



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

Periódico Oficial

Gaceta del Gobierno

Gobierno del Estado Libre y Soberano de México

REGISTRO DGC NÚM. 001 1021 CARACTERÍSTICAS 113282801

Director General: Lic. Aarón Navas Alvarez

edomex.gob.mx

legislacion.edomex.gob.mx

Mariano Matamoros Sur núm. 308 C.P. 50130

A: 202/3/001/02

Fecha: Toluca de Lerdo, Méx., miércoles 19 de diciembre de 2018

“2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante”.

Sumario

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

GUÍA PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE
CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA
IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL
ESTADO DE MÉXICO 2018.

Tomo CCVI
Número

118

SECCIÓN DÉCIMA SÉPTIMA

Número de ejemplares impresos: 250

PODER EJECUTIVO DEL ESTADO

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

CEA y BS
CONSEJO ESTATAL DE LA
MUJER Y BIENESTAR SOCIAL

EDOMÉX
DECISIONES FIRMES, RESULTADOS FUERTES.

GUÍA

PARA LA EJECUCIÓN
DEL PROGRAMA
DE CULTURA INSTITUCIONAL
PARA LA IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES
DEL ESTADO DE MÉXICO

2018

GUÍA

PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE MÉXICO

2018

INTRODUCCIÓN

La presente **Guía**, es una herramienta que permitirá al personal del servicio público de la administración pública del Estado de México, alcanzar objetivos, implementar estrategias y ejecutar líneas de acción del **Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México, publicado en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno", de fecha 14 de septiembre de 2017**, en adelante el Programa de Cultura Institucional; con la finalidad de generar al interior y al exterior, la construcción de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, a través de un cambio en la cultura institucional de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

Mediante la aplicación de la presente Guía, se formulan acciones específicas y enfocadas para la operatividad del Programa de Cultura Institucional, promoviendo que los principios de igualdad, no discriminación y perspectiva de género, sean fundamentales en las políticas públicas, programas, acciones, normatividad interna, así como del lenguaje incluyente, entre otros aspectos.

Se ofrecen propuestas de acciones para implementar la perspectiva de género en la gestión pública; concibiéndose como un instrumento estratégico para el trabajo cotidiano en la Administración Pública Estatal, ya que proporciona las directrices necesarias para la construcción de instituciones igualitarias y respetuosas de las personas que laboran en ellas, para lo cual el documento está dividido en dos partes:

En la primera parte: se destaca la importancia de incorporar el principio de igualdad, no discriminación y la perspectiva de género en la cultura institucional de las dependencias y entidades; así como, definir el punto de partida para transversalizar la visión de género en sus planes, programas y proyectos.

En la segunda parte: se proponen acciones para la ejecución de los objetivos del Programa de Cultura Institucional, a través de sus ejes de acción:

- El primero relativo al clima laboral para la igualdad entre mujeres y hombres;
- El segundo hace referencia a la conciliación entre la vida laboral y familiar; y
- El tercero comprende el hostigamiento y acoso sexual.

Se debe considerar que esta Guía es un marco referencial de aplicación en las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de México, el cual tiene como finalidad alinearse al quehacer institucional, constituyendo un reto al cambio organizacional que transforme sus procesos, procedimientos y normatividad interna; de acuerdo a sus facultades, atribuciones, funciones y actividades, en tal virtud, es importante considerar lo siguiente:

Promover la igualdad como un principio fundamental que debe permear en cualquier iniciativa como parte de la misión y visión de las instituciones públicas.

- **Implementar proyectos viables** que realmente posibiliten la continuidad en las acciones, que tengan un impacto al interior y exterior de las instituciones.
- **Incorporar a las(os) actoras(es) principales en el proceso transformador** de la Administración Pública del Estado: personal del servicio público de mandos medios y superiores, sindicalizados y no sindicalizados, de contrato y todo personal que tenga una relación con el servicio público.
- **Observar la normatividad** internacional, nacional y estatal en materia de derechos humanos de las mujeres.

Al igual que el Programa de Cultura Institucional, esta Guía representa una invitación a las Dependencias, Organismos Autónomos, a los Poderes Legislativo y Judicial, con respeto a la esfera de su autonomía, a sumar esfuerzos en materia de cultura institucional en el Estado de México; a fin de adoptar, o en su caso, emitir sus respectivos documentos, que contribuyan con acciones a institucionalizar la perspectiva de género en favor del personal del servicio público, con la finalidad de que se desempeñen con base a los principios de igualdad y no discriminación.

LCDA. MELISSA ESTEFANÍA VARGAS CAMACHO
VOCAL EJECUTIVA DEL CONSEJO ESTATAL DE LA MUJER Y BIENESTAR SOCIAL

ÍNDICE

OBJETIVO

MARCO JURÍDICO

Nacional.....

Estatal

PRIMERA PARTE: principio de igualdad y la perspectiva de género en la administración pública estatal.

1. Principio de Igualdad en la Administración Pública Estatal.....

2. Perspectiva de género en la Administración Pública Estatal.....

3. Incorporación de la Perspectiva De Género En El Quehacer Institucional

3.1 Análisis de género y su sistematización

3.2 Proceso de sensibilización.....

3.3 Información y estadísticas desagregadas por sexo

3.4 Comunicación incluyente

4. Mecanismos para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia en la Administración Pública Estatal.....

SEGUNDA PARTE: propuestas de acciones para la ejecución de los objetivos del Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México......

1. Metodología de la implementación del Programa de Cultura Institucional.....

1.1 Análisis de implementación de la perspectiva de género al interior de las dependencias y entidades (Diagnóstico)

1.2 Generación de un plan de acción para la implementación del Programa de Cultura Institucional... ..

1.3 Seguimiento y evaluación del Programa de Cultura Institucional

2. Acciones para el cumplimiento a los ejes del Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México

2.1 Proceso de armonización legislativa con perspectiva de género

2.2 Capacitación y formación profesional

2.3 Lenguaje incluyente

2.4 Difusión

3. Clima laboral para la igualdad entre mujeres y hombres

3.1 Paridad de puestos

3.2 Contratación y selección de personal

3.3 Salarios y prestaciones.....

3.4 Código de ética y/o conducta

4. Acciones de conciliación entre la vida laboral y familiar

5. Hostigamiento, acoso sexual y/o laboral.....

FUENTES DE LA INFORMACIÓN.....

OBJETIVO

La presente Guía para el Ejecución del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México, tiene como propósito ser una herramienta de apoyo, para dar cumplimiento a los objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa de Cultura Institucional, brindando lineamientos generales para una mejor comprensión de la información.

MARCO JURÍDICO

Con la finalidad de generar el marco normativo en el que se encuentra alineado para la implementación y ejecución del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de la Administración Pública del Estado de México, se establece a continuación:

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014-2018.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD).
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Ley de Planeación del Estado de México y Municipios.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México.
- Ley para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia, con Participación Ciudadana del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Planeación del Estado de México y Municipios.
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres del Estado de México.
- Reglamento de la Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Plan de Desarrollo del Estado de México, 2017-2023.
- Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México, 2017-2023.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el Estado de México, publicado el 10 de mayo de 2018 en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno".
- Programa Integral para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres del Estado de México 2018-2023.
- Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de México para el Ejercicio Fiscal 2019.

Tomando en consideración la responsabilidad que tiene la Administración Pública Estatal en la aplicación, ejecución y seguimiento del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México, se **expide la presente Guía, la cual contiene métodos y técnicas para la transversalización de la perspectiva de género al interior de sus dependencias y entidades.**

PRIMERA PARTE

**PRINCIPIO DE IGUALDAD Y
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA ESTATAL.****1. Principio de Igualdad en la Administración Pública Estatal**

La discriminación ya sea por condición social, económica, racial o de género, se traduce en violencia para quien la padece y para aquellas sociedades que luchan por ser democráticas e incluyentes de hecho y no sólo de derecho. La discriminación por el simple hecho de ser mujer, la ha colocado en un estado de lucha permanente, que enfrentan el día a día con vicisitudes, difíciles de entender y de tolerar dentro del contexto social.

Esta situación ha generado cambios en la conformación de las políticas internacionales, nacionales y, por ende, en el Estado de México, donde se han propiciado avances legislativos en materia de derechos humanos de las mujeres, con la publicación de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México; así como, sus respectivos Reglamentos, que son los ordenamientos encargados de regular la política de género en la entidad, entre otros documentos, que juntos hacen la fuerza para que las mujeres mexiquenses puedan transitar de esa situación de vulnerabilidad hacia el pleno goce de sus derechos humanos; además de la tipificación del delito de discriminación en el Código Penal del Estado de México.¹

De acuerdo con la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, la **discriminación** se entenderá *“a cualquier forma de preferencia, distinción, exclusión, repudio, desprecio, incompreensión, rechazo o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, predilecciones de cualquier índole, estado civil o alguna otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato de las personas, tales como:*

Discriminación directa por razón de sexo: Es la originada por disposiciones, criterios o prácticas que pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. Se exceptúan de esta las disposiciones, criterios o prácticas que se justifiquen objetivamente con una finalidad legítima, como en el caso de las acciones afirmativas.

Discriminación indirecta por razón de sexo: Es aquella en la que se establecen condiciones formalmente neutras respecto al sexo pero que resultan desfavorables para algunos de los sujetos de esta Ley; y además carecen de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada.

Discriminación por embarazo o maternidad: modalidad de la discriminación por razón de sexo, que se constituye como un trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo como hecho biológico o la maternidad como hecho cultural, que trae como consecuencia un trato desigual que limita su acceso al pleno goce y ejercicio de sus derechos fundamentales.”²

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), *“la búsqueda de la igualdad de género es un elemento central de una visión de la sostenibilidad, en la cual cada miembro de la sociedad respeta a los demás y desempeña un papel que le permite aprovechar su potencial al máximo. La amplia meta de la igualdad de género es una meta social, a la que la educación y las demás instituciones sociales deben contribuir.”³*

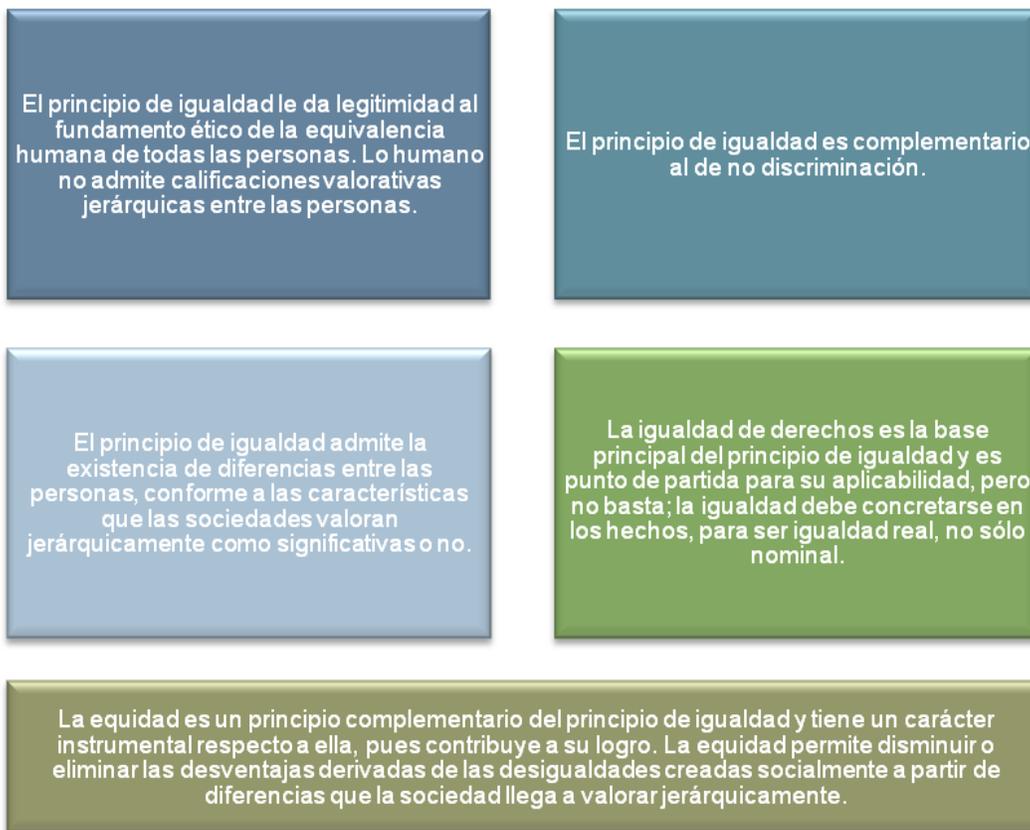
En otras palabras, la discriminación influye de manera negativa en el bienestar y en la calidad de vida de quien la padece, porque **niega la oportunidad de acceder a una vida mejor, a la libertad**, ya que una persona que la padece suele estar más constreñida a los paradigmas, es menos productiva, sufre emocionalmente, por mencionar algunos efectos.

¹ DECRETO NUMERO 499.- Por el que se reforma la denominación del capítulo IV y el artículo 211 del subtítulo cuarto, título segundo, libro segundo, recorriéndose en su orden y numeración el actual capítulo V y artículo 21 I BIS del Código Penal del Estado de México, publicado en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”, el día 24 de agosto de 2012.

² Art. 6 frac. IV de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, 2010.

³ Def. de igualdad, consultado el 24 de junio de 2016, en el link: de UNESCO <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/gender-equality/>

Consecuentemente, se crea el **Programa de Cultura Institucional**, con la finalidad de brindar acciones y estrategias que coadyuven a la transformación de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de México, para se traduzcan en un ambiente de trabajo sin discriminación para las mujeres y hombres, cuyo principio fundamental se sustenta es la Igualdad, entendiéndose como tal:



Fuente: Gráfica con información de la Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, 2009.

La igualdad de trato es la característica básica del principio de igualdad, misma que exhorta a eliminar la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

Al incorporarse las mujeres en el mercado de trabajo, no se produce una distribución objetiva entre las necesidades de producción-reproducción, ya que estas últimas siguen siendo cubiertas en su mayoría por mujeres lo que, en muchos de los casos, ha significado para ellas una extensión de su jornada laboral que les resta tiempo y condiciones para mejorar su desarrollo profesional y económico.

Esa es la razón por la cual se hace necesaria la implementación en la Administración Pública Estatal, de programas y acciones que generen un ambiente de igualdad de trato y oportunidades entre el personal del servicio público.

2. Perspectiva de género en la Administración Pública Estatal

Se define en la legislación mexiquense a la perspectiva de género como *“la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres en que se propone la eliminación de las causas de opresión de género como la desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basada en el género; promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres, contribuye a construir una sociedad en la cual, las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.”*⁴

Es decir, la perspectiva de género permite observar el fenómeno social, histórico y económico, teniendo como marco de referencia las diferencias entre mujeres y hombres, la cual está inserta en todas las estructuras sociales, por lo que es de vital importancia generar acciones para solucionar los desequilibrios, con la finalidad de transformar todo aquello que favorece la desigualdad; en tal virtud, es importante plantearse las siguientes cuestiones:

⁴ Art. 6 frac. XIII de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

- La institución en la que labora ¿favorece condiciones de igualdad laboral entre el personal del servicio público?
- ¿Existe discriminación laboral entre mujeres y hombres en la institución en la que laboro?
- ¿Se han realizado acciones para eliminar brechas entre mujeres y hombres?
- ¿En la institución en la que laboro hay valores institucionales compartidos?
- ¿Se puede incidir positivamente para reducir la brecha entre mujeres y hombres en la institución en que laboro?

Derivado de las respuestas a los anteriores planteamientos, debe apostarse por un cambio institucional incluyente, a través de una visión humanista, con enfoque de género, que reconozcan y faciliten la participación de mujeres y hombres en el desarrollo institucional para mejoramiento de los procesos en la Administración Pública del Estado de México.

3. Incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional

En la Administración Pública del Estado de México, ha empezado este proceso, a fin de ir formalizando y concretando este cambio cultural, con el propósito de abatir toda forma de discriminación que propicie desigualdad. Por ello, para hacerlo posible, se requiere hacer lo siguiente:



Fuente: Gráfica con información de la Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, 2009.

3.1 Análisis de género y su sistematización

El análisis de la situación desde la perspectiva de género precisa una observación de la dependencia y entidad respecto al estado que guarda en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres al interior, a través de:

- a) El establecimiento y la definición de los criterios para evaluar la entidad respecto a la igualdad de trato y oportunidades.
- b) Información sistematizada con perspectiva de género.
- c) El reconocimiento del desequilibrio, si es que existe.
- d) Recursos con que cuenta, las posibilidades de accesibilidad a los mismos y las actividades por realizar, así como la designación de quién debe desempeñarlas y desde qué ámbito, partiendo del reconocimiento de las condiciones de vida y de los procesos de cambio observados.

La identificación de estos puntos, permiten planear acciones específicas que den cumplimiento al Programa de Cultura Institucional y a los ordenamientos en materia de derechos humanos de las mujeres.

3.2 Proceso de sensibilización

Para la institucionalización de la perspectiva de género, es necesario generar procesos de sensibilización sobre los temas de género, desigualdad, discriminación y derechos humanos de las mujeres, en el personal de la administración pública estatal, a fin de que el personal de la Administración Pública Estatal sea receptiva sobre estos temas, y con ello, permeare de manera positiva las acciones del Programa de Cultura Institucional al interior de la Administración Pública Estatal lo que se reflejará en una mejor atención a la sociedad.

3.3 Información y estadísticas desagregadas por sexo

La segregación de datos, puede explicar muchas de las interrogantes, como la falta de oportunidades en la toma de decisiones y en aspectos laborales, lo cual limita el ejercicio de la equidad en el desarrollo. No obstante, los datos desagregados por sexo no son suficientes para obtener un buen análisis de género, sino que deben venir acompañados por estadísticas de género y un análisis integral de la situación.

3.4 Comunicación Incluyente

El lenguaje incluyente en la Administración Pública Estatal, promueve la igualdad sustantiva, visibiliza a las mujeres en el servicio público, asimismo, se reconocen sus méritos profesionales, lo que coadyuva a disminuir la brecha de género.

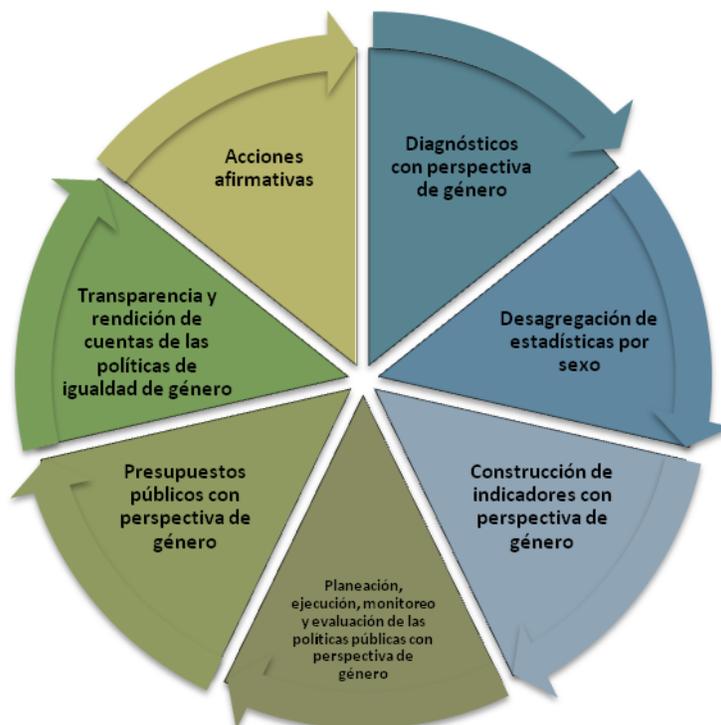
El uso del lenguaje incluyente es fundamental para:

- Dar coherencia a las políticas de igualdad de género;
- Contribuir a una educación más igualitaria y democrática;
- Trabajar en la generación de nuevos marcos de referencia de la realidad que vivimos;
- Elaborar nuevas herramientas de análisis;
- Generar instrumentos más eficaces de comunicación;
- Edificar nuevos paradigmas proporcionales en todos los campos del conocimiento, la ciencia o la actividad política;
- Entre otras acciones.

4. Mecanismos para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia en la Administración Pública Estatal

El objetivo de la transversalidad de género es *“transformar la operación de las dependencias y entidades públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Por ello, las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en los procedimientos de trabajo como en la cultura organizacional que dan sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios”*.⁵

La Transversalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública es una estrategia que contempla la realización de las siguientes acciones para el cumplimiento de su objetivo⁶:



Fuente: Gráfica con información de la Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, 2009.

⁵ Concepto contenido en el Glosario de género, publicado por INMUJERES, año 2007.

⁶ Materiales y Herramientas Conceptuales para la Transversalidad de Género, Teresa Incháustegui, Yamileth Ugalde

Derivado de lo anterior, es trascendental que las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de las dependencias y entidades, sean quienes coordinen y den seguimiento a las estrategias y líneas de acción establecidas en el Programa de Cultura Institucional, las cuales son las instancias rectoras para lograr la institucionalización de la perspectiva de género, para combatir y erradicar la discriminación, así como la eliminación de la brecha de género.

Se requiere establecer estos mecanismos de acción para que contribuyan a reducir las resistencias de la política interna de trabajo, del personal, así como del marco legal existente, a través de acciones que beneficien la implementación de la perspectiva de género, a través del diseño de procesos capaces de transformar en el corto, mediano y largo plazo, las dificultades que se presentan en las dependencias y entidades del Gobierno Estatal, para proporcionar un trato equilibrado a las mujeres, valorando que sea de acuerdo a sus capacidades y no a su condición de género.

Las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia desempeñan un rol fundamental para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la no violencia hacia la mujer; resulta una condición necesaria para garantizar la institucionalización de la perspectiva de género y, además, de la voluntad de todos los actores involucrados ya que el logro mayor debe traducirse en una sociedad democrática, más justa, en equilibrio y libre en el disfrute pleno de sus derechos humanos.

En caso de que alguna dependencia y entidad no tenga instalada su Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, será necesario designar a una servidora o servidor público de alto nivel, quien fungirá como enlace de la institución para promover e impulsar la incorporación de la perspectiva de género y la generación de acciones para el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional.

SEGUNDA PARTE

PROPUESTAS DE ACCIONES PARA LA EJECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE MÉXICO.

Con el Programa de Cultura Institucional, se busca aprovechar y potencializar el quehacer institucional, eliminando la discriminación al interior, a través de la planeación de acciones desde una perspectiva de género. La implementación de este Programa consta de una serie de pasos, planeados, monitoreados y cuyo avance es paulatino y medible.

Es importante señalar que cada dependencia y entidad de la Administración Pública Estatal, tiene su propio ámbito de competencia, por lo que la implementación de acciones del Programa de Cultura Institucional dependerá en gran medida de la naturaleza de cada una de ellas.

Si bien este documento presenta un marco general, no significa que pueda aplicarse en todos los contextos organizacionales de la misma forma, por lo que corresponde a cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública adaptarlo a sus propias facultades, atribuciones, funciones y necesidades.

El cumplimiento del Programa de Cultura Institucional, es de ejecución obligatoria y su seguimiento corresponde al Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, tal y como lo señala en su numeral 6. "Del seguimiento y/o cumplimiento"; en tal razón, en su carácter de Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, como órgano rector de la política pública en materia de género, solicitará de manera mensual avances al respecto.

Consecuentemente, para la ejecución del Programa de Cultura Institucional se deberán generar y aplicar acciones que busquen garantizar la eficiencia y la eficacia, al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, bajo las directrices siguiente:

1. Metodología de la implementación del Programa de Cultura Institucional



Fuente: elaboración propia con información de la Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, 2009.

Análisis de implementación de la perspectiva de género al interior de las dependencias y entidades (Diagnóstico)

El análisis de la situación actual del personal que labora en cada una de las dependencias y entidades permitirá conocer en la situación en que se encuentran, en temas como: igualdad de trato y oportunidades, legislación con perspectiva de género, la igualdad salarial, el uso del lenguaje incluyente, conocimiento sobre los derechos humanos de las mujeres, así como contar con información sistematizada y desagregada por sexo; lo que permitirá identificar y cerrar las brechas de desigualdad en las que se encuentra la instancia. Además, para poder instrumentar y ejecutar será necesario realizar una identificación del capital humano y recursos con que se cuenta, las posibilidades de accesibilidad a los mismos y las actividades por realizar, así como la designación de funciones a quién debe desempeñarlas y desde qué ámbito.

Generación de un Plan de Acción para la implementación del Programa de Cultura Institucional.

Cada dependencia y entidad **deberá desarrollar su Plan de Acción** para el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional, el cual deberá considerar:

- Reconocimiento y estudio de los objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa de Cultura Institucional;
- Definición de actividades a desarrollar para el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional;
- Metas e indicadores de las actividades propuestas;
- Período de ejecución;
- Responsables y recursos; y
- Resultados esperados.

Al generar un Plan de Acción se busca que las actividades planteadas impacten a nivel estratégico y operativo.

Los planes de acción permiten “**cerrar la brecha de género**” entre lo que se propone alcanzar y la situación actual, las actividades a realizar son de carácter operativo y se desarrollarán a nivel de las unidades administrativas que tienen a su cargo la generación de servicios y productos finales, contribuyendo así a cumplir el propósito u objetivo de la aplicación del Programa de Cultura Institucional al interior de la dependencia y entidad.

Seguimiento y evaluación del Programa de Cultura Institucional

El proceso de planeación incorpora tareas continuas de control y seguimiento de la ejecución de las actividades planteadas en el Plan de Acción para la implementación del Programa de Cultura Institucional, con el fin de detectar el avance o necesidades de reestructuración de las actividades, con relación a lo planeado y realizar consecuentemente las modificaciones y correcciones oportunas.

La diferencia fundamental entre el seguimiento y la evaluación, radica en que el primero enfoca su atención a los aspectos operativos (actividades, recursos, plazos, costos, y los resultados inmediatos en forma de productos o servicios), mientras que la evaluación se ocupa preferentemente de la esfera de la consecución o no de los objetivos más amplios, aquéllos de carácter estratégico, es decir, de los resultados.

En ese sentido, un plan de acción debe incorporar en su diseño el cómo se prevé desarrollar el seguimiento y evaluar los resultados que se obtendrán mediante la ejecución de los programas y proyectos que lo integran; para lo cual necesita contar con un sistema de información apropiado, así como con un conjunto de indicadores básicos.

Es de importancia mencionar, que se propone que cada dependencia y entidad cuente con un sistema de registro electrónico que le permita medir el nivel de avance.

Para el caso del seguimiento del Programa de Cultura Institucional, el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, instituirá un sistema electrónico mediante el cual las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, darán puntual cumplimiento a los avances respecto al tema.

2. Acciones para el cumplimiento a los ejes del Programa de Cultura institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México

Con la finalidad de brindar una guía en los trabajos que realicen las dependencias y entidades en el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional, respecto a la incorporación del principio de igualdad y la perspectiva de género en la cultura institucional, para el cumplimiento de las acciones contenidas en los ejes de Clima Laboral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar; y Hostigamiento y Acoso Sexual, a continuación se describirán, de manera enunciativa no limitativa, procesos y acciones para su cumplimiento:

2.1 Proceso de armonización legislativa con perspectiva de género

Mediante el proceso de Armonización legislativa con perspectiva de género, se dará cumplimiento a los ejes del Programa de Cultura Institucional, específicamente a las líneas de acción 1.1.1, 1.1.2, 1.2.4, 2.1.1, 2.2.3, 3.1.5 y 3.2.1.

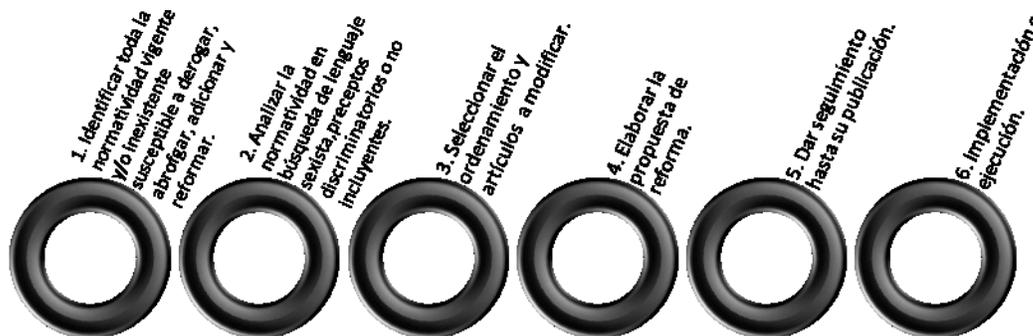
La **Armonización legislativa** se encuentra definida como “el procedimiento que tiende a unificar el marco jurídico vigente de un país, conforme al espíritu y contenido de los instrumentos internacionales de los derechos humanos. Para México, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos es parte del marco jurídico nacional y se encuentra jerárquicamente por debajo de la Constitución y por encima de las Leyes Federales, por lo que es obligación que la norma interna sea coherente con lo expresado en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos que México ha ratificado.”⁷

La armonización legislativa en materia de derechos humanos no debe ser considerada opcional, para el Estado de México, ya que es un compromiso establecido en los tratados internacionales que México ha suscrito, por lo que es una obligación adecuar la legislación interna a la normatividad estatal, nacional e internacional; a fin de no contrariar un compromiso internacional y derechos fundamentales universalmente aceptados.

A continuación, se mencionan las formas para lograr la armonización en materia de derechos humanos de las mujeres:

- a. **“Derogación de normas específicas:** es decir invalidando parcialmente una ley, privando sólo de vigencia a algunas de las normas que la misma establece o limitando su alcance de aplicación;
- b. **Abrogación de cuerpos normativos:** eliminar en forma íntegra una ley o cuerpo normativo, de manera completa;
- c. **La adición de nuevas normas; y**
- d. **Reformas a la legislación existente, para adaptarla al contenido del tratado o para permitir su desarrollo normativo en orden a su aplicación,** inclusive la creación de órganos públicos, de procedimientos específicos, de tipos penales y de infracciones administrativas.”⁸

Las acciones propuestas para la armonización de la normatividad interna y/o creación de instrumentos, se encuentra descrito en 5 pasos, siendo los siguientes:



Fuente: Gráfica con información de la Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, 2009.

2.2 Capacitación y formación profesional

Para lograr la ejecución del Programa de Cultura Institucional, es indispensable la capacitación dirigida al personal del servicio público, sobre el principio de igualdad de género y no discriminación, especialmente sobre sus alcances, motivo por el cual debe entenderse que la capacitación en género se emplea en los procesos de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género, con el fin de desarrollar las capacidades conceptuales, técnicas y actitudinales que permitan aplicar esta perspectiva en los procedimientos de diseño, programación y presupuestarios, así como de ejecución y evaluación de las políticas públicas.

⁷ INMUJERES (2008). Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres, 3a ed.

⁸ Cámara de Diputados, LX Legislatura, Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género; La armonización legislativa en las entidades federativas, 2009, pág. 6

A través de un lenguaje común y un vasto vocabulario en materia de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, se puede mejorar la coordinación y consolidación de un equipo de personal del servicio público implicados en un verdadero cambio institucional, al considerar la igualdad de género como uno de los objetivos de mejora profesional del personal de la dependencia y entidad, por lo que para la implementación de las capacitaciones de manera efectiva se proponen las siguientes acciones a realizar:



Fuente: Gráfica con información de la Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, 2009.

Consideraciones respecto a las capacitaciones:

- ✓ Se debe impulsar una mayor **intervención de hombres**, en los programas de capacitación de género, derechos humanos de las mujeres, igualdad entre mujeres y hombres, masculinidades, entre otros;
- ✓ Se debe buscar que los procesos de capacitación tengan **cobertura en todos los niveles jerárquicos**, explicando los beneficios a nivel individual y laboral;
- ✓ Las capacitaciones tienen que crear destrezas que permitan a mujeres y hombres, desempeñar cargos y funciones no tradicionales para su sexo, a fin de **invertir la segregación ocupacional**;
- ✓ Se debe ampliar la oferta de **capacitación, presencial y a distancia**, por medios impresos o electrónicos, según la necesidad y el contexto;
- ✓ Asimismo, es necesario **implementar normas técnicas** de competencia laboral para profesionalizar funciones relacionadas con la institucionalización del principio de igualdad en los programas y servicios que se brindan en la administración pública, por ejemplo, la Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Es importante contemplar temáticas especializadas para impartir al interior de la dependencia y entidades, tales como:

- ✓ Igualdad de género y derechos humanos de las mujeres.
- ✓ Lenguaje incluyente.
- ✓ Conciliación entre la vida laboral y familiar.
- ✓ Cultura institucional.

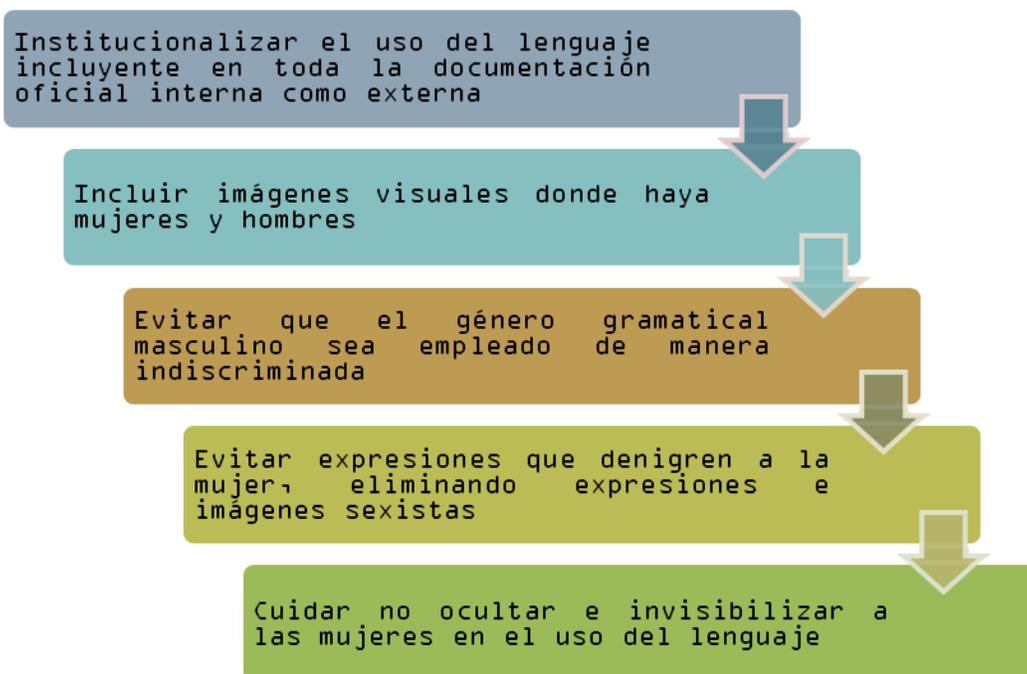
- ✓ Clima laboral para la igualdad.
- ✓ Derechos del personal del servicio público.
- ✓ Masculinidades positivas.
- ✓ Hostigamiento y acoso sexual.
- ✓ Entre otras.

2.3 *Lenguaje incluyente*

El lenguaje incluyente, es un elemento que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en lenguaje oral como escrito, exterioriza la diversidad social e intenta equilibrar las desigualdades; así mismo, contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad y la igualdad de género.

Es necesario establecer pautas en las dependencias y entidades del Gobierno del Estado, a fin de eliminar el uso del lenguaje sexista, que mantiene la discriminación o que se haga uso de imágenes estereotipadas.

Para comenzar a aplicar el lenguaje incluyente en las dependencias y entidades que integran la Administración Pública Estatal, es necesario se observe lo siguiente:



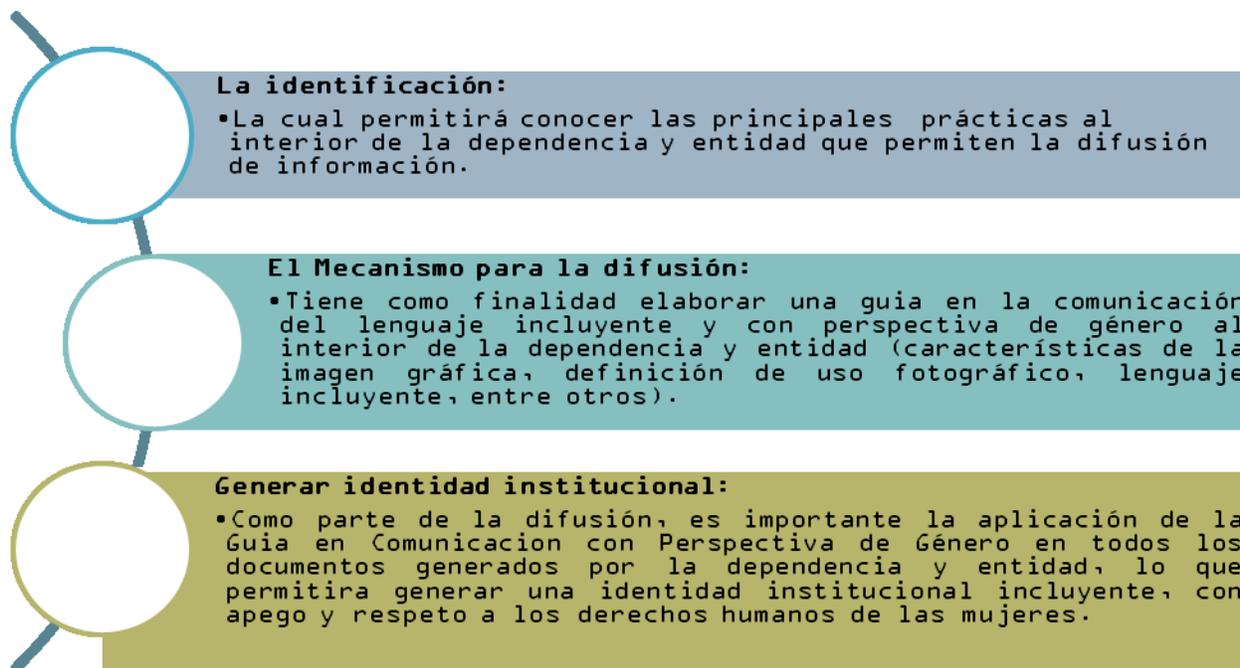
Fuente: elaboración propia con información de la Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, 2009.

2.4 *Difusión*

El objetivo de la difusión de información, actividades y/o acciones realizadas, en el marco del Programa de Cultura Institucional, tiene como beneficios el conocimiento y reconocimiento de las prácticas exitosas, a fin de que cada personal del servicio público logre alinearse con los objetivos que persigue dicho documento, ya que gran parte del cambio institucional, deriva del conocimiento de la información, por lo que la difusión deberá considerarse en dos sentidos:

- a) Comunicación organizacional (circulares, oficios, entre otros).
- b) Lenguaje visual, medios electrónicos y medios escritos (publicaciones electrónicas, impresión de material de difusión, entre otros).

A través de las áreas de comunicación social o equivalente de la dependencia o entidad, deberá considerar la difusión con lenguaje incluyente, eliminando contenidos estereotipados, visualmente incluyente, en cada una de las actividades que realicen, por lo que es de vital importancia tomar en consideración las acciones siguientes:



Fuente: elaboración propia con información de la Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, 2009.

3. Clima laboral para la igualdad entre mujeres y hombres

Con la finalidad de dar cumplimiento al eje de acción de Clima Laboral para la igualdad entre mujeres y hombres, será de vital importancia aplicar las acciones generales de armonización legislativa con perspectiva de género, capacitación y formación profesional, lenguaje incluyente y difusión, en las siguientes acciones:

3.1 Paridad de puestos

Si bien es importante lograr cumplir con cuotas de género con el personal del servicio público de la Administración Pública Estatal, es necesario que dicho proceso permita que las mujeres tengan mayor participación en puestos de decisión en las dependencias y entidades que representan.

A fin de que la paridad no sea simplemente descriptiva, sino que se convierta en una realidad, será necesario generar acciones que la fortalezcan, lo que permitirá dar cumplimiento a la estrategia 1.2 del Programa de Cultura Institucional.

3.2 Contratación y selección de personal

Para lograr una selección de personal, basada en el principio de igualdad de género, libre de discriminación, algunas claves son las siguientes:

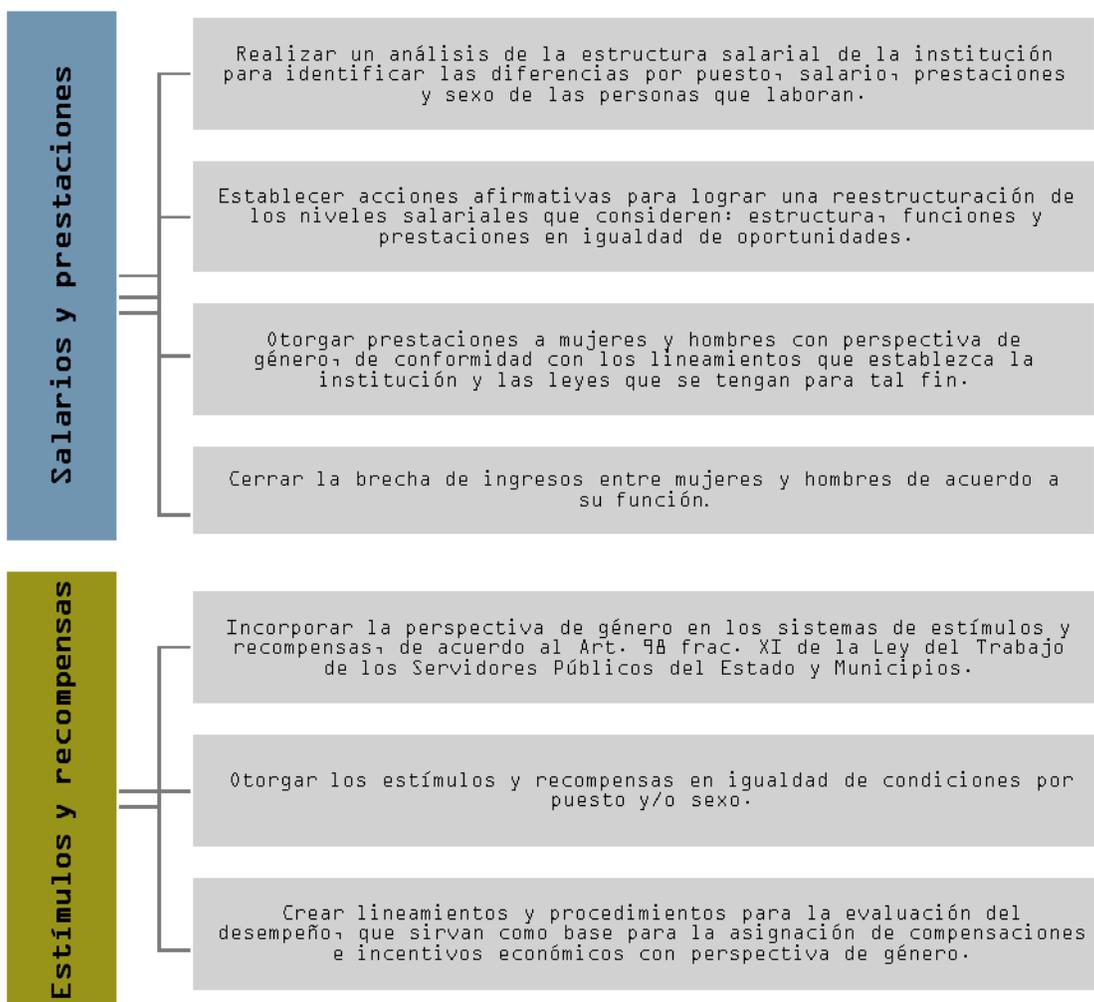
- **Publicar convocatorias de selección de personal que contengan símbolos e imágenes no discriminatorios.** Las convocatorias para la selección del personal deberán ser públicas, tomando en cuenta el principio de igualdad y no discriminación (eliminando la exclusión de género, estado civil, raza, edad, religión, etnia, entre otros).
- **Definición neutral del puesto de trabajo y/o cargo:** La definición y descripción del puesto de trabajo debe hacerse en forma neutral y objetiva, sin caer en estereotipos de género; los requisitos para el puesto y la descripción del perfil han de ser lo más exactos posibles, promoviendo la igualdad de oportunidades.
- **Contar con manuales de reclutamiento de personal libres de discriminación:** Deberán analizarse estos cuerpos normativos, con la finalidad de evitar que algunas disposiciones se refieran a características personales que supongan algún tipo de discriminación directa o indirecta; asimismo, analizar si las disposiciones aparentemente neutrales, ponen en desventaja a personas con una característica personal respecto a otras.
- **Comités de selección de personal:** Es necesario que se conformen los comités de selección de personal, en lo posible, por personal de ambos sexos, con base en la paridad de género, a fin de garantizar que los procesos de contratación de personal se respete el principio de igualdad, libres de cualquier tipo de discriminación.

- **Capacitación en temas de género a personal de nuevo ingreso:** La sensibilización al personal, de nuevo ingreso es una acción que deberá ser inmediata que, en un periodo corto de tiempo, tendrá un impacto que beneficia al nuevo personal mediante acciones formativas, para que su trabajo sea realizado bajo una perspectiva incluyente.

3.3 Salarios y prestaciones

Para consolidar el proceso de incorporación del principio de igualdad y perspectiva de género, es importante que en el plan de trabajo de la dependencia y entidad, se incluya en el sistema salarios y prestaciones dicho principio, con la finalidad de que su asignación no estén supeditados a los estereotipos y prejuicios relacionados con el género, bajo principios de que reflejen la transparencia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta que *“igual responsabilidad, igual remuneración”*, sin que el hecho de ser hombre o mujer represente un criterio.

Para establecer salarios y prestaciones de manera equitativa, es necesario considerar lo siguiente:



Fuente: elaboración propia con información de la Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, 2009.

3.4 Código de ética y/o conducta

Una sociedad en su conjunto se guía por ciertos patrones de comportamiento, con la finalidad de lograr armonía, ya que es un hecho que todos los seres humanos piensan distinto, tienen diferentes necesidades y aspiraciones, pero siempre estarán buscando un sistema para auto determinarse y poder convivir respetando todas esas diferencias.

La razón de establecer principios rectores en la Administración Pública Estatal, se basa en la necesidad de regular aquellas actividades que se encuentran fuera del marco normativo, razón por la que estos principios deben comprometer internamente la actuación del personal del servicio público, mediante el establecimiento de un Código de Ética y/o Conducta, de observancia general y de forma obligatoria.

Asimismo, en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal que ya tenga su Código de Ética y/o Conducta, deberán analizar que se encuentren alineados a los principios de igualdad y no discriminación, además que contengan un lenguaje incluyente; o en su caso, realicen las modificaciones y/o adecuaciones necesarias.

Los postulados que a continuación se mencionan, son de manera enunciativa más no limitativa, y deberán de ser incluidos en el Código de Ética y/o Conducta para su observancia:

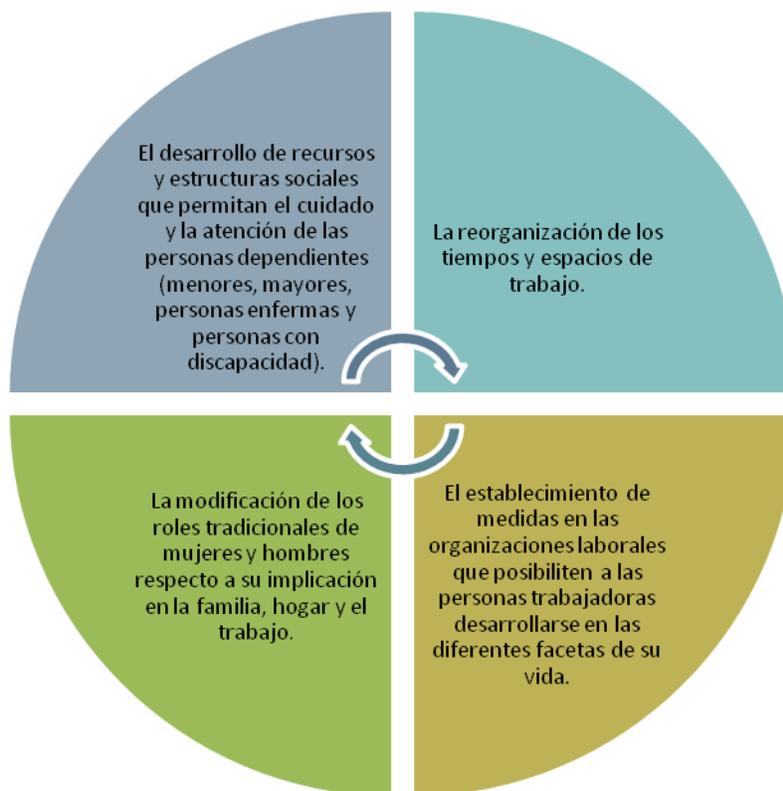
- Igualdad;
- La no discriminación;
- Respeto a los derechos humanos de las mujeres;
- La conciliación entre la vida laboral y familiar;
- Lenguaje incluyente;
- Compromiso de erradicar la violencia laboral; y
- Atención al hostigamiento y acoso sexual o laboral.

4. Acciones de conciliación entre la vida laboral y familiar

La conciliación de la vida laboral y familiar es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo objetivo es conseguir que mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, la recreación y el tiempo personal.

La conciliación de la vida familiar y laboral contribuye al logro de una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, garantizando igualdad de oportunidades entre mujeres y los hombres, lo que permitirá el desarrollo profesional y a su vez atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Para ello, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de acciones generales que realizar: ⁹

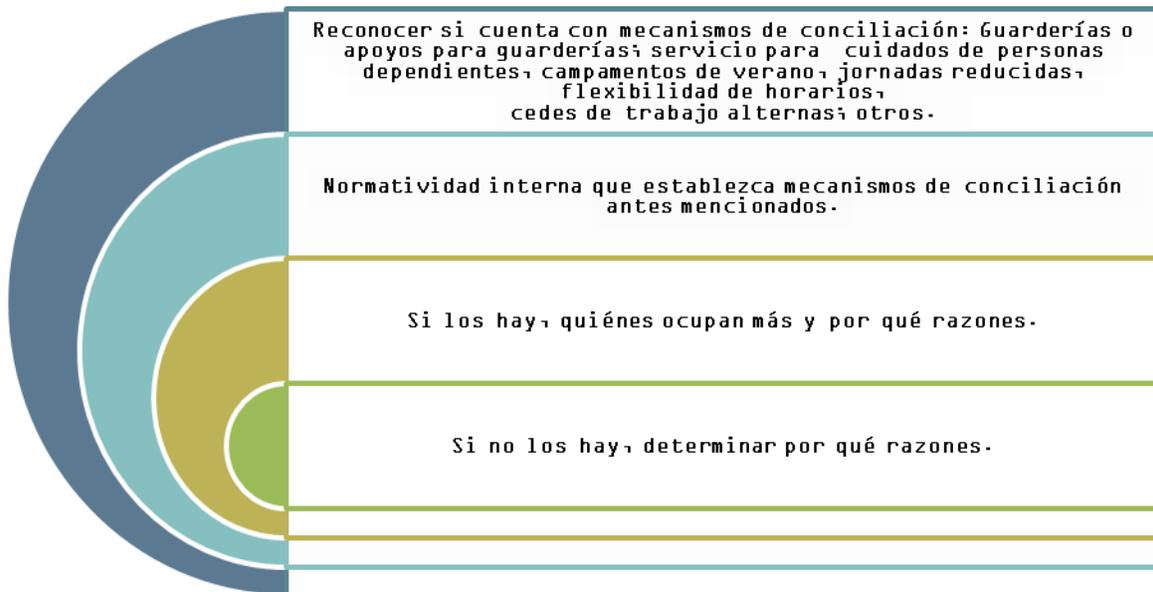


Fuente: Gráfica con información de la Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, 2009.

⁹ Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Ministerio de Igualdad. Fundación Mujeres. España. Año 2010

En la generación de acciones referente a la conciliación entre la vida laboral y familiar dirigida al personal del servicio público del Estado de México, serán herramientas que permitirán gestionar al capital humano de la Administración Pública del Estado de México, ya que permitirá aprovechar de mejor forma las capacidades del personal, en cuanto a obtener un mejor clima laboral, disminución de estrés y conflictos laborales, mayor estabilidad y rendimiento, disminución de ausentismo, capacidad productiva, entre otras; además, es un componente para abordar la igualdad entre mujeres y hombres.

Para poder implementar acciones de conciliación entre la vida laboral y familiar, las dependencias y entidades deberá saber si tiene las siguientes acciones:



Fuente: elaboración propia con información de la Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, 2009.

Resulta necesario que las instituciones implanten acciones dirigidas a mujeres y hombres con una visión de corresponsabilidad entre lo privado y lo público, por ello es menester que se instituyan metas y acciones para beneficiar la incorporación de una política institucional que concilie ambos aspectos, tales como:

- Establecer un compromiso institucional;
- Modificar la normatividad interna, a fin de incorporar beneficios tendientes a la conciliación laboral y familiar, tales como licencias de paternidad, disfrute de la lactancia, acceso a guardería, permisos para el cuidado de personas dependientes y con pérdida de autonomía, permisos para cumplir con eventos escolares, flexibilidad de los horarios de trabajo y cedes laborales, entre otras;
- Garantizar el derecho del personal del servicio público, a tener un trabajo remunerado sin renunciar a una vida personal y familiar;
- Respetar los horarios establecidos de trabajo;
- Respetar los permisos o licencias por maternidad y/o paternidad.
- Crear esquemas de horarios para atender deberes derivados de la maternidad, paternidad y/o cuidado de personas dependientes;
- Considerar el derecho al cuidado de hijas e hijos, tanto a madres como a los padres;
- Apoyar a madres y padres solos;
- Evitar citar a reuniones fuera de los horarios establecidos de trabajo;
- Dar observancia y cumplimiento a la Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México;
- Establecer medidas que permitan la formación profesional del personal en el horario de trabajo o parte de éste;
- Evitar que las personas disfruten de las acciones de conciliación sean discriminadas por acceder a prestaciones, ascenso, igualdad salarial, entre otras; y
- Otras acciones que impulsen la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Cabe señalar que, en la implementación de las acciones propuestas, es importante aplicar las acciones generales de armonización legislativa con perspectiva de género, capacitación, formación profesional, lenguaje incluyente y difusión.

5. Hostigamiento, acoso sexual y/o laboral.

Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), identifican al acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. Ambas conductas constituyen una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, un problema de salud y seguridad en el trabajo y, una inaceptable situación laboral.

Hay que tener en cuenta que ambas son conductas sexuales no recíprocas o sin consentimiento, que constituyen violencia de género, la cual afecta la dignidad de la persona que la recibe, y a la institución, ya que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas.

El hostigamiento sexual es *“el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”*¹⁰, y el acoso sexual es *“es una forma de violencia en la que existe una subordinación de género en el ámbito laboral y/o escolar que deriva en 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”*¹¹.

Es realmente un tema inquietante en el servicio público, ya que las personas más susceptibles de padecer hostigamiento y acoso sexual o laboral, son quienes carecen de poder o se encuentran en una situación de subordinación o dependencia y con mayor frecuencia son las mujeres.

El hostigamiento y acoso sexual son problemas que son tratados como tabúes, lo que hace que sea una dificultad que aqueja a servidoras públicas y, en menor medida, a servidores públicos. No pueden ser reconocidos de manera formal en estadísticas, en denuncias o quejas, porque el silencio es una práctica habitual frente a estas problemáticas; es por ello que es necesario emprender acciones para prevenirlo y erradicarlo de nuestros espacios de trabajo y lograr así una verdadera igualdad sustantiva.

Dentro de las estrategias del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México, se establece como política institucional la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, para ello es necesario considerar lo siguiente:

- Difundir regularmente la política y los procedimientos para la asesoría, prevención, atención, sanción y erradicación de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral de la dependencia e institución;
- Elaborar y dar a conocer la política institucional contra el hostigamiento y acoso sexual y laboral adoptada por la dependencia y entidad;
- Recibir, asesorar y atender a personas en situación de hostigamiento y acoso sexual y laboral en la dependencia y entidad;
- Actuar inmediatamente ante el conocimiento de una situación de hostigamiento y acoso sexual y laboral;
- Brindar un tratamiento ético y respetuoso a quienes hayan presentado el caso;
- Mantener informada a la persona que presenta el caso y a la persona posible responsable acusada sobre los avances y resultados de la implementación del procedimiento;
- Sistematizar, monitorear y dar seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral;
- Evitar la conciliación ante los casos que se presenten en la dependencia y entidad; y
- Otras acciones que permitan hacer frente al hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Con la finalidad de atender esta problemática, el 10 de mayo de 2018, fue publicado en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México, dirigido a las servidoras públicas y servidores públicos de todos los niveles, el cual ayuda a prevenir y a facilitar la presentación de quejas y/o denuncias por hostigamiento y acoso sexual, ya sea como víctimas o como testigos, y con ello, contribuir a generar una estadística efectiva de casos nulos, reportados y resueltos.

Los principios que contempla el citado documento normativo se basan en:

- a) Cero tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

¹⁰ Art. 12 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

¹¹ Art. 12 Par. 2° de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

- b) Igualdad de género;
- c) Confidencialidad;
- d) Presunción de inocencia;
- e) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- f) Prohibición de represalias;
- g) Integridad personal;
- h) Debida diligencia; y
- i) Pro persona.

Para entender la ruta legal que deben seguir las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal y poder abordar el hostigamiento y acoso sexual, es necesaria la definición de su naturaleza jurídica, que delimita cuál es su competencia y a qué orden legal deben obedecer, tomándose en cuenta los siguientes ordenamientos legales:

- Código Penal del Estado de México;
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios;
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios;
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México;
- Ley para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México; y
- Normatividad interna.

Derivado de ello, existen las siguientes vías de acción para iniciar el procedimiento por hostigamiento y/o acoso sexual:

- Penal, por ser delitos que se pueden castigar;
- Laboral, ya que existen transgresión a los derechos laborales, y estas son conductas contrarias a la armonía laboral; y
- Administrativa, siendo estas conductas una falta grave que se puede sancionar.

FUENTES DE LA INFORMACIÓN

- ABC de Género en la Administración Pública, INMUJERES, 2ª ed., México, año 2007.
- Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública, Instituto Nacional de las Mujeres, 1ª ed., México, año 2002.
- Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres, 3a ed., México, año 2008.
- Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, 2009.
- Programa de Cultura Institucional para la Igualdad: 2013-2015, Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, México, año 2013.
- Normatividad Internacional, Nacional y Estatal.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el Estado de México, publicado el 10 de mayo de 2018 en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno".

**MAESTRO EN DERECHO J. JESÚS MORALES GIL
SUBDIRECTOR DE ASISTENCIA JURÍDICA Y PSICOLÓGICA DEL
CONSEJO ESTATAL DE LA MUJER Y BIENESTAR SOCIAL
(RÚBRICA).**