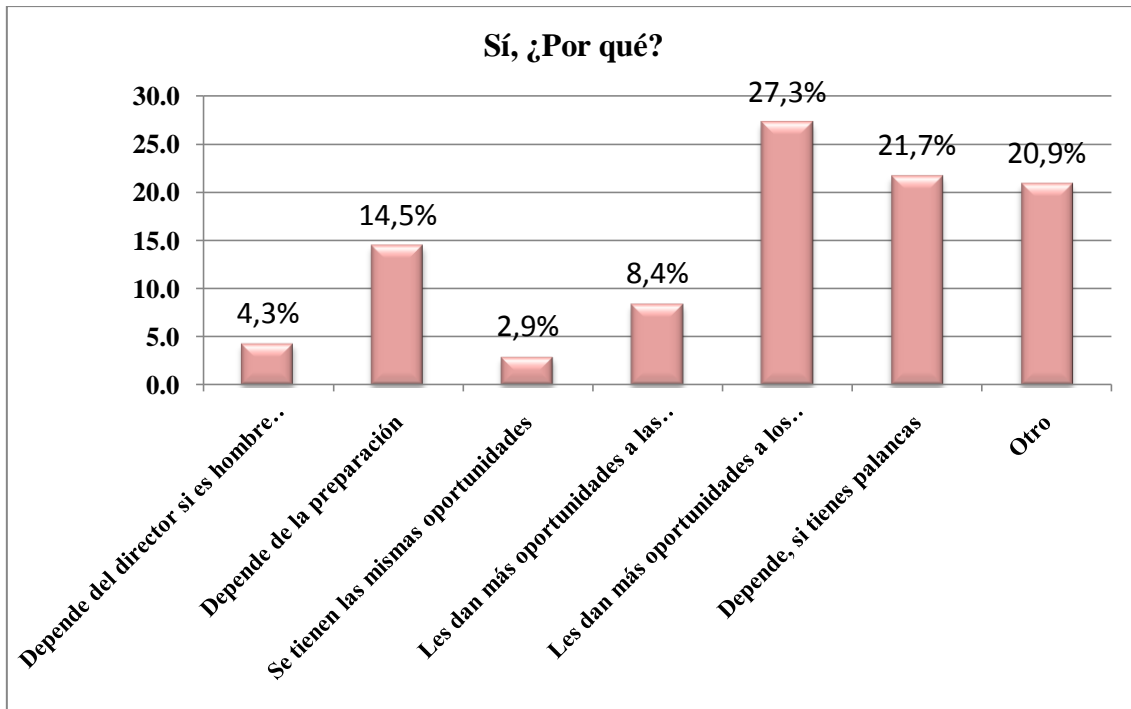
En este año, se sumó al Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia Contra las Mujeres (BANAVIM). A tal Sistema se han incorporado las Juntas de Seguimiento y Evaluación Policial, cuyo propósito es estrechar los vínculos de cooperación y coordinación de ciudadanos, representantes de cámaras empresariales y de Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), con la Policía Federal.



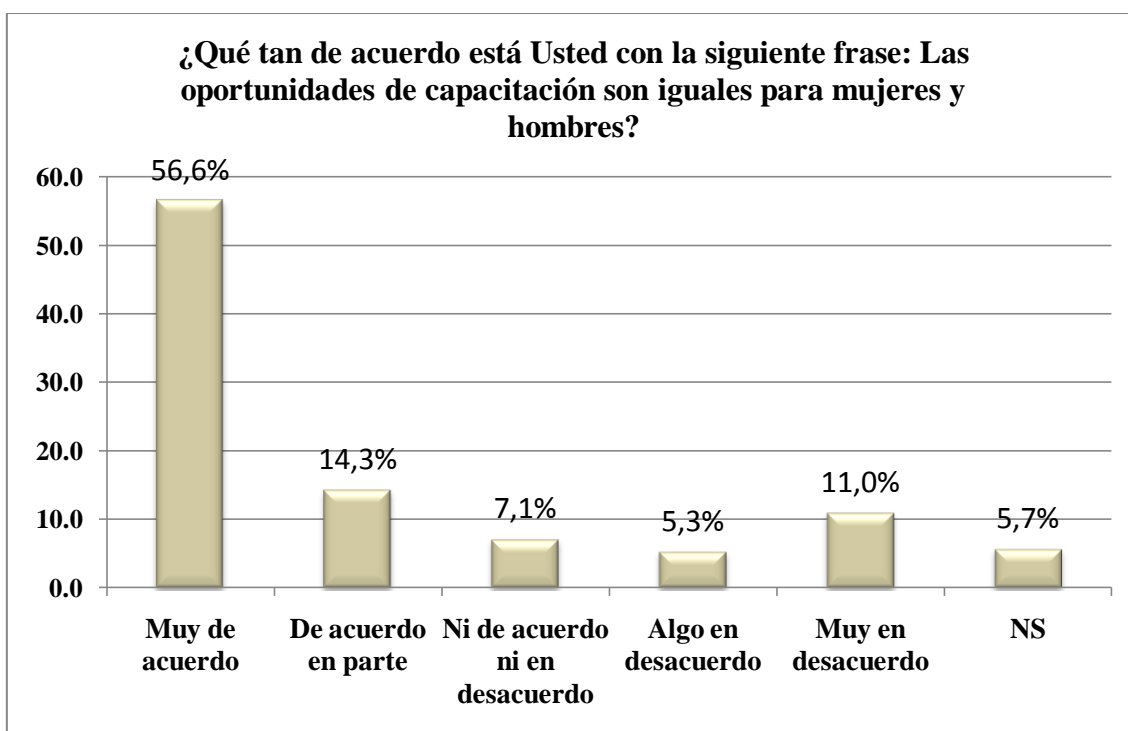
De igual manera el Programa Sectorial de Seguridad Pública 2007-2012 debe adecuarse al Plan Nacional de Desarrollo que en su Objetivo del eje 3: Igualdad de Oportunidad señala: Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.; sin embargo no estipula cuales serán las líneas de acción para lograr cumplir este objetivo.



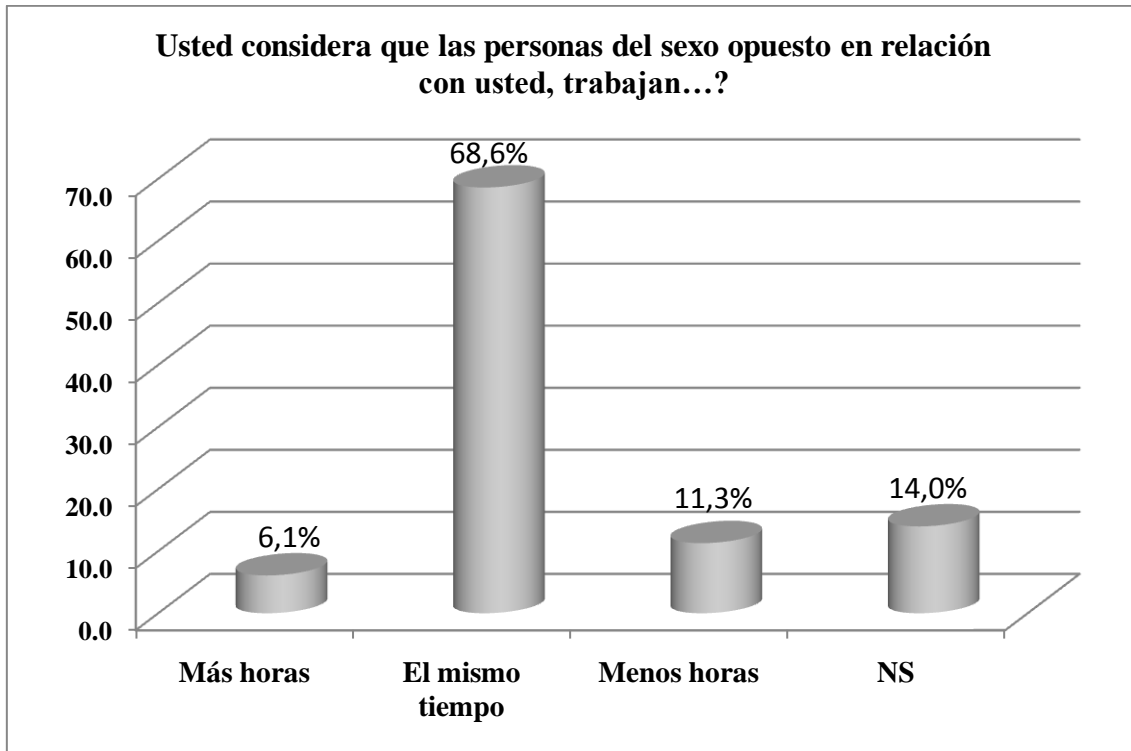
*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien 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”*



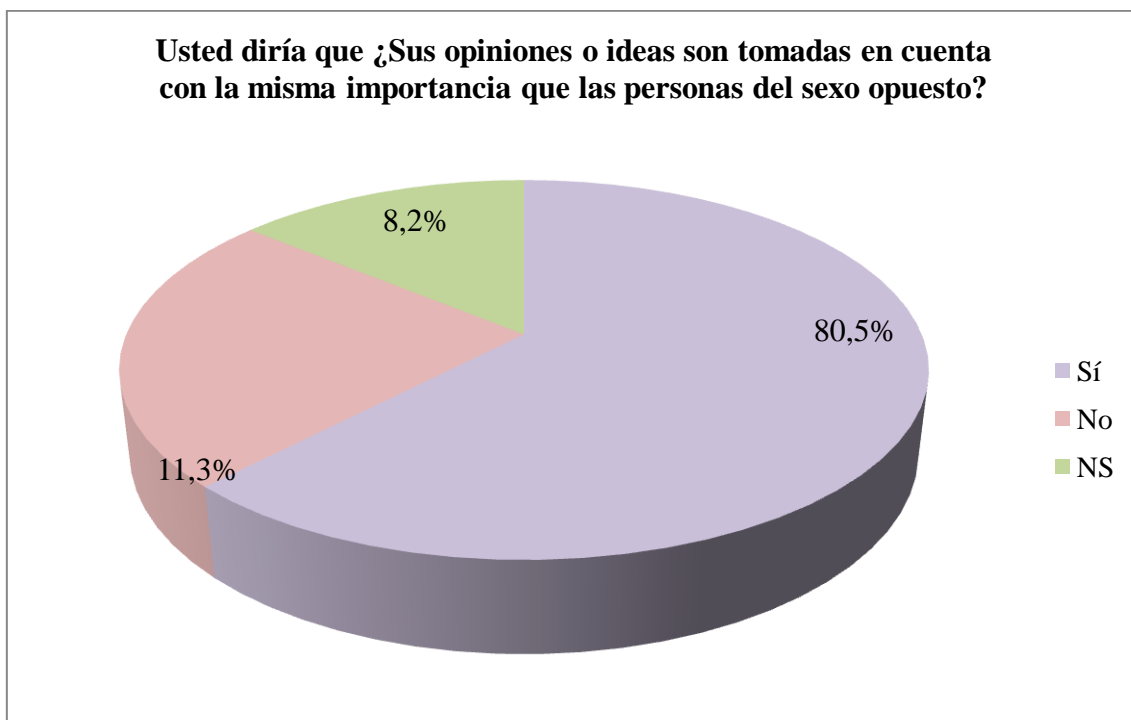
Por otro lado la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos señala en su artículo 19 que la mujer y el varón tienen igualdad de derechos ante la Ley. Los ordenamientos respectivos tutelarán la igualdad de estos derechos y sancionarán cualquier tipo de discriminación o menoscabo producido en relación al género masculino y femenino, a la edad, religión, etnia, condición social, discapacidad, y cualquiera otra que vulnere o dañe la dignidad, la condición y los derechos humanos reconocidos por esta Constitución, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados, acuerdos e instrumentos internacionales a los que el país se haya adherido. De igual manera protegerán la organización y desarrollo de la familia, incluidas las familias monoparentales, entre las que se dará protección al menor de edad, la mujer, las personas con discapacidades diferentes y los ancianos.



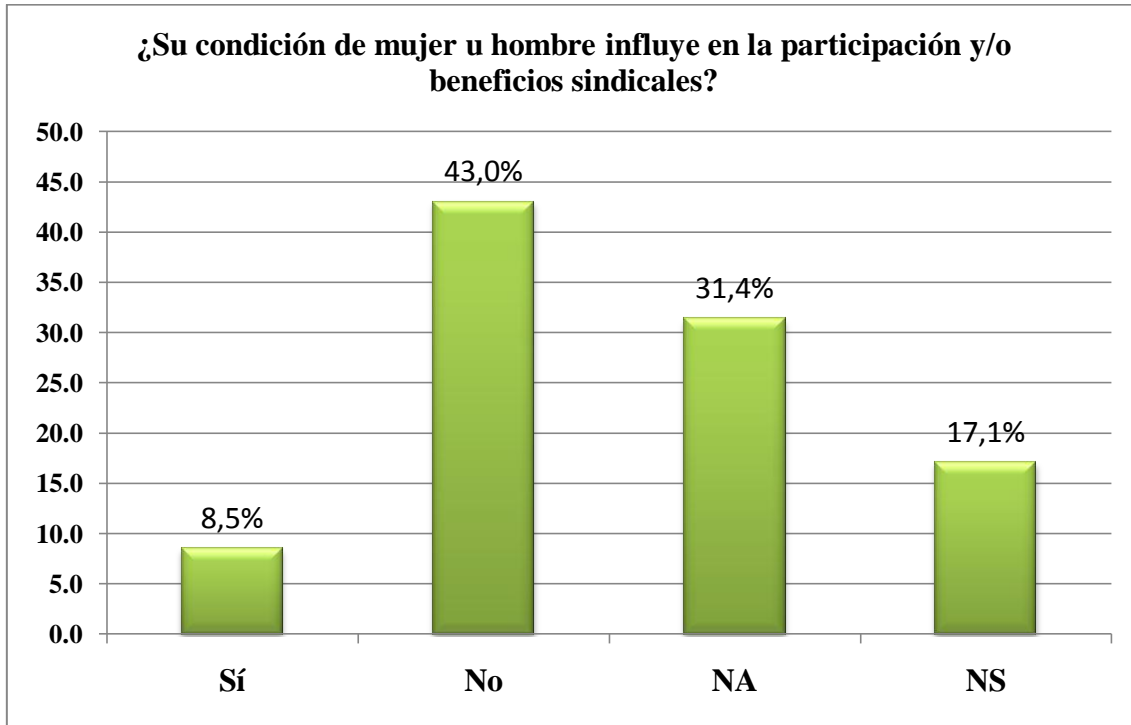
En otro orden de ideas, de los 146 encuestados, el 71% de las mujeres y el 65.5 % de los hombres trabajadores de Torre Mayor señalan que **trabajan el mismo tiempo** en relación con el sexo.



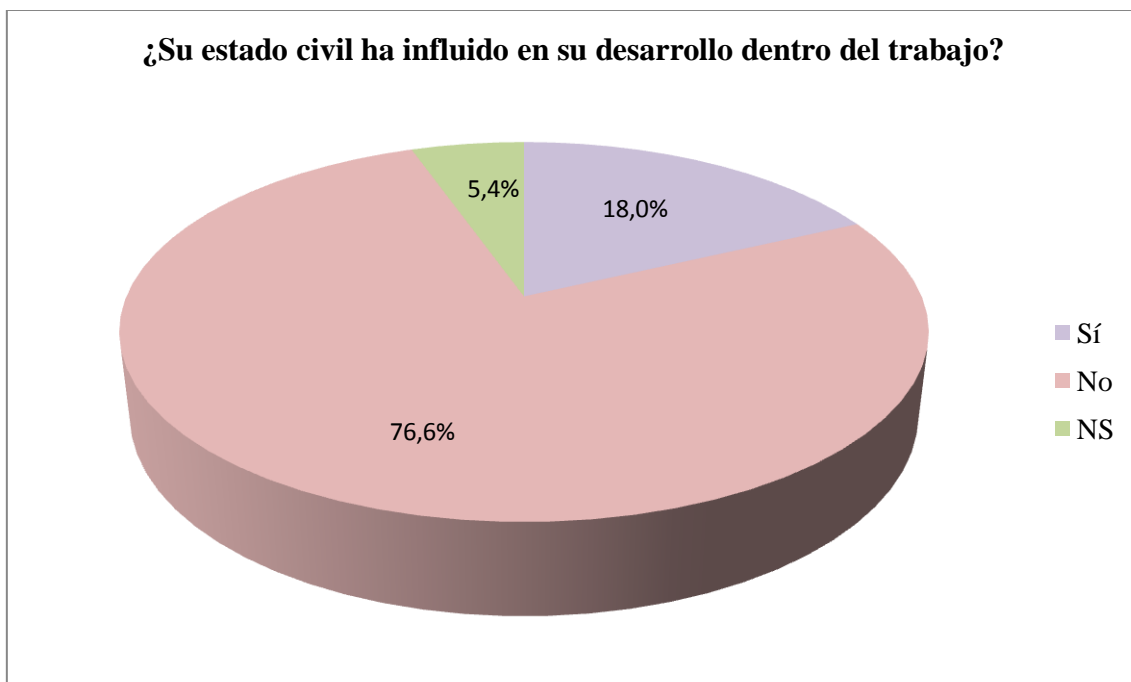
De las personas encuestadas, el 63.6 % de las mujeres y el 60.4 % de los hombres creen que **sus opiniones o ideas son tomadas en cuenta con la misma importancia** que las personas del sexo opuesto.



45.1 % de las mujeres y el 40.4 % de los hombres creen que **su condición de mujer u hombre no influye** en la participación y/o beneficios sindicales.

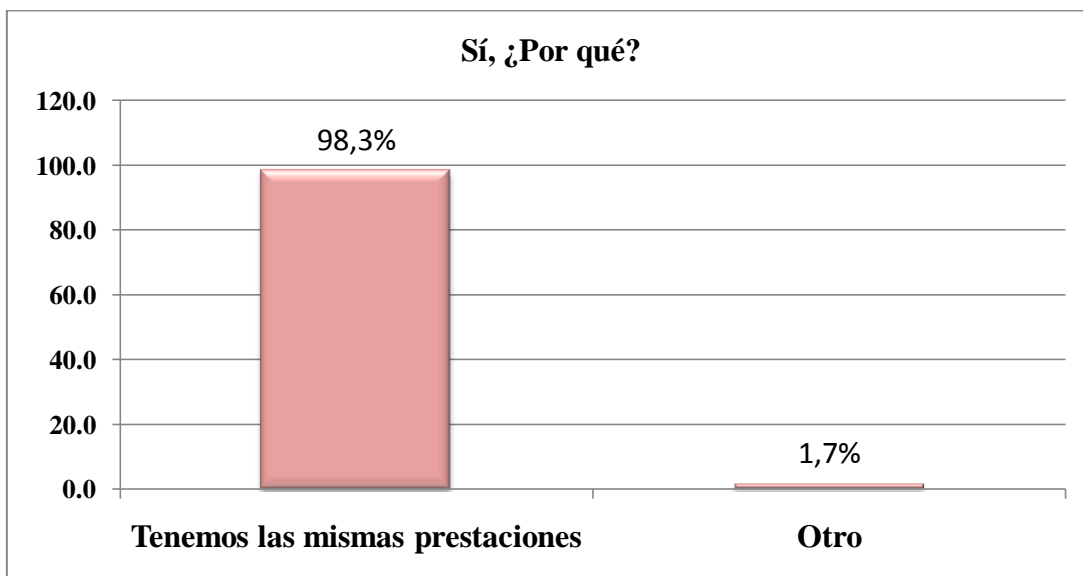
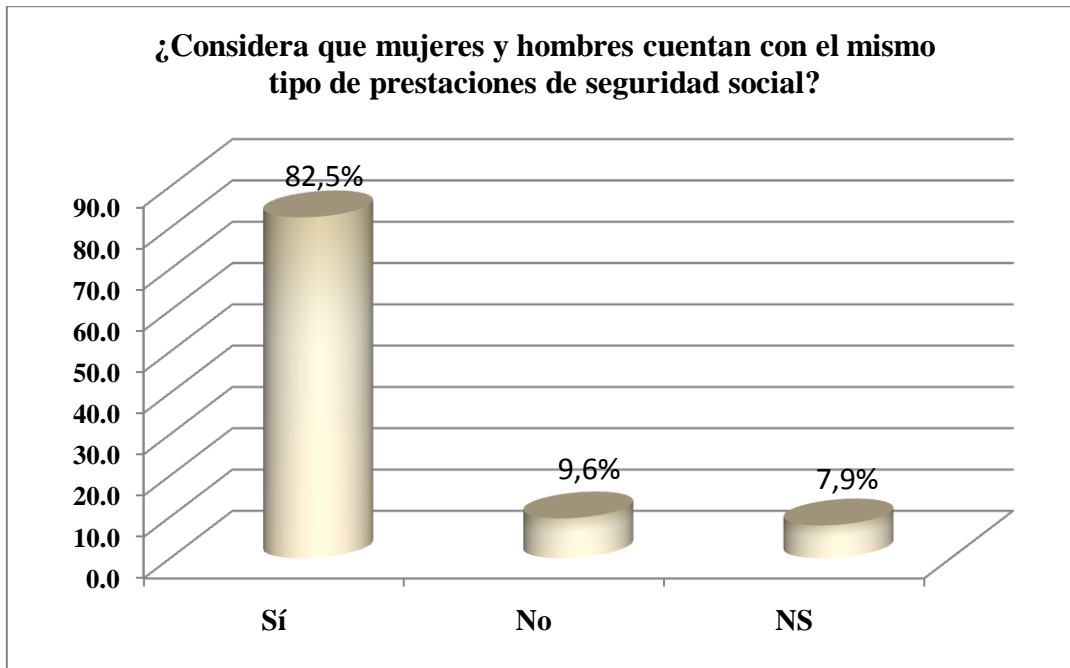


76.1 % de las mujeres y el 77.2 de los hombres consideran que **su estado civil no influye** en su desarrollo dentro del trabajo.



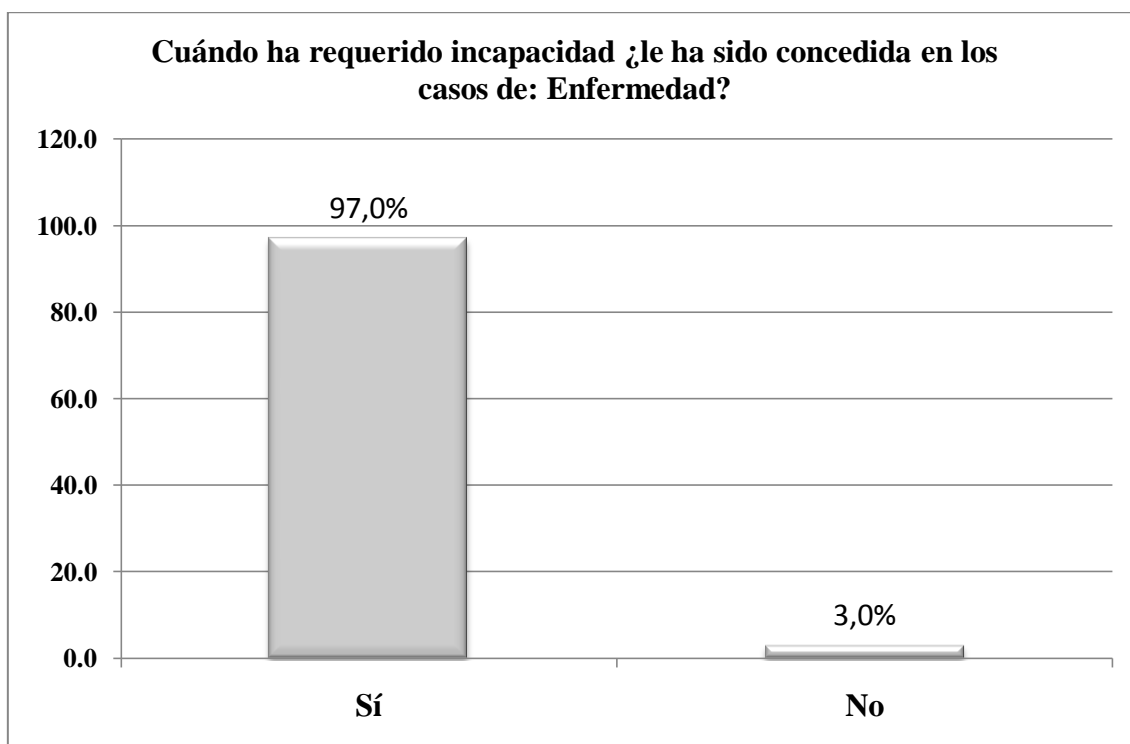
*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien 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”*

78.8 % de las mujeres y el 87.2 % de los hombres creen ambos cuentan con el mismo tipo de prestaciones de seguridad social, y de las personas que no están de acuerdo, señalan que las mujeres cuentan con mayores prestaciones por la maternidad.<sup>99</sup>



<sup>99</sup> Adecuándose al artículo 11. 1 d, e y f de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

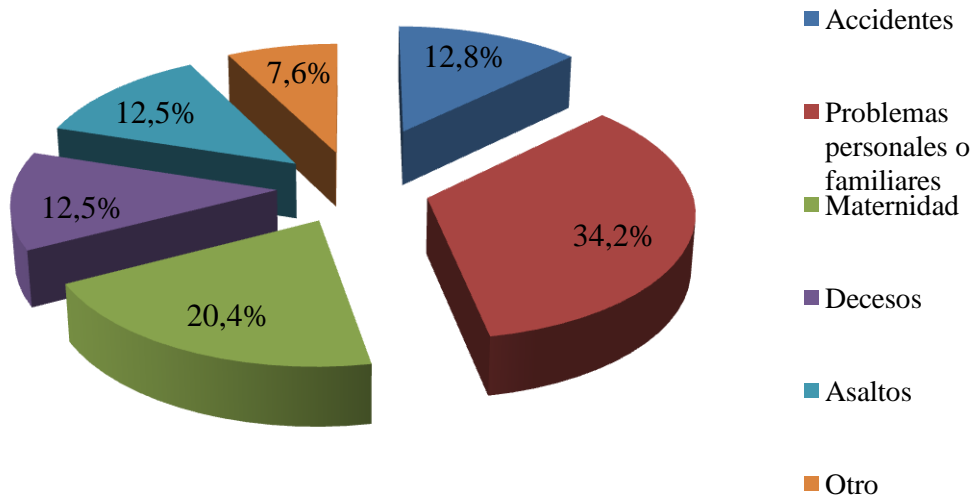
Al 95.3 % de mujeres y al 98.8 % de los hombres se les ha concedido incapacidad en caso de enfermedad. Al 71.2 % de las mujeres y solo al 31.0 % de los hombres se les ha concedido incapacidad por maternidad. En el caso de accidentes al 81.3 % de 86.0 % se le ha concedido incapacidad. De todas estas incapacidades concedidas, solo el 8.6 % de las mujeres y el 12.0 % de los hombres, señalan que ha sufrido represalias por su superior jerárquico por haber requerido la incapacidad.



53.0 % de las mujeres y el 54.1 % de los hombres consideran que son respetados sus derechos en relación con el cuidado de sus hijas o hijos

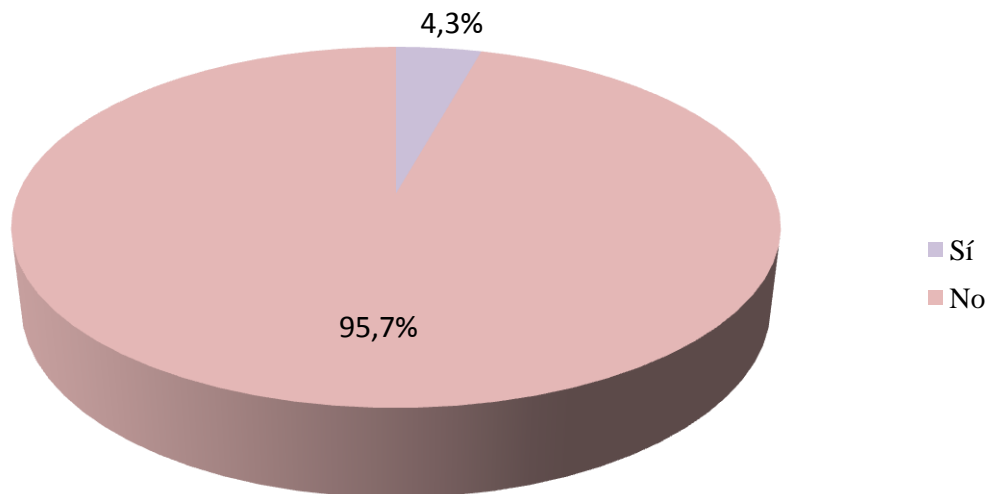


**Cuándo ha requerido incapacidad ¿le ha sido concedida en los casos de: Cuáles?**



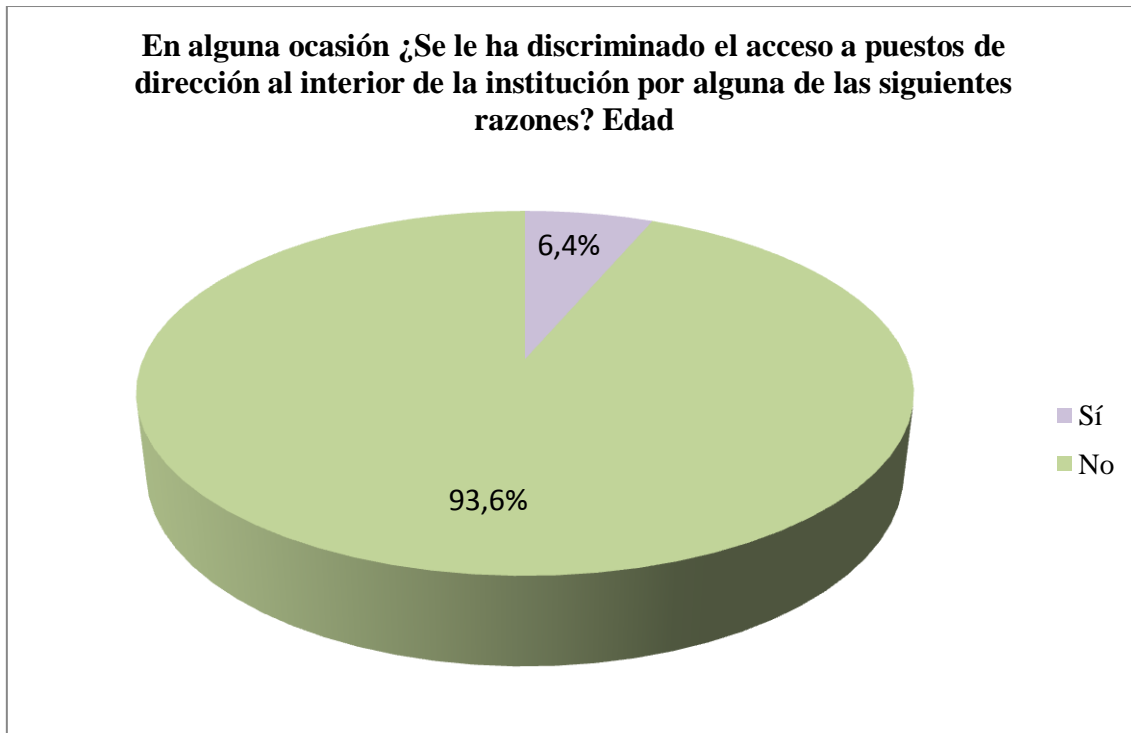
Sólo 5.4 % de las mujeres y el 3.0 % de los hombres creen que se les ha discriminado para acceder a un puesto superior en razón de su **sexo**.<sup>100</sup>

**En alguna ocasión ¿Se le ha discriminado el acceso a puestos de dirección al interior de la institución por alguna de las siguientes razones? Sexo**



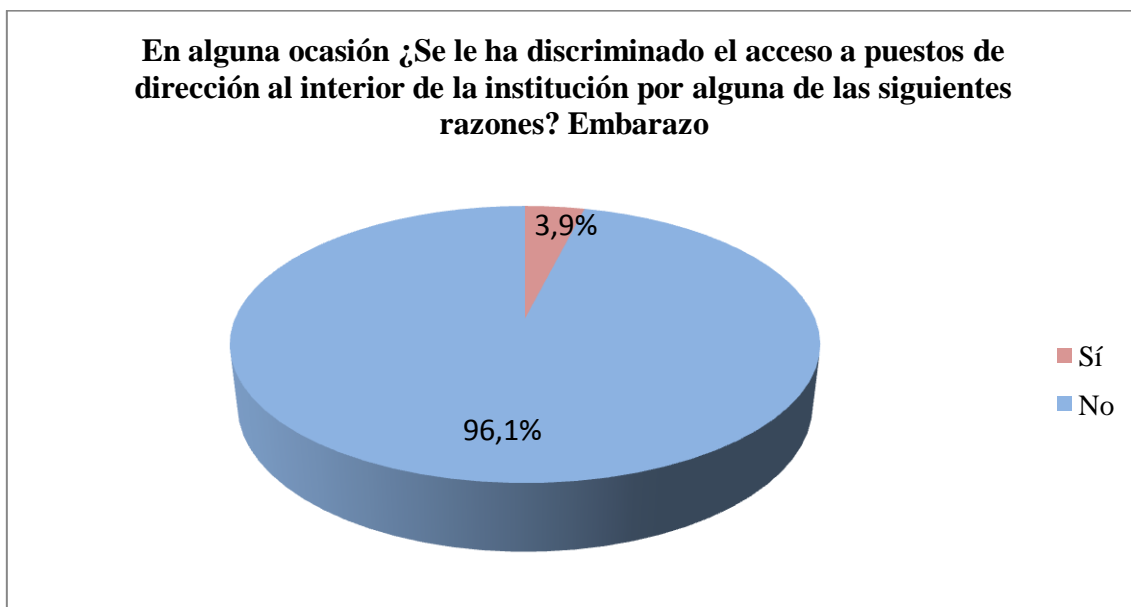
<sup>100</sup> Violando lo dispuesto en el art. 1° de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. CEDAW  
 “Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a 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”

El 8.4 % de las mujeres y el 3.8 % de los hombres creen que se les ha discriminado para acceder a un puesto superior en razón de su **edad**.

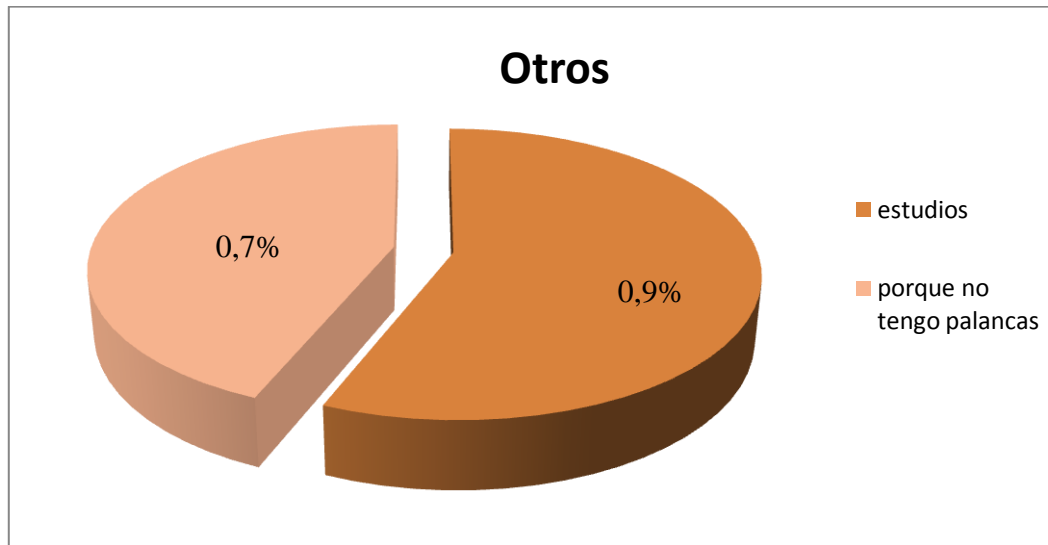


El 1.6 % de mujeres y hombres consideran que se les ha discriminado para acceder a un puesto superior en razón de su **religión**.

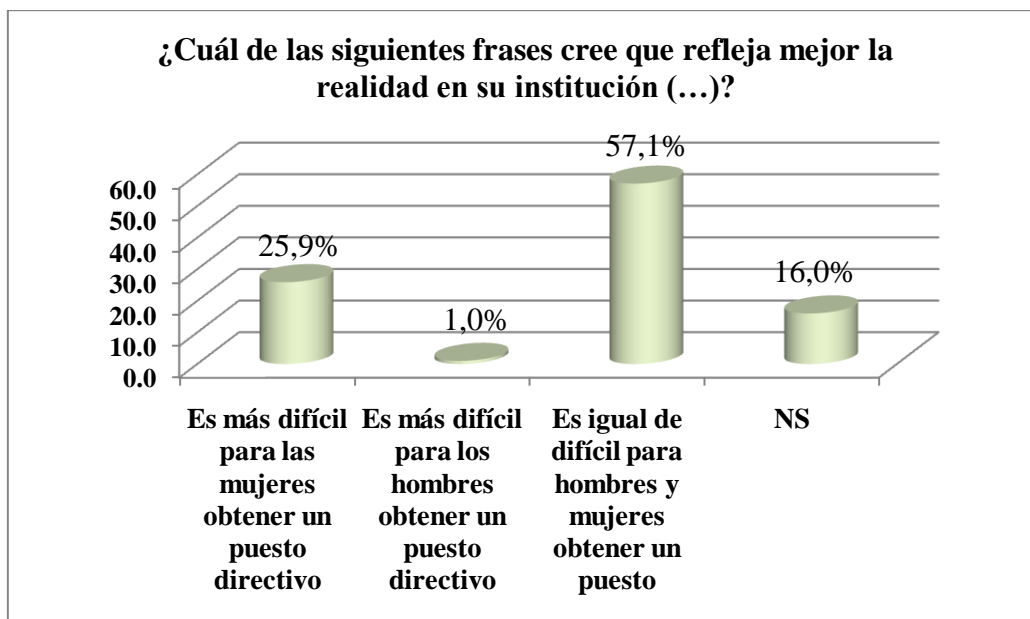
El 2.7 % de las mujeres considera que se les ha discriminado para acceder a un puesto superior en razón de su **estado civil** mientras que el 5.4 % ha sido discriminada en razón de su **embarazo**.



Por otro lado, el 4.4 % de los hombres considera que se les ha discriminado para acceder a un puesto superior en razón de su **etnia**, y 6.5% de los hombres que se les ha discriminado en razón de su **orientación sexual**.<sup>101</sup>



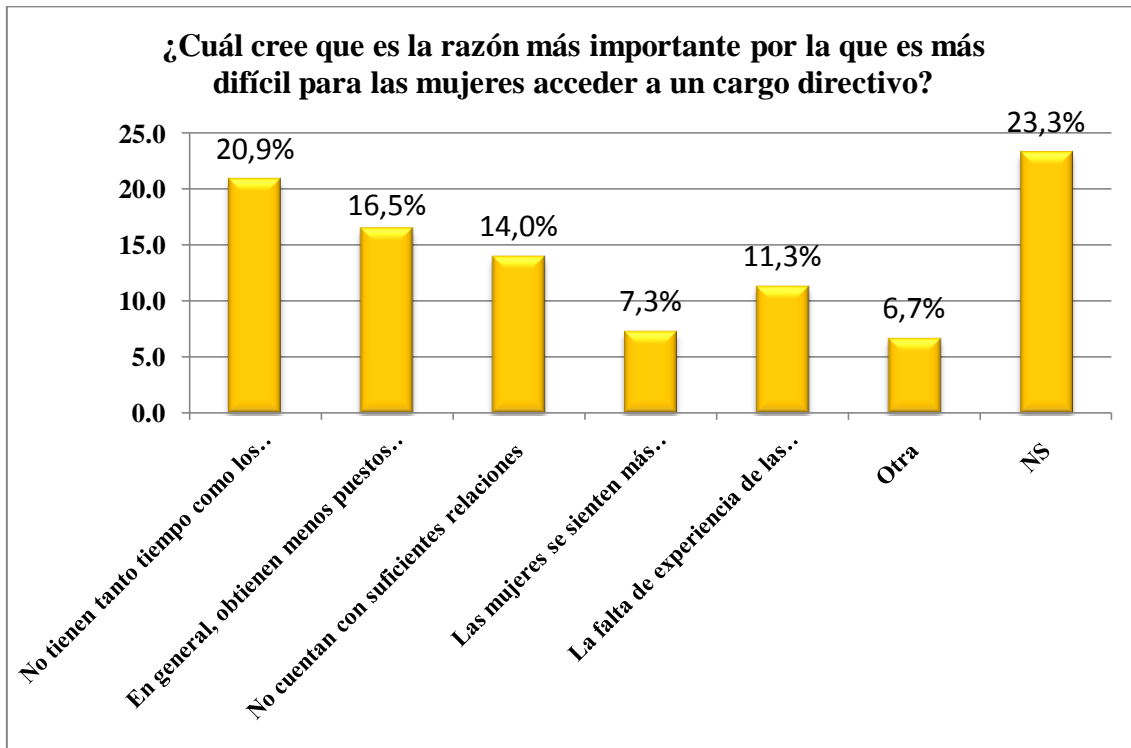
El 40.4 % de las mujeres y solo el 7.6 % de los hombres creen que es más difícil para las mujeres obtener un puesto de dirección. Solo 2.3 % de los hombres creen que es más difícil para ellos obtener un puesto de dirección. Mientras que el 43.2 % de las mujeres y el 74.8 % de los hombres consideran que es igual de difícil para mujeres y hombres obtener un puesto de dirección.



<sup>101</sup> Violando lo dispuesto en los artículos 1° al 4° de la LEY DE IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”

22.0 % de las mujeres creen que la razón por la que es más difícil para ella acceder a un cargo directivo, es porque no tienen tanto tiempo como los hombres, y el 17.6 % de ellas creen que es porque no cuentan con suficientes relaciones. Mientras que el 19.4 % de los hombres consideran que es porque no tienen tanto tiempo como ellos y el 17.3 % cree que es por la falta de experiencia de las mujeres para desempeñar cargos directivos.



7.6 % de las mujeres y el 11.7 % de los hombres conocen a algún compañero de trabajo que se le ha discriminado por razones de **sexo**.

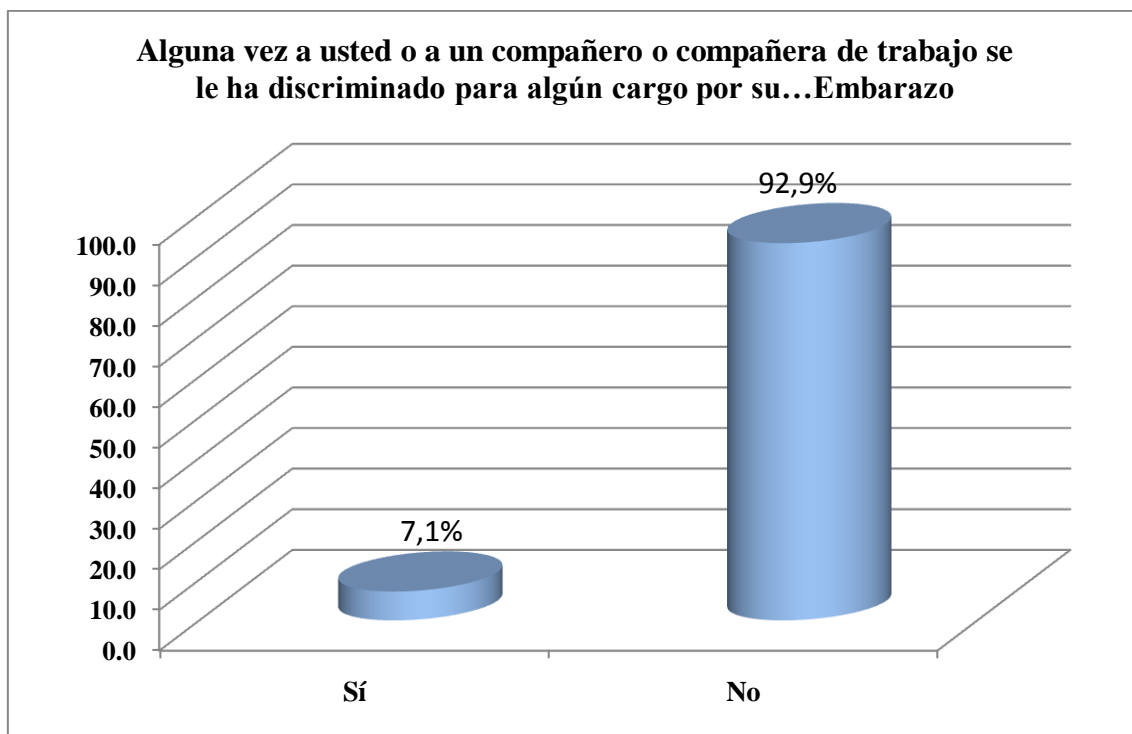
10.1% de mujeres y 10.3 % de hombres conocen a algún compañero de trabajo que se le ha discriminado por razones de su **edad**.

3.0 % de mujeres y 6.4 % de hombres conocen a algún compañero de trabajo que se le ha discriminado por razones de su **estado civil**.

2.8 % de hombres conocen a algún compañero de trabajo que se le ha discriminado por razones de su **religión**. El 4.4 % de hombres conocen a algún compañero de trabajo que se le ha discriminado por razones de su **etnia**.

El 2.7 % de mujeres y el 3.3 % de los hombres conocen a algún compañero de trabajo que se le ha discriminado por razones de su **orientación sexual**.

6.5% de las mujeres y el 7.7 % de los hombres conocen a alguna compañera de trabajo que se le ha discriminado por razones de **embarazo**<sup>102</sup>

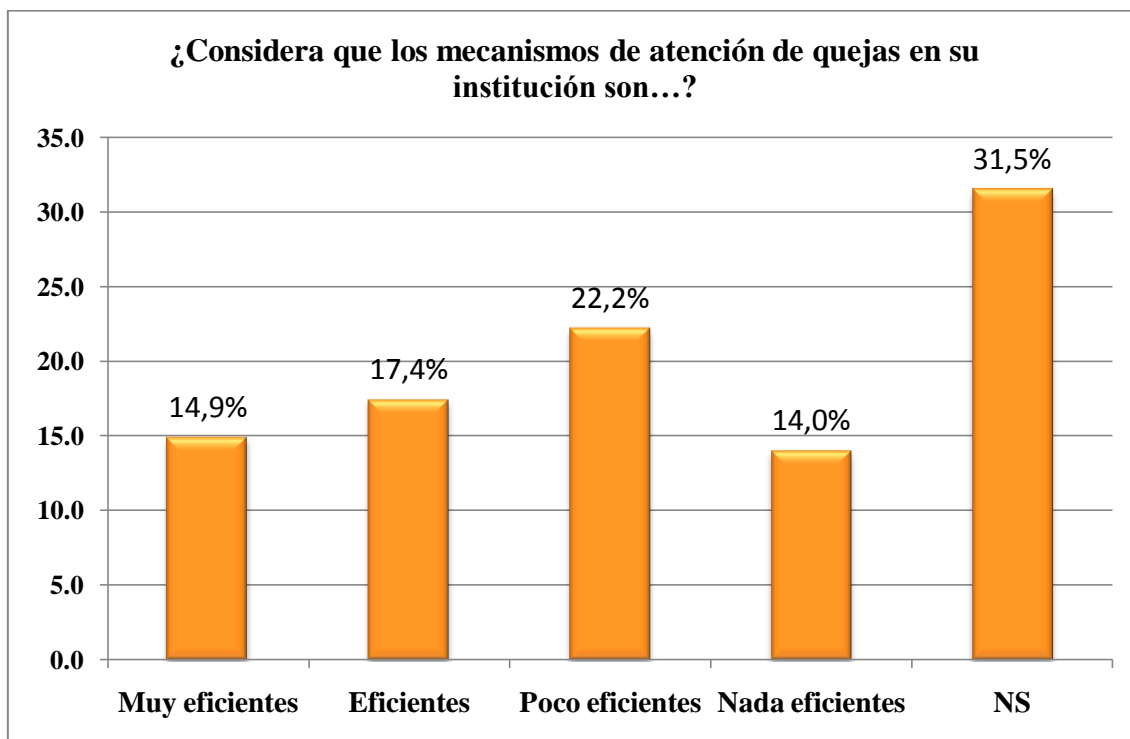


78.7 % de las mujeres y 78.2% de los hombres no saben si alguien en su dependencia ha sido sancionado por discriminar a alguna persona.

<sup>102</sup> Violando lo dispuesto en los artículos 1° al 4° de la LEY DE IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

15.4 % de las mujeres y el 14.3% de los hombres consideran que los mecanismos de atención de quejas en su institución son muy eficientes, mientras que el 31.5 % del total creen que no son nada eficientes.



### 3.- **Violencia laboral.**

La violencia contra las mujeres representa hoy un flagelo del que ninguna sociedad se encuentra libre. La violencia contra las mujeres representa una de las violaciones más graves a los derechos humanos y obstaculiza la consecución de la igualdad, la libertad, el desarrollo y la paz en todas y cada una de las comunidades en la que ésta es tolerada, ignorada o insuficientemente atendida.<sup>103</sup>

La Convención de Belém do Pará reconoce que la violencia contra la mujer es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

<sup>103</sup> <http://www.hchr.org.mx/Documentos/Ponencias%202009/11/PAB231109indicadores.pdf>  
*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

En el artículo 1 se define la violencia contra la mujer como:

- cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

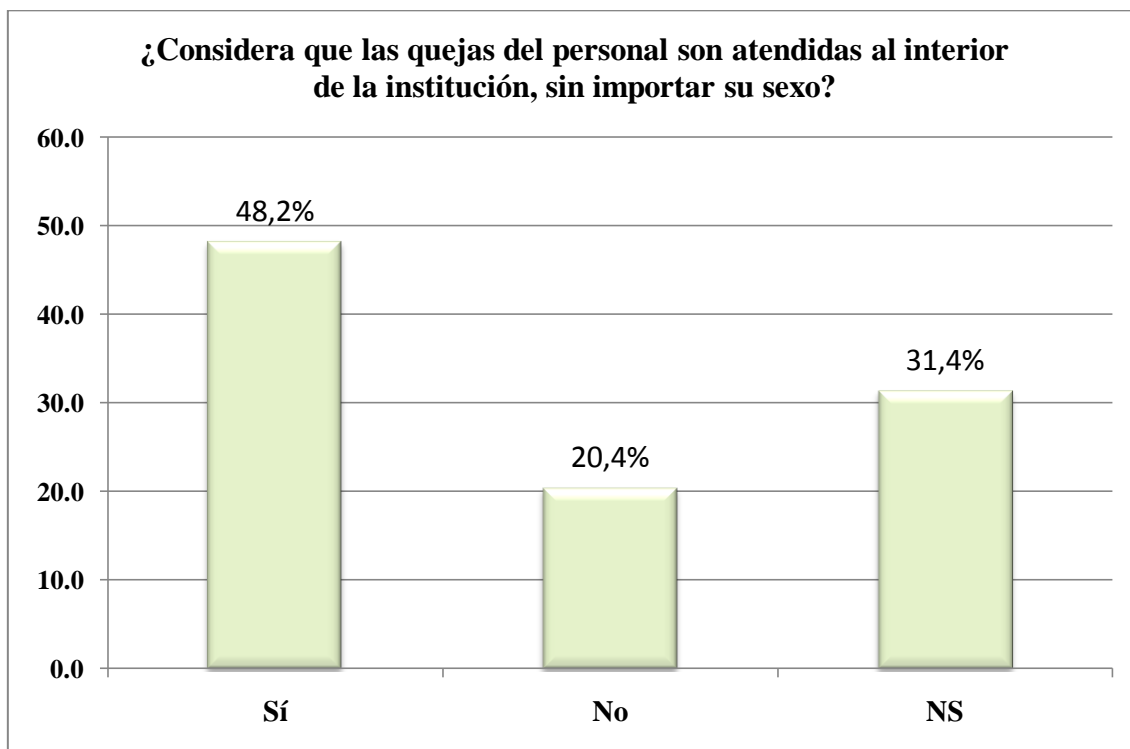
El concepto de violencia contra la mujer reflejado en la Convención está firmemente fundamentado en los derechos básicos ya reconocidos en el sistema interamericano de derechos humanos, incluidos el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, a la libertad personal, y al derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley. El artículo 5 reconoce que la violencia impide y anula el derecho de la mujer a ejercer otros derechos fundamentales y dispone que: "toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos". La Convención se refiere además a la relación que existe entre la violencia de género y la discriminación y, en el artículo 6, establece que el derecho de la mujer a una vida libre de violencia incluye, *inter alia*:

- El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

La aplicación y observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, requiere que se determine cuándo la violencia contra la mujer genera la responsabilidad del Estado. En el artículo 7 de la Convención se enumeran las principales medidas que deben adoptar los Estados partes para asegurar que sus agentes se abstendrán de "cualquier acción o práctica" de violencia contra la mujer y a "actuar con la debida diligencia" para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer, en caso de que ocurra.

Los Estados partes deben tomar las medidas que sean necesarias para hacer efectiva la Convención y para que la mujer que haya sido objeto de violencia tenga acceso efectivo a recursos para obtener medidas de protección o para buscar resarcimiento o reparación del daño.

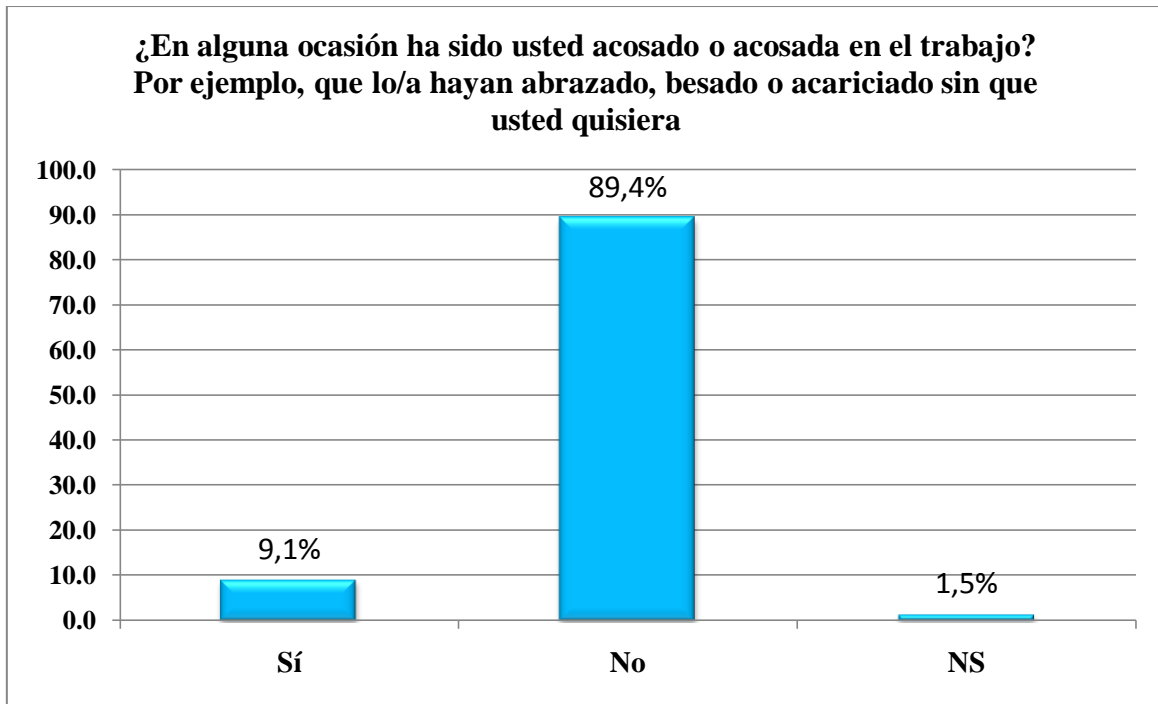
24.9 % de las mujeres y el 14.8 % de los hombres encuestados consideran que las quejas del personal no son atendidas al interior de la institución, por razones de su sexo.<sup>104</sup>



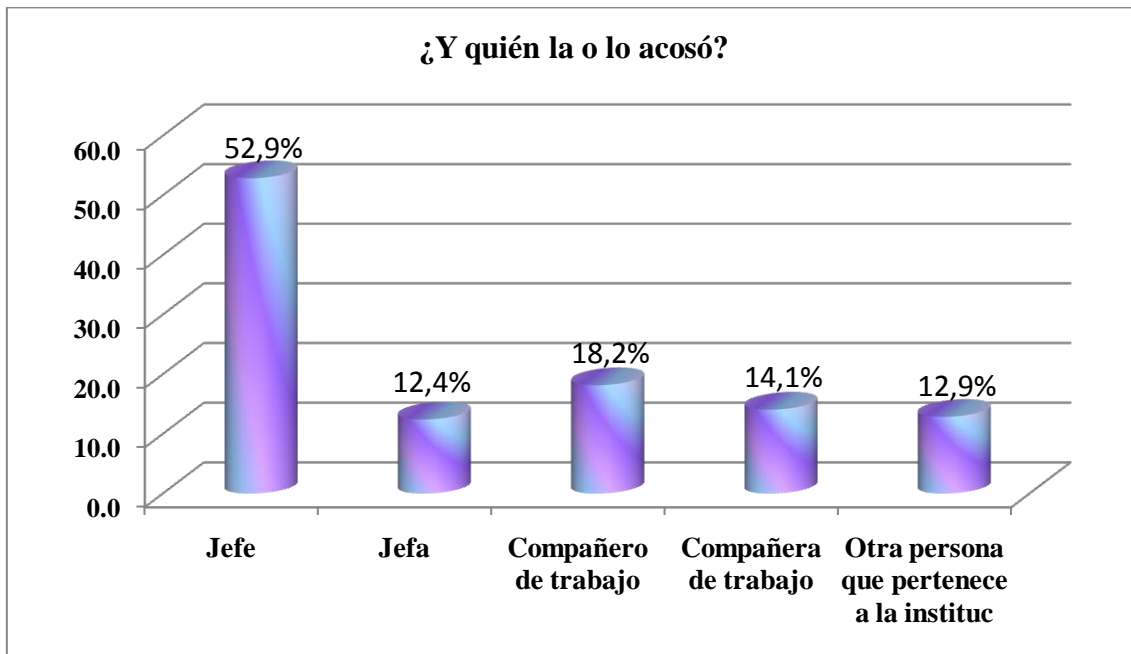
<sup>104</sup> Vulnerando lo dispuesto en el art. 15. 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer



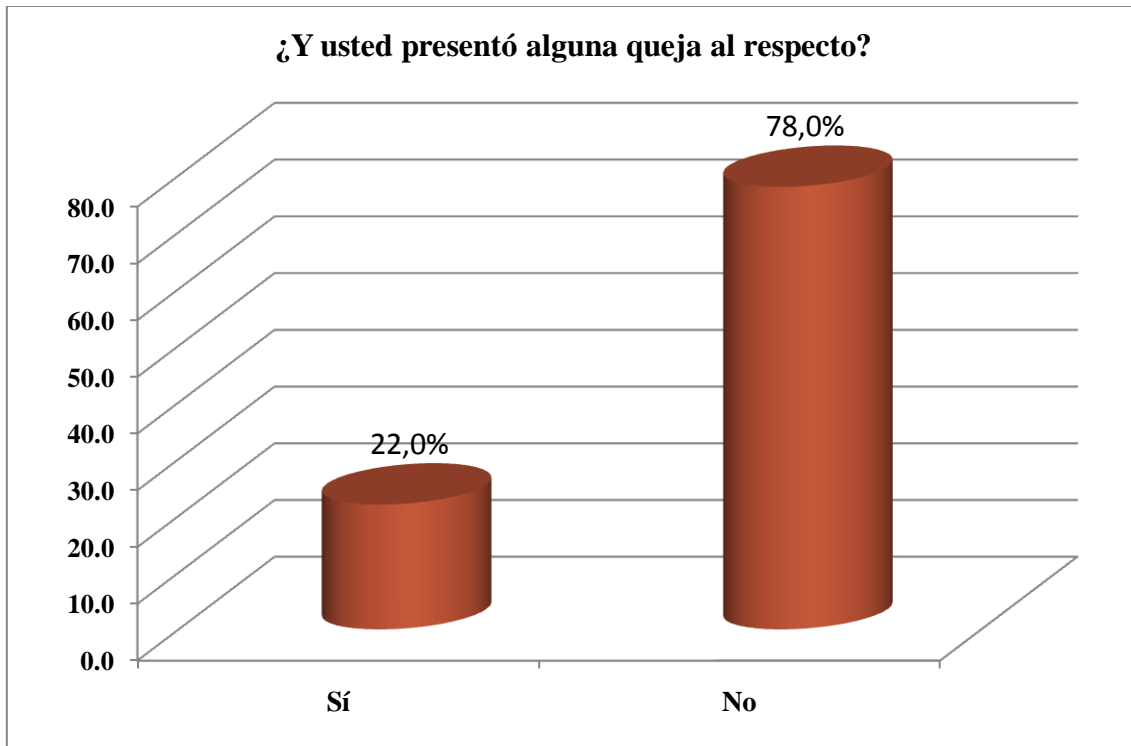
9 mujeres, es decir, el 12.0 % de mujeres encuestadas y 4 hombres es decir, el 5.5 % de hombres encuestados, han sido acosados en su trabajo.



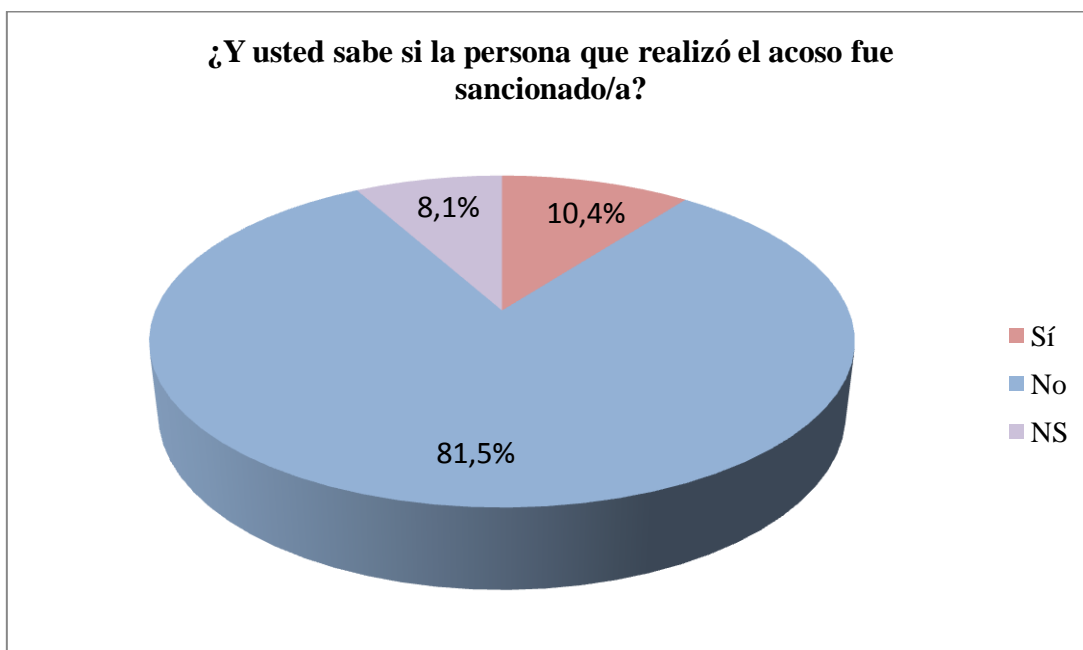
De las mujeres, el 59.7 % ha sido acosada por su jefe, el 9.0 % por su jefa y el 22.7 por un compañero de trabajo. Mientras que el 25.9% de los hombres ha sido acosado por su jefe, otro 25.5 % por su jefa y el 70.1 5 por una compañera de trabajo.



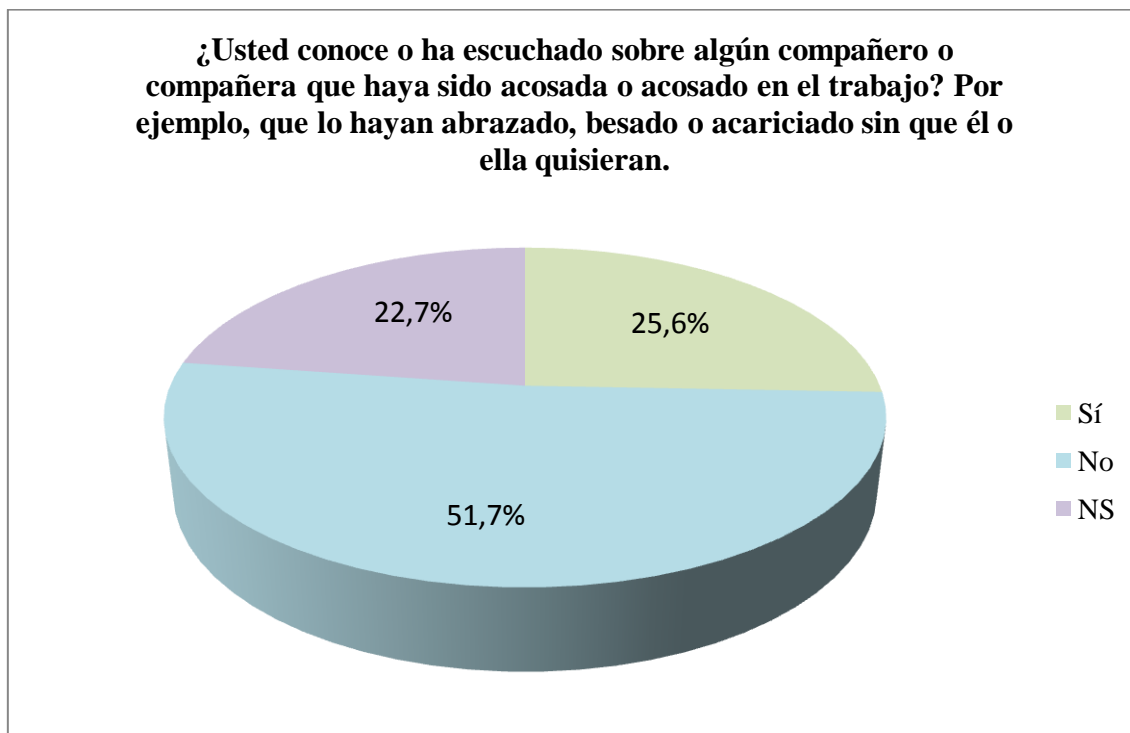
De esos casos, solo el 22.5 % de las mujeres y el 20.8% de los hombres presentó una queja



El 85.8% de las mujeres y el 69.4% de los hombres señalan que los responsables no fueron sancionados.

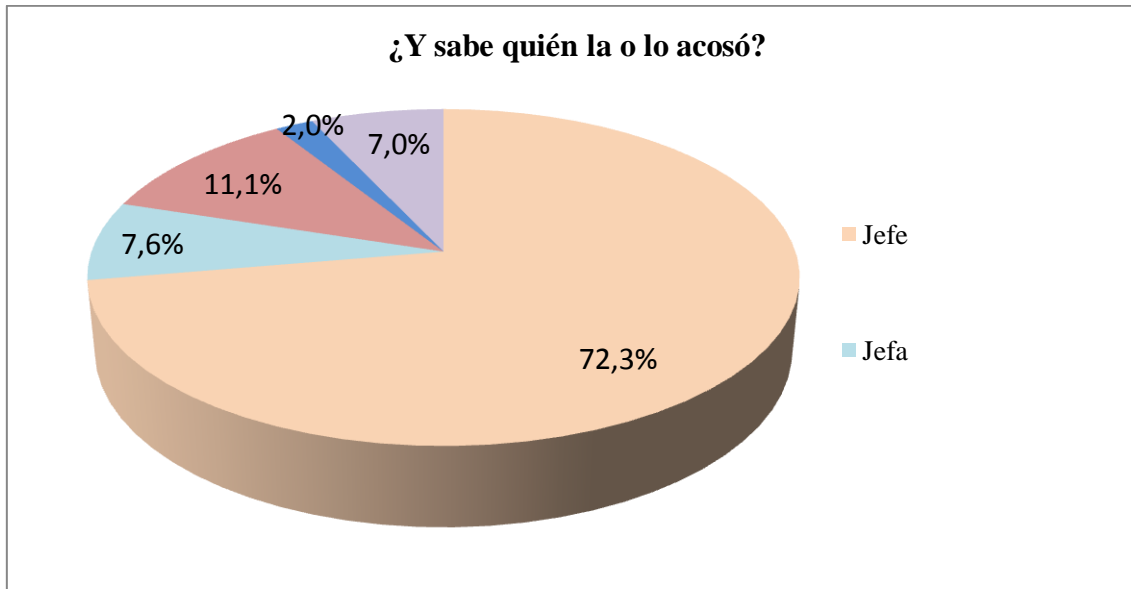


19 mujeres, es decir el 24.7% de las encuestadas 15 hombre, es decir, el 26.6 % de los encuestados conoce a alguna compañera o compañero que han sido acosados, de los cuales, el 67.2 % de las mujeres dice que fue acosada su compañera por el jefe, mientras que el 78.3 de los hombres señala también al jefe como el principal acosador.

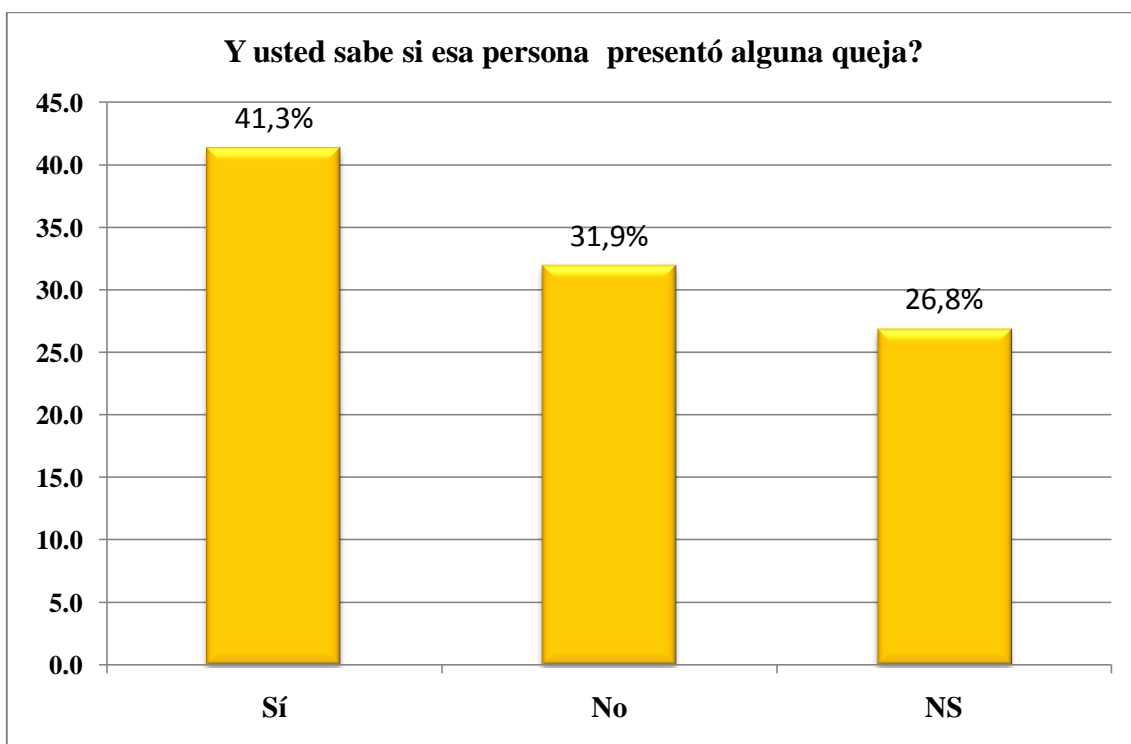


A 1 de las mujeres encuestada y a 2 de hombres encuestados su jefe o jefa le ha pedido favores de carácter sexual para aumentar sus prestaciones o salarios. La mujer no interpuso queja. Uno solo de los hombres si puso queja y ninguno de los casos saben si la persona que acosó fue sancionada.<sup>105</sup>

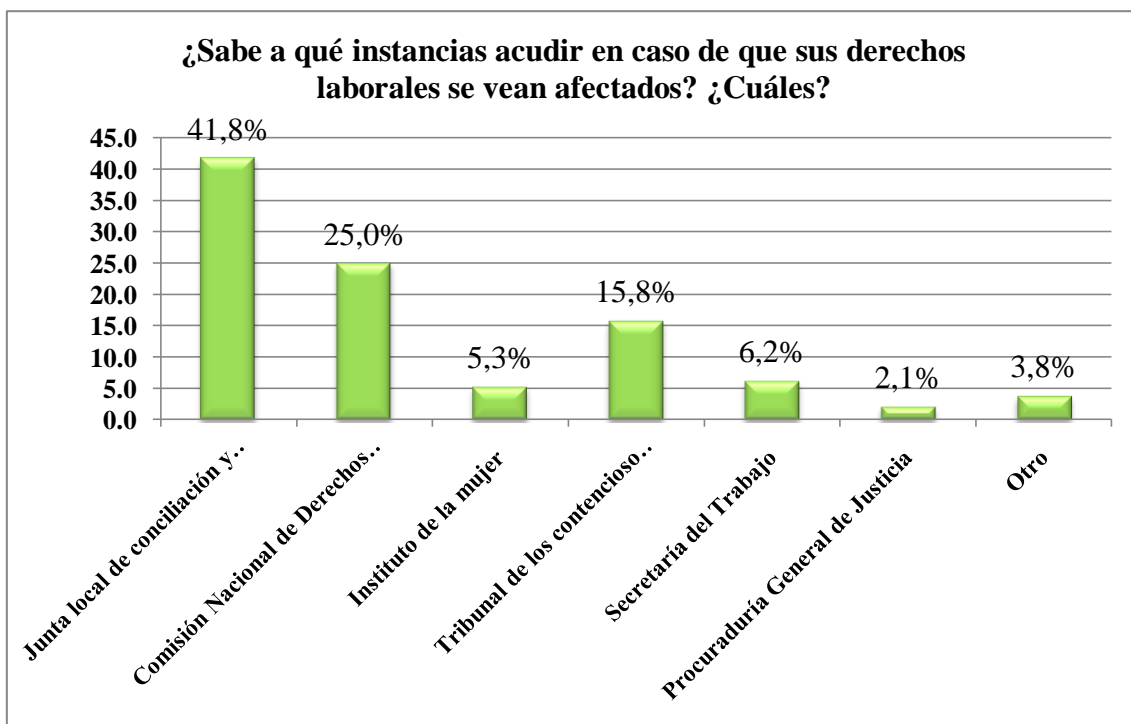
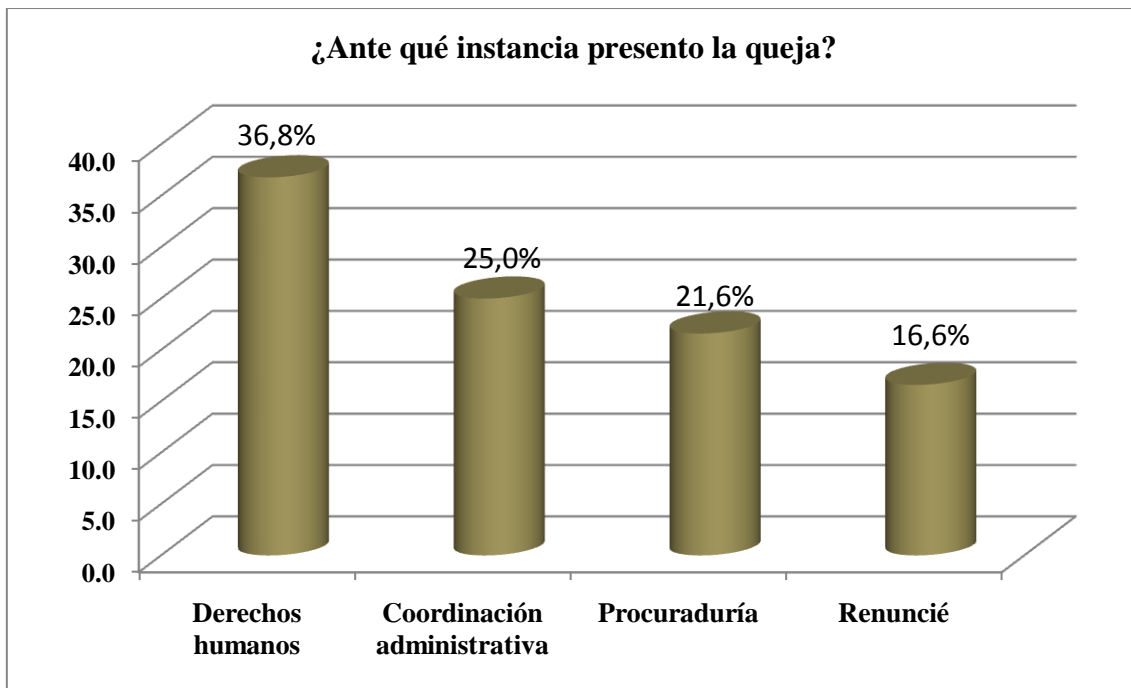
<sup>105</sup> Actualizando a violencia a la que hace alusión el artículo 1° de la CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA" Y el artículo 2° b y c

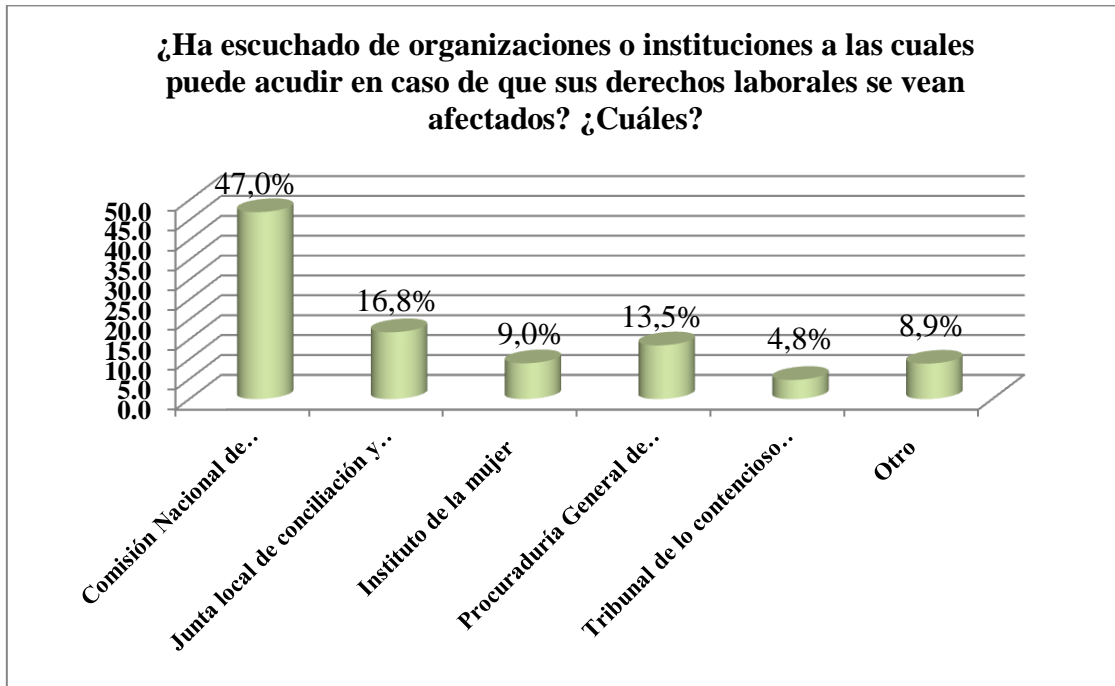


Solo el 46.4% de mujeres y el 54.2% de hombres saben donde acudir en caso de que sus derechos laborales se vean afectados.

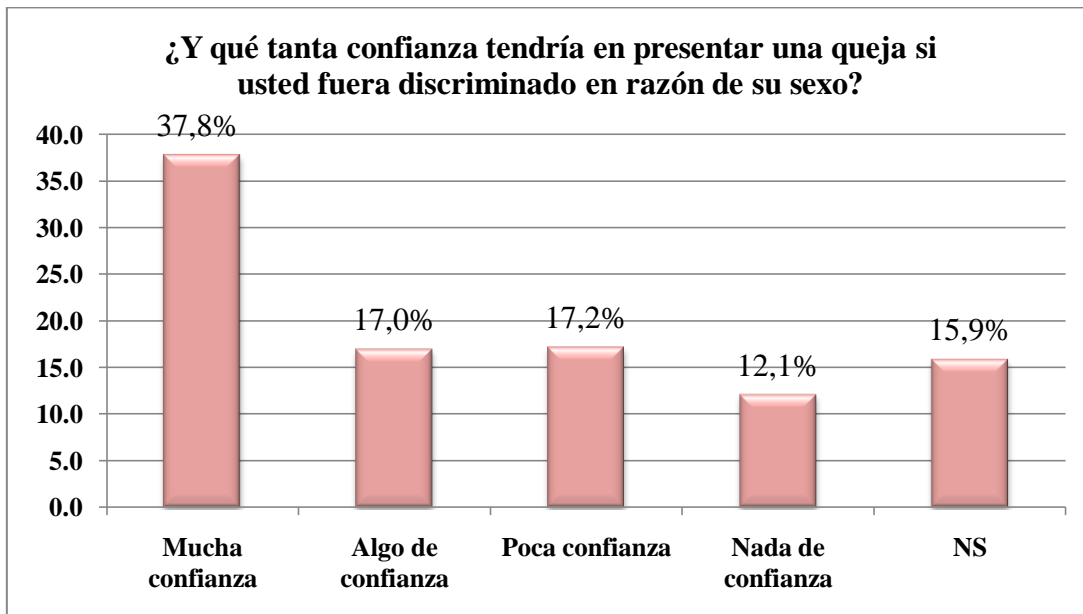


Las instancias más señaladas por los encuestados donde acudir, son la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y la Comisión Nacional de Derechos Humanos.





Solo el 34.5% de las mujeres y el 41.9% de los hombres tienen mucha confianza si fueran discriminados en razón de su sexo. Mientras que el 15.7% de las mujeres y el 7.7% de los hombres no tienen nada de confianza para presentar una queja si fueran discriminados.<sup>106</sup>



<sup>106</sup> Artículo 6 b de la CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA" Artículo 2°c y d de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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"

#### IV.- CONCLUSIONES GENERALES

Las tendencias en la participación laboral femenina muestran un crecimiento sostenido y significativo durante los últimos 30 años. No obstante, la reorganización de los hogares y las políticas de conciliación no han evolucionado en la misma medida. Países con niveles de desarrollo humano y social mayores al de México, y con economías de tamaño similar a la nuestra, han instrumentado mecanismos de soporte y conciliación para dar respuesta a las necesidades cada vez más apremiantes de las mujeres y con ello contribuir a su desarrollo y al de sus familias.

Difícilmente se lograrán condiciones de igualdad para las mujeres con respecto a los hombres si no se actúa para reducir las brechas en la participación laboral, la segregación ocupacional y la discriminación salarial por motivos de género. Los resultados derivados de la aplicación de técnicas estadísticas para el análisis de la información laboral –como la utilizada en este estudio–, muestran que los niveles de discriminación en el ingreso son casi del doble en comparación con los resultados que han arrojado análisis tradicionalmente utilizados.

En el plano de la inserción laboral, es necesario construir desde los procesos educativos las condiciones que propicien la inserción de las mujeres en carreras no tradicionales, así como proveer las políticas necesarias para incrementar su liderazgo empresarial. Conforme se logren condiciones de igualdad en el trabajo, será posible el acceso a la seguridad social y a sus beneficios en el corto y largo plazos. Aunadas a estas medidas, resulta primordial seguir construyendo el cambio cultural para lograr una distribución más equitativa del trabajo doméstico no remunerado.

Por otro lado, es imprescindible la generación de información que permita elaborar análisis de esta naturaleza, con el fin de respaldar la elaboración de políticas públicas encaminadas a la igualdad entre mujeres y hombres y que promuevan la conciliación entre la vida laboral y familiar. Esto es importante no sólo para las mujeres, sino para el sistema económico y social.

Es necesario insistir en la creación de mecanismos que promuevan y apoyen la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, tales como la creación de más guarderías tanto en el sector público como el privado; escuelas de horario prolongado; legislación a favor del mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres; respeto a los horarios de trabajo, y sobre todo, propiciar un clima laboral libre de discriminación por sexo.

De aquí que los resultados de este estudio sirven para sustentar al menos una de las estrategias incluidas en el PROIGUALDAD 2008-2012: desarrollar, promover y adoptar políticas y acciones de conciliación trabajo-familia que propicien la igualdad y equidad en las responsabilidades familiares, favorezcan el trabajo de las mujeres, mejoren sus condiciones de competencia laboral y eleven su calidad de vida.

El principio de igualdad y su aplicación constituye uno de los derechos fundamentales reconocidos internacionalmente; por ello, la participación de mujeres y hombres en circunstancias de equidad en el ámbito laboral, es un derecho y un principio que los países que aspiran a formar parte del concierto democrático también deben observar.

El desarrollo humano es un concepto amplio que abarca muy diversas capacidades, entre ellas tres que son determinantes para que las personas alcancen su potencial: la posibilidad de tener una vida larga y saludable, la adquisición de conocimientos valiosos para el individuo y la sociedad, y la oportunidad de obtener los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida digno.

Dentro de las distintas expresiones posibles de la desigualdad de oportunidades, destacan aquellas que pueden estar asociadas a un trato discriminatorio o de persistente exclusión social, como sucede con la desigualdad motivada por diferencias de género o por la pertenencia a un determinado grupo étnico.



En el primer caso, al trato diferenciado que enfrentan las mujeres en comparación con el que enfrentan los hombres en la familia, la escuela y el trabajo, se agrega la amenaza de sufrir daños físicos o psicológicos al tratar de ejercer su capacidad de decidir los objetivos que se desean perseguir, al involucrarse en su consecución o al llevarlos a cabo. En el caso de las desigualdades motivadas por la pertenencia a un cierto grupo, como el de población indígena, la exclusión sistemática de los beneficios de una sociedad democráticamente organizada, como el sistema legal, los recursos públicos y la pluralidad política, puede significar no sólo menores niveles de bienestar sino también riesgos para el libre ejercicio de la identidad cultural en sus múltiples dimensiones.<sup>107</sup>

### **Desigualdades entre hombres y mujeres**

El índice de desarrollo relativo al género (IDG) muestra el nivel de desarrollo alcanzado en las dimensiones del IDH, incorporando las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. Mientras mayor sea la desigualdad entre ambos grupos, el valor del IDG será menor

### **Desarrollo institucional**

La primera escuela de pensamiento sobre las capacidades, la cual puede compararse con el modelo tradicional de administración pública, se refiere al desarrollo como sinónimo de crecimiento económico. Este modelo supone el aprovechamiento del capital y la tecnología para incrementar la producción y con ello mejorar los niveles de vida de la población para alcanzar la paz y el progreso. Desde esta perspectiva, fundamentalmente desarrollista y en su momento estatista, *capacidad* se entiende como el correcto desempeño de las instituciones públicas a partir de la habilidad de los individuos que forman parte de ellas (Cohen 1993). En consecuencia, los esfuerzos por impulsar las capacidades se centran en la construcción de burocracias –organizaciones formales– necesarias para la gestión óptima de la inversión pública.

---

<sup>107</sup>[http://hdr.undp.org/es/informes/nationalreports/americalatinacaribe/mexico/IDH\\_Mexico\\_Jalisco\\_2009.pdf](http://hdr.undp.org/es/informes/nationalreports/americalatinacaribe/mexico/IDH_Mexico_Jalisco_2009.pdf) Informe sobre desarrollo humano JALISCO 2009 Capacidades institucionales para el desarrollo humano local p.33

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

Desde esta perspectiva, las capacidades se equiparan con la capacitación, y la construcción de capacidades con el mejoramiento del desempeño de los recursos humanos en las administraciones públicas. Sin embargo, cuando se constató que esto no bastaba para que las organizaciones obtuvieran resultados óptimos, se amplió el enfoque para incluir todos los componentes de las organizaciones burocráticas; así, la capacidad fue concebida como el mejoramiento de la gestión administrativa del desarrollo.

El índice de desarrollo humano (IDH) es una medida práctica y simple del concepto de desarrollo humano. Su fácil construcción e interpretación han hecho del indicador una medida popular del desarrollo humano. Sin embargo, como la metodología de cualquier índice práctico, la del IDH implica muchos supuestos y decisiones, que a su vez han generado debates en muchos niveles.

En diversas esferas de la realidad mexicana existen algunos avances en la lucha por la equidad de género. La creación del Instituto Nacional de las Mujeres y el trabajo que se desarrolla con los enlaces y/o unidades de género y de otras áreas en la APF son ejemplo de ello. No obstante, aún no existe el escenario apropiado para que se configure una cultura institucional con equidad de género desde las instituciones y hacia las instituciones.

En este estudio se perciben algunas desigualdades e inequidades, obstáculos que encuentran su origen en la formación cultural, familiar y social, por lo que se hacen más arraigadas las desigualdades y más complicado el reto por hacer de las instituciones públicas mexicanas un espacio de respeto e igualdad entre mujeres y hombres.

La cultura de género dominante basada en la permanencia de instituciones y estructuras de poder que reproducen y fomentan las asimetrías de género y mantienen estereotipos tradicionales, constituyen el mayor obstáculo en materia de la igualdad entre los sexos y de respeto a los derechos humanos de las mujeres.

El abordaje desde la perspectiva de género significa el reconocimiento de las condiciones en que viven y se desarrollan las mujeres, pero también los hombres, y plantea la necesidad de avanzar en la transformación de las formas de relación entre ellos desde el hogar hasta las instituciones laborales, sociales y culturales.

Una de las primeras cuestiones que se detectaron en el Diagnóstico, es que si bien ha habido a promoción mediante talleres o conferencias en materia de género, los alcances de la información y sensibilización no han llegado a toda la población que labora en las dependencias revisadas.

Otra cuestión importante es que en las consultas realizadas se mencionó un bajo, pero evidente porcentaje de discriminación por razones de sexo, estado civil, religión, etnia, maternidad y orientación sexual para el acceso puestos de trabajo superiores, sin embargo, mediante otra de las preguntas que se realizaron en la encuesta nos damos cuenta que la verdadera causa de la inaccesibilidad a puestos de trabajo superiores en el caso de las mujeres se debe precisamente a la cultura de género que ya mencionábamos, puesto que no es la ley, sino la cultura de la población que ha señalado que la mujer al tener menos tiempo para dedicarle al trabajo ( por sus propios roles de crianza y domésticos), menos escolaridad o menor capacidad para desempeñar puestos de dirección, son las causas que no e permiten lograr los ascensos laborales.

También se pudo observar la presencia de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales, con mayor predominancia en la Secretaría de Seguridad Pública. Donde la mayoría de las mujeres manifestó que no conocen o no existen los canales institucionales para defenderse de esta problemática.

## V.- PROPUESTAS DE ACCIONES

Para lograr transformar el paradigma cultural tradicional a uno con equidad de género depende en gran medida de la institucionalización, implementación y monitoreo de las propuestas de acción para erradicar inequidades y desigualdades que se presentan hoy en día en el ambiente laboral de las Secretarías revisadas.

Las propuestas de acción que se incluyen tienen como fin impulsar la tarea de concientizar, reglamentar, aplicar y gestionar actividades específicas que permitan tener avances perceptibles en la formación, institucionalización, implementación y monitoreo de una cultura organizacional que incorpore la equidad de género.

Las propuestas que a continuación se enumeran, buscan evitar la discriminación en las dependencias, desde la selección del personal, la asignación de funciones hasta las evaluaciones para los ascensos. Asimismo, se busca asegurar el acceso a la capacitación tanto de mujeres como de hombres, la igualdad de oportunidades de atención para los hijos, y finalmente, se proponen pautas para prevenir y eliminar el acoso y hostigamiento sexual dentro de las Secretarías.

- 1.- Especificar los niveles de educación, formación y experiencia estrictamente requeridos para cada uno de los puestos de la dependencia, evitando discriminaciones por sexo, edad, estado civil, origen étnico, religión, embarazo y orientación sexual.
- 2.- Verificar que los perfiles de puesto especifiquen los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el correcto desempeño del puesto, y no reflejen las tareas que tradicionalmente se asignan a hombres y a mujeres.
- 3.- Asegurar que exista la misma oportunidad de ocupar una vacante entre hombres y mujeres, cuando se encuentren también en igualdad de niveles de educación, experiencia y capacitación.
- 4.- Instaurar mecanismos o sistemas dentro de las dependencias que faciliten y canalicen adecuadamente quejas y/o denuncias respecto de actitudes discriminatorias o prejuicios.
- 5.- Hacer **del conocimiento de todo el personal** esos mecanismos o instancias.
- 6.- Elaborar una estadística desagregada por sexo en donde se refleje el número de hombres y mujeres por área, función o puesto, niveles y salarios, y que se cruce con variables de nivel académico, antigüedad en la institución o sector, responsabilidades familiares, edades de los y las trabajadoras y sus dependientes económicos.
- 7.- Difundir en forma transparente las bases para competir por los puestos y cargos disponibles dentro de las Secretarías.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

- 8.- Especificar el perfil del puesto sin discriminación de sexo.
- 9.- Elaborar dentro del procedimiento de reclutamiento y selección de personal, guías de actuación para cubrir las vacantes existentes, promoviendo una representación equitativa entre hombres y mujeres.
- 10.- Evaluar abierta e imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres, favoreciendo la participación equitativa en todas las actividades dentro de las Secretarías.
- 11.- Capacitar en equidad de género al personal que tiene bajo su responsabilidad el diseño de los perfiles de puestos dentro de las dependencias y al personal en general.
- 12.- Revisar que los perfiles de puestos no contemplen descripción de cargos o funciones de acuerdo con conceptos tradicionales para la asignación de tareas entre hombres y mujeres, sino que se atiendan a los conocimientos de los mismos.
- 13.- Asegurar la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en las metodologías de revisión y evaluación para los ascensos.
- 14.- Identificar la existencia de criterios discriminatorios, subjetivos o inequitativos en el proceso de las evaluaciones para los ascensos e implementar un procedimiento obligatorio de evaluación para los ascensos acorde con la perspectiva de género.
- 15.- Erradicar los criterios de evaluación que puedan ser discriminatorios, subjetivos y/o inequitativos.
- 16.- Impartir cursos de sensibilización en equidad de género e igualdad de oportunidades al personal encargado de realizar las evaluaciones para los ascensos.
- 17.- Identificar las necesidades de capacitación, para ampliar las alternativas de desarrollo de hombres y mujeres, adquiriendo habilidades que les permitan desempeñar puestos y funciones no tradicionales para su sexo, para revertir la segregación ocupacional.
- 18.- Orientar la capacitación a objetivos institucionales, considerando el perfil del puesto.
- 19.- Eliminar los criterios subjetivos o discriminatorios en la asignación de sueldos, salarios y plazas en la dependencia.
- 20.- Verificar que los criterios para la asignación de incentivos, prestaciones y beneficios sean claros, no discriminatorios, y además conocidos por el personal de todos los niveles.

- 21.- Detectar y corregir, en su caso, si se presenta alguna diferencia en los salarios que perciben hombres y mujeres que tengan a su cargo la misma función y/o responsabilidades equiparables.
- 22.- Revisar y adecuar el marco jurídico y normativo de cada una de las dependencias, para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- 23.- En este mismo tenor, hacer propuestas legislativas para que se legislen los Reglamentos a las leyes de Igualdad del Estado de Morelos.
- 24.- Crear en cada Secretaría una Unidad de Género que garantice el cumplimiento de las propuestas de acción, como se especificará más adelante.
- 25.- Involucrar a todo el personal de las Secretarías, desde el más alto hasta el nivel más bajo, en las actividades de la Unidad de Género y demás actividades que se realicen en favor de la equidad entre mujeres y hombres.
- 26.- Establecer medidas para que mujeres y hombres puedan conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades familiares.
- 27.- Establecer un compromiso institucional para favorecer el cumplimiento de responsabilidades familiares, tales como: licencias de maternidad y paternidad por nacimiento o adopción, atención de los hijos e hijas en caso de enfermedad, discapacidad, cuestiones escolares y casos fortuitos de las hijas e hijos, así como promover su inclusión en la norma interna de cada Secretaria.
- 28.- Verificar los criterios para la asignación de permisos de tal manera que éstos sean transparentes, claros y no discriminatorios.
- 29.- Verificar que las políticas de otorgamiento de permisos incluyan cláusulas de no despidos por permisos de maternidad o paternidad, asegurando así que las mujeres u hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos por paternidad o maternidad conserven su trabajo y no tengan impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso.
- 30.- Asegurar que todo el personal de las Secretarías tenga acceso las oportunidades de capacitación, es decir, que exista una difusión general y obligatoria de las oportunidades de capacitación a través de los medios de comunicación interna accesibles a todo el personal.
- 31.- Elaborar programas de capacitación considerando horarios flexibles e incentivos para que las mujeres y hombres que, además de las laborales, tienen responsabilidades familiares, puedan asistir.

32.- Incluir dentro de la capacitación talleres o cursos en materia de igualdad de oportunidades y equidad de género al personal de las Secretarías, que además incluya el conocimiento de estas propuestas de acción.

33.- Que los programas de capacitación en materia de igualdad de oportunidades y equidad de género tengan cobertura en todos los niveles jerárquicos de las Secretarías, motivando en la medida de lo posible una mayor participación del público masculino.

34.- Agregar a los códigos de conducta o de ética de las Secretarías un mensaje concreto sobre el hostigamiento sexual, en el sentido de que éste no será permitido en el ambiente laboral, debido a que desde luego se trata de un delito.

35.- Impulsar la capacitación con cursos, talleres o pláticas además de la asesoría relacionada al hostigamiento sexual, considerando el marco jurídico, y su detección, para alentar su denuncia.

36.- Asegurar que los hombres y las mujeres de la institución conozcan el procedimiento de denuncia de hostigamiento sexual y sus sanciones.

37.- Asegurar que las mujeres u hombres que hayan realizado alguna denuncia conserven su trabajo y no padezcan ningún impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascender, garantizando la confidencialidad de los casos.

38.- Crear dentro de cada Secretaría una instancia que dirima todos los asuntos relacionados con el hostigamiento sexual, que brinde asesoría y apoyo psicológico, así como de difusión de los mecanismos ya existentes en distintas instancias.

39.- Darle seguimiento y evaluación a las propuestas de acción aquí planteadas.

Se propone a las Secretarías la creación de una Dirección General de Derechos Humanos que tenga como objetivo principal ser una unidad administrativa que logre conformar una cultura institucional de derechos humanos, garantizando que las actuaciones de los miembros que integran esta Secretaría y sus órganos administrativos desconcentrados, estarán apegados a la legalidad, de manera que la ciudadanía y los mismos servidores públicos que se desempeñan en la función policial lo hagan como auténticos defensores de sus prerrogativas fundamentales, promoviendo el respeto y protección de los derechos humanos entre los servidores públicos de la Secretaría de Seguridad Pública y de sus órganos administrativos desconcentrados.

*“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”*

Dicha Dirección tendrá como atribuciones las siguientes:

- I. Desarrollar e implementar programas para asegurar entre el personal de la Secretaría, el conocimiento y respeto pleno de la legislación nacional e internacional en materia de derechos humanos;
- II. Conducir las relaciones de la Secretaría con la Comisión Estatal de Derechos Humanos y los organismos no gubernamentales en la materia;
- III. Instrumentar programas de fomento y protección de los derechos humanos, para promover la participación activa de la ciudadanía, en coordinación con instituciones nacionales e internacionales;
- IV. Impulsar un sistema de atención a víctimas del delito y de violaciones de derechos humanos;
- V. Proponer métodos alternativos para la solución de quejas en el ámbito de la seguridad pública;
- VI. Investigar y dar seguimiento a las quejas y denuncias de posibles violaciones en materia de derechos humanos, en el ámbito de competencia de la Secretaría;
- VII. Establecer los mecanismos que faciliten la presentación de quejas y denuncias por violaciones a los derechos humanos por parte de los servidores públicos de la Secretaría.



## VI.- BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez de Lara Rosa María, *Discriminación contra las mujeres*, Instituto de Estudios en Derechos Humanos de Campeche, 2009.
- Ariza, Marina (2006); “Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI”, en *La situación del trabajo en México, 2006*, Enrique de la Garza y Carlos Salas (coord.), Universidad Autónoma Metropolitana-Instituto de Estudios del Trabajo/Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional-AFL-CIO/Plaza y Valdés, pp. 377-411.
- Beauvoir, Simone, *El segundo sexo. Volumen I. Los hechos y los mitos*, Traducción de Alicia Martorell, 5ª edición, España, Ediciones Cátedra, Universitat de Valencia, Instituto de la Mujer.
- Bidart Campos Germán J., “El enjambre axiológico que da inserción constitucional a los derechos humanos”, en María Hernández Antonio y Valadés Diego, *Estudios sobre federalismo, justicia, democracia y derechos humanos. Homenaje a Pedro J. Frías*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2003.
- Birgin, Haydée, et.al., *Un marco conceptual de Derechos Humanos para la programación de UNIFEM*, México, UNIFEM, 2003.
- Carbonell, Miguel, *Cuadernos de la Igualdad. 1. Igualdad y Constitución*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Carbonell, Miguel, *El derecho a no ser discriminado entre particulares, la no discriminación en el contexto de la Constitución mexicana*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2006.
- Cárdenas Gracia Jaime, “Los principios y su impacto en la interpretación constitucional y judicial”, en Vega Gómez Juan y Corzo Sosa Edgar (coordinadores), *Tribunales y justicia constitucional. Memoria del VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2002.
- CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe SANTIAGO DE CHILE ESTADÍSTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO Magnitudes y tendencias en América

“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político 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 a 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”

Latina Vivian Milosavljevic UNIFEM, ONU, CEPAL Cuaderno de trabajo Junio 2007 179-182.

- Cervantes Carson, Alejandro, “Identidad de género de la mujer: tres tesis sobre su dimensión social” en *Frontera Norte*, Baja California, Volumen 6, julio-diciembre, 1994.
- Coll-Planas Gerard et. al., “Cuestiones sin resolver en la Ley integral de medidas contra la violencia de género; las distinciones entre sexo y género, y entre violencia y agresión” en *Papers. Revista de sociología*, No. 87, Universitat Autònoma de Barcelona, Servei de Publicacions, Bellaterra, 2008.
- Consulta Mitofsky. Encuesta de confianza en las Instituciones (ranking nacional), promedios anuales, febrero 2008. Programa Nacional
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Asunto de Viviana Gallardo y otras*, resolución de 13 de noviembre de 1981, Serie A, No 101/81.
- Corzo Sosa Edgar, “Control constitucional, instrumentos internacionales y bloque de constitucionalidad” en Ferrer Mac-Gregor Eduardo y Fix-Fierro Héctor (coordinadores), *La ciencia del derecho procesal constitucional. Estudios en Homenaje a Héctor Fix-Zamudio, sus cincuenta años como investigador del derecho. T. IV, Derechos Fundamentales y tutela constitucional*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2008, T. IV.
- Empoderadas e iguales Estrategia de igualdad de género 2008-2011 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Dirección de Políticas de Desarrollo, New York, 2008
- Espinosa Torres, Patricia, “La perspectiva de género: una nueva visión y estrategia” en *Bien común*, México, Fundación Rafael Preciado Hernández A.C., año 9, número 97, enero, 2003.
- Facio, Alda, “Los derechos humanos desde una perspectiva de género y las políticas públicas” en *Otras miradas*, Volumen 3, número 1, junio 2003.

- Foster, James E., Luis F. López-Calva y Miguel Székely. 2004. Medición de la distribución del desarrollo humano: metodología y su aplicación al caso de México. Documento de investigación 11, Secretaría de Desarrollo Social, México.
- Gamba, Susana, “Perspectiva de género. ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?” en *Diccionario de estudios de género y feminismos*, Editorial Biblos, 2008.
- Gómez Suárez, Águeda y Miano Borusso, Marinella, “Dimensiones discursivas del sistema de sexo zapoteco y género entre los indígenas zapotecas del Istmo de Tehuantepec (México)” en *Papers. Revista de sociologia. 88. Natura i societat*, Universitat Autònoma de Barcelona, España, Bellaterra, Número 88, 2008.
- Hardy, Godfrey H., John E. Littlewood y George Pólya. 1952. *Inequalities*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ignatieff Michael, *Los derechos humanos como política e idolatría*, España, Ediciones Paidós, 2003.
- Instituto Nacional de las Mujeres, *Aprendamos sobre género: Herramientas didácticas para la igualdad*, México, Inmujeres, 2007.
- Instituto Nacional de las Mujeres, *Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres*, 4ª edición, México, Inmujeres, 2008.
- Instituto Nacional de las Mujeres, *Compilación legislativa para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia*, México, Inmujeres, 2008.
- Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de género*, 2ª edición, México, Inmujeres, 2008.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2003), *Perfil de mujeres y hombres en México*, Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico, p. 40.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática e Instituto Nacional de las Mujeres, (2008); *Mujeres y Hombres en México 2008*, pp. 307-334.

- Instituto Nacional de las Mujeres con base en Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI); *Encuesta Nacional de Empleo (ENE)* 1996, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, 2005 y 2006. Segundos trimestres. Bases de datos.
- Laguna, Oscar E., “Presupuestos públicos con perspectiva de género: Un apoyo para lograr la equidad de género” en *Revista de Administración Pública. Dimensiones emergentes de la función pública*, México, INAP, XLIII, No. 1, enero-abril, 2008.
- Lamas Marta, *feminismo, transmisiones y retransmisiones*, México, Editorial Taurus.
- Lerner Gerda, citada por Facio, Alda y Fries Lorena, “Feminismo, género y patriarcado” en *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, Buenos Aires, Argentina, Departamento de Publicaciones, Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, Año 3, número 6, primavera, 2005.
- Marcuello Ana Carmen, “Sexo, género, orientación sexual, identidad sexual y sus patologías” en Elósegui Itxaso, María, *Diez temas de género. Hombre y mujer ante los derechos sexuales y reproductivos*, Madrid, España, Ediciones Internacionales Universitarias, 2005.
- MOSER, Caroline, “La planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género”, en *Género y Desarrollo*, Materiales de Enseñanza, Programa de Estudios de Género, Facultad de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 8-9.
- Naciones Unidas (2005), *Objetivos de desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe (LC/G.2331-P)*, J.L. Machinea, A. Bárcena y A. León (coords.), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Naila Kabeer. 1998. *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*. México: Paidós; IIESS; PUEG-UNAM: 2: Cap 2: Se Puede tratar el cáncer con curitas? Puntales teóricos de mujeres en el desarrollo. Pg. 29-54.

- Organización de las Naciones Unidas, Alto Comisionado de las Naciones Unidas de los Derechos Humanos, *Elaboración de programas Estatales de Derechos Humanos. Propuesta de Colaboración*, México, 2005.
- Organización de las Naciones Unidas, *Declaración del Milenio*, A/RES/55/2, 13 de septiembre de 2000.
- Organización de las Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
- Organización de las Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Propuesta para la conformación de los espacios de análisis y participación de derechos humanos en las entidades federativas*, México, Diario Oficial de la Federación del 9 de diciembre de 2005.
- Osborne, Raquel, “Sexo, género, sexualidad. La pertinencia de un enfoque constructivista” en *Papers. Revista de sociología*. 45. *Relacions socials: velles i noves realitats*, Universitat Autònoma de Barcelona, España, Bellaterra, Número 45, 1995.
- Pérez Reyes Constanza, *Glosario de términos básicos sobre derechos humanos*, México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Universidad Iberoamericana, 2005.
- Rodríguez Díaz, Isaías, *Mujer, sexo y género. Igualdad de Género como reto del siglo XXI*, Volumen VII, Caracas, Venezuela, Editorial Torino, 2005, p. 22.
- Sánchez Cordero de García Villegas, Olga, “Perspectiva de género e interpretación judicial” en *revista del Instituto de la Judicatura Federal*, México, Instituto de la Judicatura Federal, Escuela Judicial, 14, 2003.
- Srinivasan, T. N. 1994. Human Development: A New Paradigm or Reinvention of the Wheel? *American Economic Review, Papers and Proceedings* 84 (2): 238-243.
- GijStreeten, Paul. 1994. Human Development: Means and Ends. *American Economic Review, Papers and Proceedings* 84 (2): 232-237.

- Serret Estela, *Cuadernos de la Igualdad. 6. Discriminación de género. Las consecuencia de la democracia*, Conapred, México, 2006.
- Stoller, Robert, *Sex and Gender*, New York, Science House, 1968.
- Valladares Patricia, “Violencia sexual contra las mujeres”, en *Congreso Internacional sobre Modelos de Prevención, Atención y Sanción de a Violencia contra las Mujeres*, celebrado del 28 al 30 de septiembre de 2009 en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Young Iris Marion, *La justicia y la política de la diferencia*, traducción de Silvina Álvarez, España, Ediciones Cátedra, Universitat de Valencia, Instituto de la Mujer, Princeton University Press, 1990.

## Legislación

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XX, octubre de 2004, página 2385, tesis I.4º.A.441 A, de rubro “Principio Pro Homine. Su aplicación”.
3. Declaración Universal de Derechos Humanos.
4. Declaración y Programa de Acción de Viena de 25 de junio de 1993.
5. Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, UN Doc.A/CONF.39/27 (1969), 1155 UNTS 331, entered into force January 27, 1980
6. Convención para Eliminar Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
7. Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belem do Pará)
8. Council of Europe, European Court of Human Rights, *Case of E.B. versus France (Application no. 43546/02)*, Judgment Strasbourg, 22 January 2008.
9. Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
10. Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD).
11. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003.
12. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006.
13. Sentencia 151/2009 de 25 de junio de 2009 del Tribunal Constitucional Español;
14. Sentencia del Pleno 132/2009, de 19 de enero de 2009 del Tribunal Constitucional Español.
15. Sentencias del Pleno 45/2009, de 19 de febrero de 2009 y 127/2009 de 26 de mayo de 2009 del Tribunal Constitucional Español.



## Consultas electrónicas

- a) [www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article1395](http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article1395)
- b) <http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang--es/index.htm>
- c) <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>
- d) [www.congresomorelos.gob.mx/LEYES/LEY%20DE%20ACCESO%20DE%20LAS%20MUJERES%20A%20UNA%20VIDA%20LIBRE%20DE%20VIOLENCIA%20PARA%20EL%20ESTADO%20DE%20MORELOS.doc](http://www.congresomorelos.gob.mx/LEYES/LEY%20DE%20ACCESO%20DE%20LAS%20MUJERES%20A%20UNA%20VIDA%20LIBRE%20DE%20VIOLENCIA%20PARA%20EL%20ESTADO%20DE%20MORELOS.doc)