



COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE HIDALGO



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Estado Libre y Soberano
de Hidalgo

La importancia de la inclusión de la mujer en la administración pública

PSIC. ALMA DIAZ ROJO

Mujeres en la administración pública



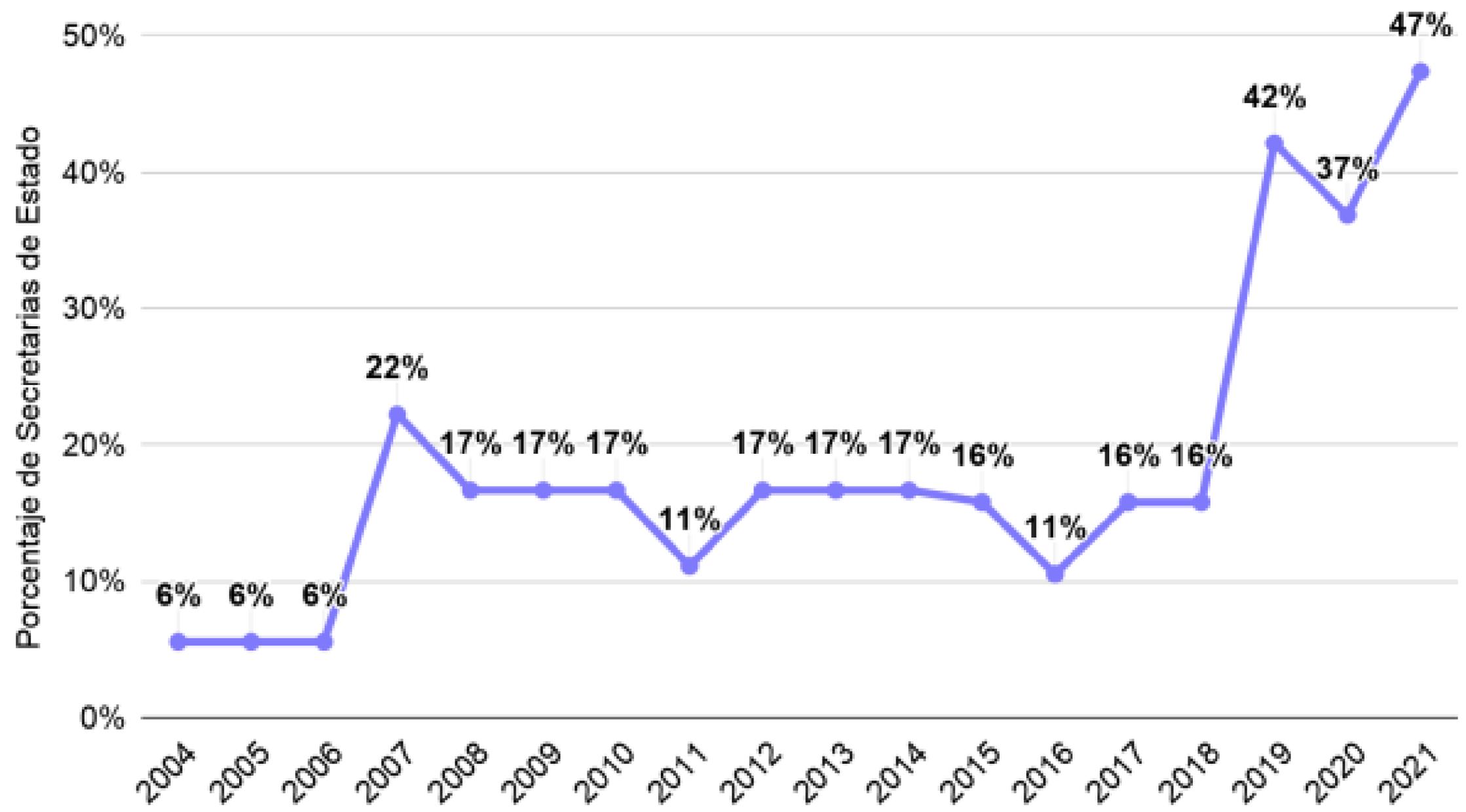
La presencia de mujeres al interior de la Administración Pública Federal disminuye conforme se eleva el puesto y el nivel de ingresos.

Aunque las mujeres tienen mayor nivel de escolaridad, persiste la desigualdad en los puestos.

Las cuotas de género son el primer paso para impulsar la participación política de las mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisión.

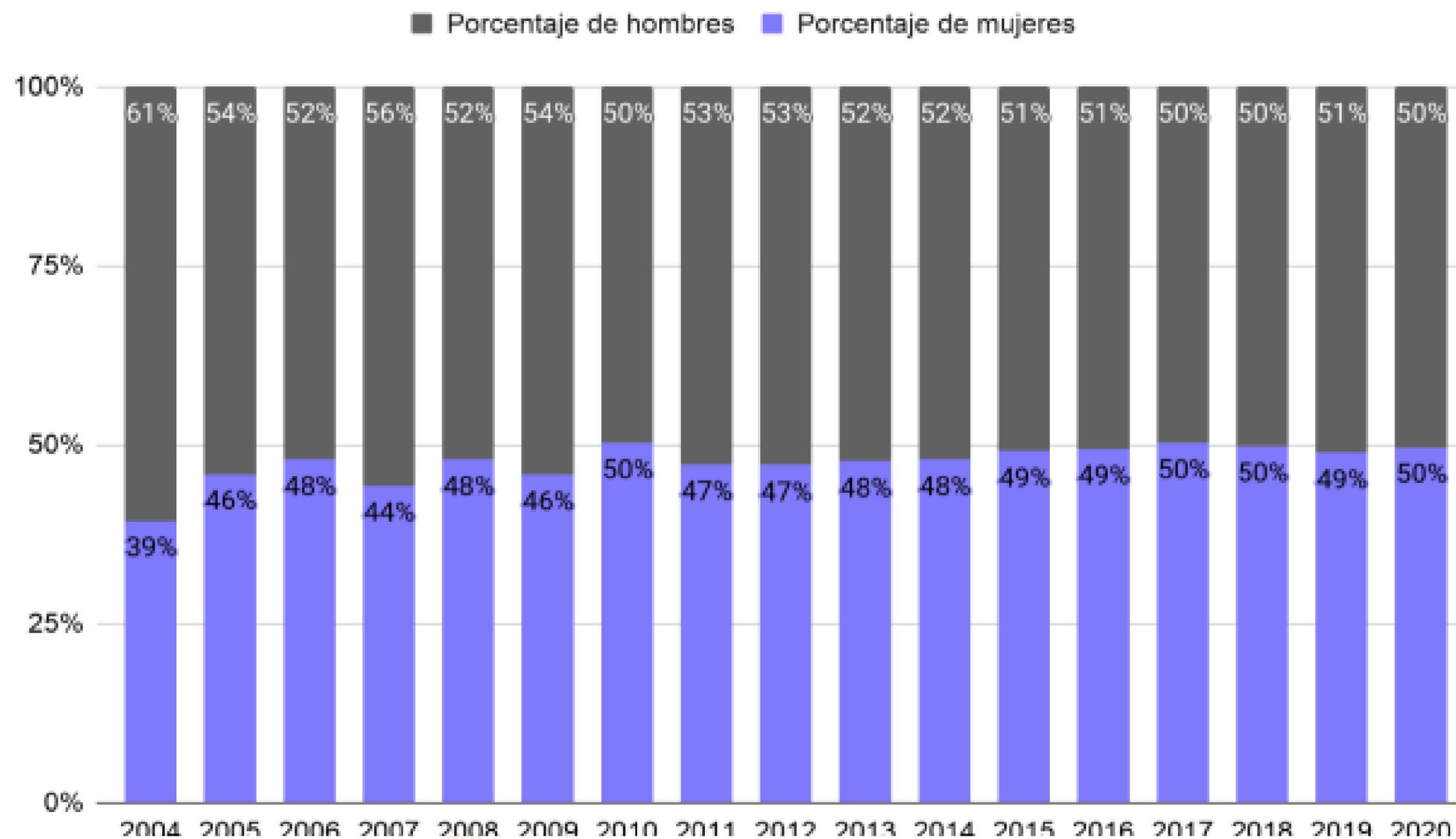
A pesar de contar con un gabinete paritario, la representación de las mujeres se pierde entre las subdirecciones, las jefaturas de unidad y las direcciones generales.

Porcentaje de mujeres en las secretarías de Estado en México, 2004-2021

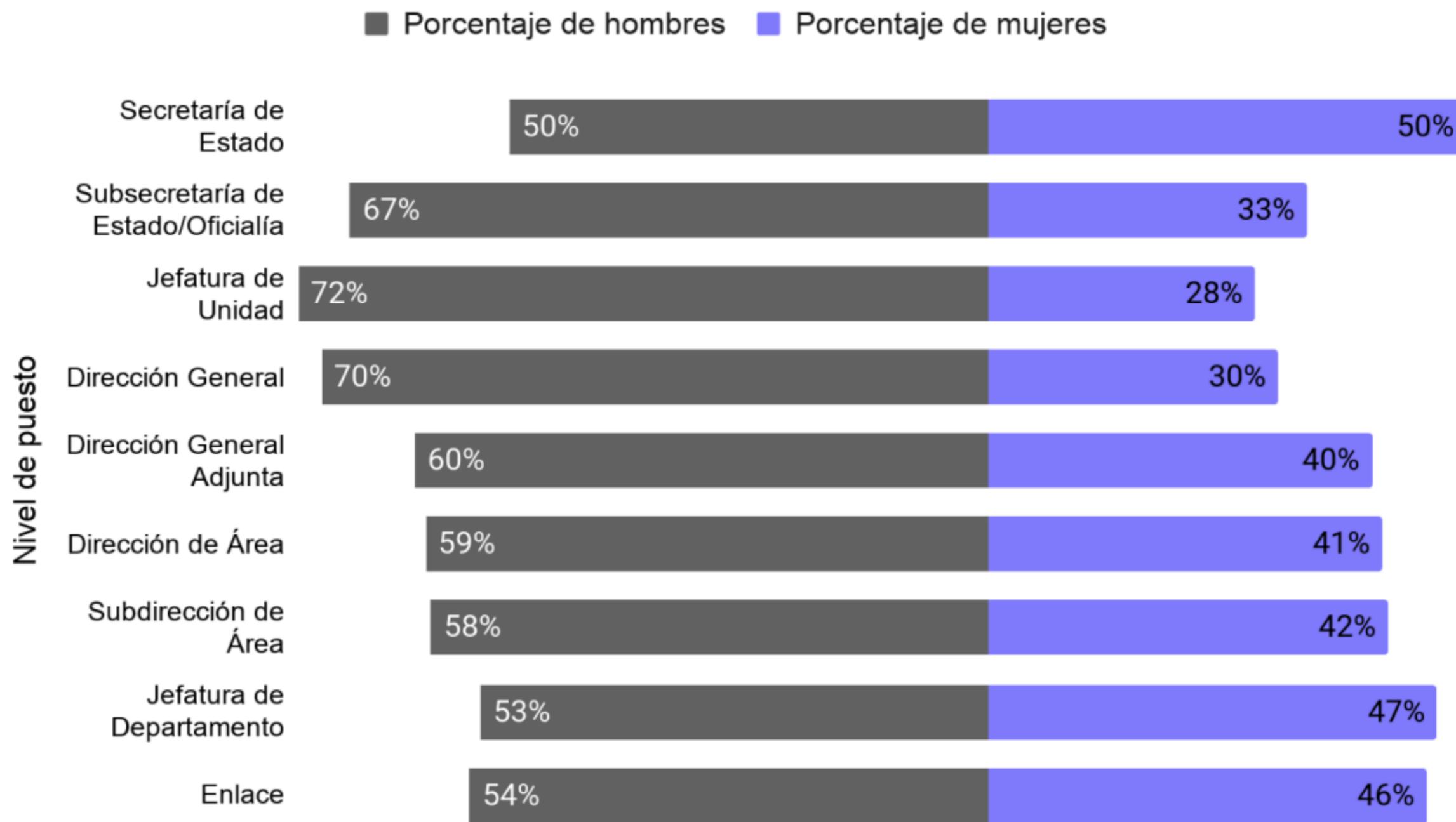


Fuente: elaborado por el IMCO con datos de Inmujeres.

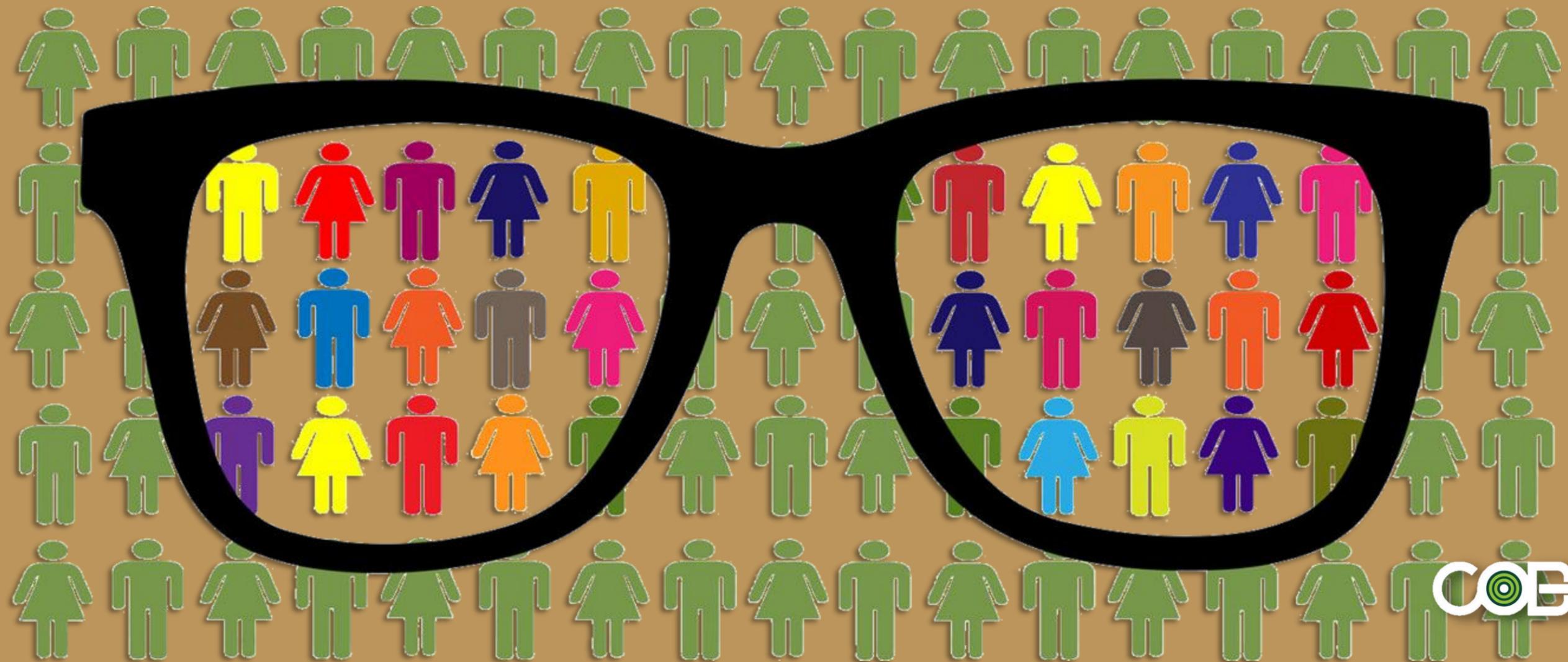
Porcentaje de mujeres y hombres en la Administración Pública Federal, 2004-2020



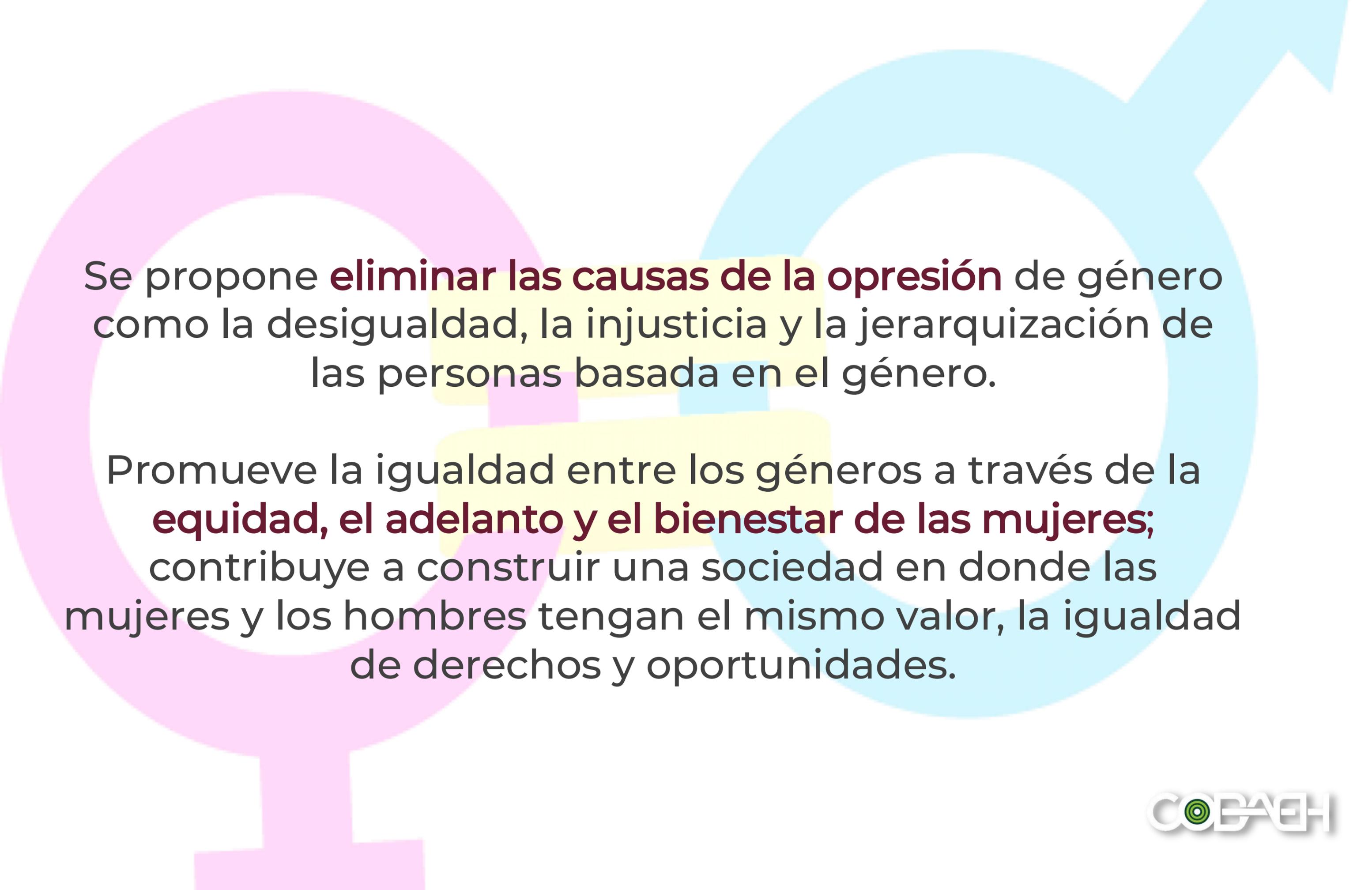
Porcentaje de hombres y mujeres por puesto y orden de jerarquía en las secretarías de Estado, 2021



Perspectiva de Género



“ Metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. ”



Se propone **eliminar las causas de la opresión** de género como la desigualdad, la injusticia y la 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 donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades.

Brechas de desigualdad de género

Son una medida estadística que da cuenta de la distancia de mujeres y hombres con respecto a un mismo indicador.

Indicadores frecuentes para la medición de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres pueden ser consultados en el Sistema de Indicadores de Género (SIG) del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

<http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/index.php>



IGUALDAD

Sentido normativo y no descriptivo.

EQUIDAD

Es un principio de justicia.

Interseccionalidad



“ El enfoque interseccional o contextual de la discriminación reconoce que las personas no experimentan la discriminación en un vacío, sino dentro de un contexto social, económico y cultural determinado, en donde se construyen y reproducen los privilegios y las desventajas. Así, las personas, en general, son discriminadas no por quiénes son, sino por lo que se piensa que son o representan; es decir, en virtud de la asignación de estereotipos sociales o culturales negativos. ”

- Niñas, niños adolescentes
- Mujeres
- Personas con discapacidad
- Personas adultas mayores
- Personas afroamericanas
- Pueblos originarios
- Población LGBT+

Enfoque diferenciado

**Grupos de
atención
prioritaria**









Acciones Afirmativas

“ Políticas públicas cuyo objetivo es compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales del ejercicio de sus derechos.

Es necesario considerar que el **carácter temporal** de las acciones afirmativas está sujeto al resultado que se espera alcanzar y no a determinaciones a priori; por lo tanto, se suspenderán sólo si el problema fue resuelto y los resultados son sostenibles.

”

Transversalización



“ Proceso que permite **garantizar la incorporación de la perspectiva de género** con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las **instituciones públicas y privadas.** ”

Partimos de reconocer la importancia de la educación como ejercicio transformador de las realidades y como recurso para construir ciudadanía.

En este sentido, nos parece importante contar con tu colaboración para desarrollar espacios informados, sensibilizados y comprometidos con la mejora de las condiciones de vida de las y los estudiantes y tus compañeras y compañeros docentes.

Materializar la transversalidad de la perspectiva de género en el servicio público

Diagnósticos con información desagregada

Capacitación en materia de género

Planeación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas

Asignación de presupuestos con perspectiva de género

Acciones afirmativas

Armonización legislativa con los compromisos nacionales e internacionales en materia de empoderamiento de las mujeres y combate a la violencia de género

Migración hacia una cultura organizacional incluyente

The logo for COBAEH features the letters 'COBAEH' in a white, stylized font. The letter 'O' is replaced by a green circular icon with concentric lines, resembling a target or a stylized eye. The letters are set against a dark green rectangular background.

COBAEH

COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE HIDALGO

The text 'PROTOCOLO CERO' is presented in a stylized, hand-drawn font. 'PROTOCOLO' is written in dark blue with a white, textured interior. 'CERO' is written in white with a green, textured interior. The text is centered on a light blue background with a subtle circular pattern, which is itself on a green horizontal band.

**PROTOCOLO
CERO**



“ Establecer las bases de actuación para la implementación **uniforme, homogénea y efectiva** de los procedimientos para prevenir atender y sancionar el acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Hidalgo. ”

Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad o con fines lascivos.

Violencia laboral

Acoso y hostigamiento sexual

Acoso laboral

Acoso Sexual

Hostigamiento Sexual

Se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente, a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.

Acoso



**Se realiza de manera horizontal.
No hay subordinación pero se
ejerce abuso de poder.**

Hostigamiento



**Se da de manera vertical.
Se tiene una posición jerarquía
de poder.**

Acoso sexual

Es una forma de violencia con **connotación lasciva o sexual** que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, **independientemente de que se realice en uno o varios eventos;**

Acoso Laboral

Conducta que se presenta dentro del entorno laboral, con el objetivo de **intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima**, con miras a excluirla de las labores propias de la Dependencia o Entidad, o a satisfacer la necesidad, de agredir, controlar o destruir a la víctima; se puede presentar, sistémicamente, a partir de una **serie de actos o comportamientos hostiles.**

Hostigamiento Sexual

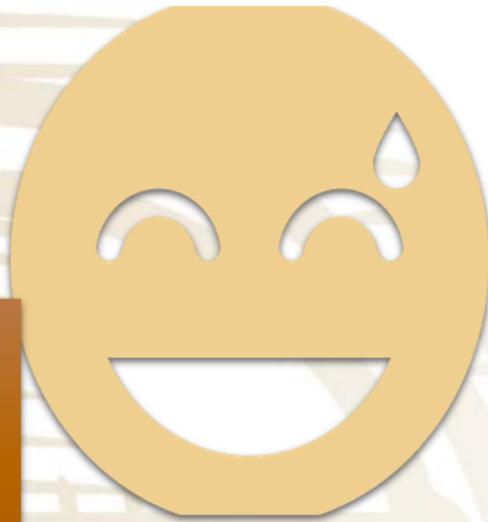
El ejercicio del poder, en una relación de **subordinación real de la víctima frente al agresor** en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;

Hostigamiento Laboral

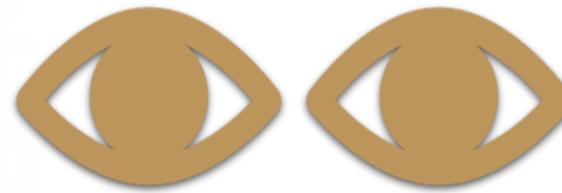
El ejercicio del poder en una **relación de subordinación** que se presenta dentro del entorno laboral, con el objetivo de intimidar, puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de **mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.**

“¿Cómo identificar las conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral?”

Rumores o bromas sobre el cuerpo o la sexualidad de la persona



Amenaza o envió de imágenes íntimas



Señas sexuales



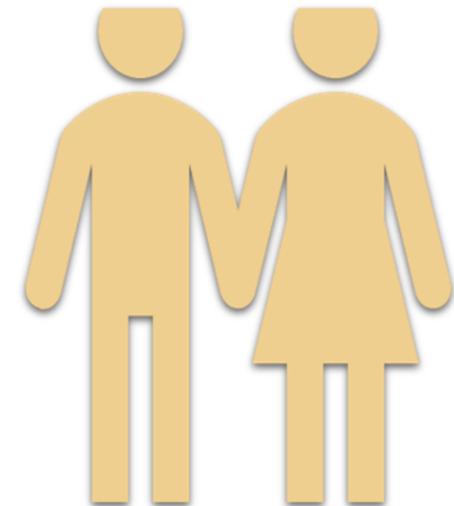
Dar regalos a cambio de favores sexuales



Represalias por rechazo ante proposiciones sexuales



Contacto físico innecesario



Es importante distinguir:

CONSENTIMIENTO

- Las dos personas involucradas se sienten con el control de la circunstancia.
- Es recíproco.

ACOSO

- Una de las dos personas no se siente en control de la circunstancia.
- Genera sentimientos de incomodidad, rechazo e inseguridad.

Persona Consejera

La persona designada en términos del numeral 16 que orientará y acompañará a la presunta víctima por acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.



ENTREVISTA

El artículo 41 refiere, que la autoridad investigadora, recibe la denuncia por la presunta víctima o denunciante, la cuál será presentada sin exigencia de evidencias.

¿Significa que no habrá evidencias en la investigación?

ENTREVISTA

El artículo 42 refiere, que la autoridad investigadora, realizará el análisis de caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

¿Cómo nos podría explicar este criterio?

ENTREVISTA

El artículo 51 hace referencia a las medidas de protección tendientes a evitar la revictimización

**¿Qué tipo de medidas considera el
Protocolo Cero?**

- La reubicación física, cambio de unidad administrativa o de horario labores ya sea de la presunta víctima o de la persona responsable.
- La autorización a afecto de que la presunta victima realice su labor o función fuera del centro de trabajo , siempre y cuando sus funciones se lo permitan.
- La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima.
- Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias.

“¿Cómo podemos contribuir para prevenir el acoso y hostigamiento sexual y/o laboral?”

Emitir

Por parte de sus titulares un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, que deberá comunicarse periódicamente a los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;

Asegurar

Que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del acoso sexual y /o laboral y hostigamiento sexual y /o laboral.

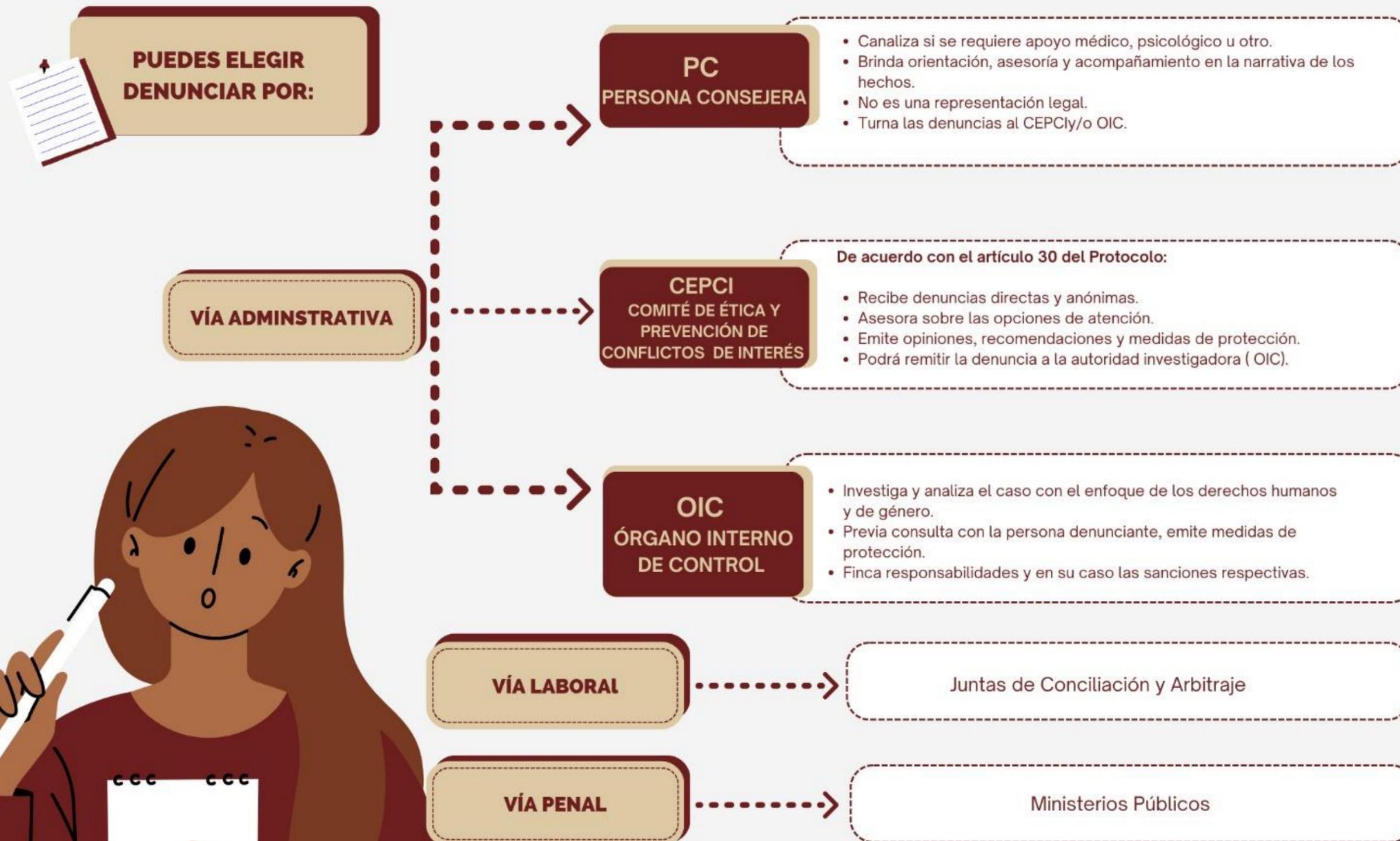
Brindar

Facilidades para el proceso formativo de sensibilización de quienes integran los Comités y en su caso para la certificación de las personas consejeras.

Promover

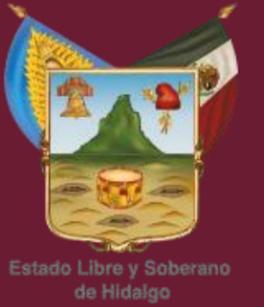
Una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y /o laboral;

Ruta para denunciar acoso sexual y/ o laboral y hostigamiento sexual y/ o laboral en la administración pública del Estado de Hidalgo



Instancia	Sitio Web	Contacto
Instituto Hidalguense de las Mujeres	mujeres.hidalgo.gob.mx	771 718 1550
Secretaría de Seguridad Pública	s-seguridad.hidalgo.gob.mx	771 47 31 300 / 771 47 31 400
Derechos Humanos	cdhhgo.org/home/	71 81696
Protección Civil	proteccioncivil.hidalgo.gob.mx	771 714 8802
Unidad Institucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres SEPH	uiimh.seph.gob.mx	771 71 00 4 14
Unidad Institucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres COBAEH	www.cobaeh.edu.mx/unidad-institucional-de-igualdad-entre-mujeres-y-hombres/	771 42 188 ext. 107
Unidad de Policía Cibernética de Hidalgo Congreso	policiacibernetica.hidalgo.gob.mx	800 765 2423

implementación



COBAEH

COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE HIDALGO

2022-2028
