

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**Facultad de Ciencias Políticas y Sociales**

**Análisis en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal durante el año 2014. Retos para transversalizar la perspectiva de género.**

**TESIS**

Que para obtener el título de

Licenciada en Ciencia Política y Administración Pública

**P R E S E N T A**

Antonia Nájera Pérez

**DIRECTOR DE TESIS**

Renato Hernández Loustalot-Laclette

Ciudad de México, CDMX, noviembre de 2016



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## **Dedicatoria**

A Reyna, mi madre: por el insuperable apoyo y amor que me ha brindado a lo largo de mi vida, por creer en mí en todo momento, por escuchar cada nueva idea para este proyecto y darme ánimos para continuar con mi vida profesional sin abandonar lo que quiero y lo que soy.

A Saúl, mi padre: por el amor y la confianza que me brinda, por contribuir a hacer de mí una mujer fuerte y perseverante. Por enseñarme a vivir con ética y amor por lo que hago.

A Nancy, Paola, Jovanna y Gabriel, mis hermanas y hermano: por la ayuda, cuidado y cariño que me han brindado a lo largo de mi vida. Sin ustedes este proyecto personal no hubiese sido posible.

A Víctor Villegas, Gabriela Prieto, Rubén Figueroa y Esteban Sánchez, por el cariño, el cuidado y las alegrías constantes que me brindan. Su apoyo es una parte realmente importante para mi desarrollo profesional.

Al Mtro. Renato, mi amigo y asesor académico: gracias por las enseñanzas, la paciencia, el apoyo. Por los conocimientos brindados y su compromiso para la revisión de esta tesis.

A Yolanda Ávila, Erika Doring, José Luis Fragoso, Luis Alfredo Sánchez, por contribuir a mejorar la calidad de este proyecto y aconsejarme

A todas las personas que desde el ámbito personal, académico, el servicio público y el activismo político me inspiraron y orientaron a lo largo de la elaboración de esta investigación.

A mi abuela, Antonia, por las enseñanzas de vida, como mujer y como mexicana.

Por su preocupación constante por mi presente y mi futuro.

Por la dicha de compartir su nombre y sus días. Decirle adiós este año ha sido la experiencia más difícil de mi vida.

En su memoria es que quedan plasmadas las siguientes líneas.

A las mujeres, las periferias, las otras y los otros:  
porque la política y la ciencia social también son nuestras.

## Índice

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO 1. IGUALDAD DE GÉNERO Y TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....</b>	<b>5</b>
1.1 NOCIONES BÁSICAS SOBRE GÉNERO.....	5
1.1.1 Género y desigualdad social entre mujeres y hombres.....	5
1.1.2 La asimilación social del género.....	7
1.1.3 Perspectiva de género.....	8
1.2 IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	9
1.2.1 Igualdad y no discriminación.....	9
1.2.2 Igualdad sustantiva y equidad.....	11
1.2.3 Dimensiones de la igualdad sustantiva.....	14
1.2.4 Igualdad de género.....	17
1.2.5 Políticas públicas para la igualdad de género.....	19
1.3 LA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	22
1.3.1 Nociones básicas.....	22
1.3.2 Implicaciones en la administración pública.....	24
1.3.3 La transversalidad como proceso estratégico.....	27
1.4 MARCO JURÍDICO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	29
1.4.1 Instrumentos jurídicos internacionales.....	29
1.4.2 Instrumentos jurídicos nacionales.....	34
1.4.3 Instrumentos jurídicos en el Distrito Federal.....	36
<b>CAPÍTULO 2. CONDICIONES DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL PERSONAL DE ESTRUCTURA DE EN LA SSP-DF.....</b>	<b>40</b>
2.1 CARACTERÍSTICAS DE LA SSP-DF.....	40
2.1.1 Funciones sustantivas.....	40
2.1.2 Estructura orgánica.....	42
2.1.3 Organización y atribuciones.....	43
2.2 BRECHAS DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ESTRUCTURA.....	46
2.2.1 El personal de estructura.....	46
2.2.2 Brecha de ocupación por unidad administrativa.....	47
2.2.3 Brecha de ocupación por nivel de puesto/salario.....	50
2.3 REQUISITOS FORMALES PARA EL ACCESO A PUESTOS DE ESTRUCTURA.....	53
2.3.1 Requisitos mínimos de acceso.....	53
2.3.2 Perfiles de puesto.....	54
2.4 CRITERIOS DE FACTO PARA EL ACCESO A PUESTOS DE ESTRUCTURA.....	59
2.4.1 El estudio de campo.....	59

2.4.2 Condiciones en el acceso al puesto.....	61
2.4.3 Condiciones en el ejercicio del cargo.....	62
2.4.4 Experiencias de hostigamiento y acoso sexual.....	65
2.4.5 Experiencias en materia de vida familiar-personal.....	65
2.4.6 Percepción estereotipos de género por unidad administrativa.....	68
2.4.7 Percepciones sobre atributos personales para ocupar un puesto.....	69
2.5 CONDICIONES QUE OBSTACULIZAN LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL PERSONAL DE ESTRUCTURA.....	73
<b>CAPÍTULO 3. RETOS PARA AFIANZAR LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SSP-DF.....</b>	<b>77</b>
3.1 ALCANCES DE SSP-DF EN EL CUMPLIMIENTO DEL PGIOM-CMX .....	77
3.1.1 Criterios Básicos para la Implementación.....	77
3.1.2 Eje “Política Pública y Fortalecimiento Institucional”.....	87
3.2 RETOS EN MATERIA DE TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	95
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>99</b>
<b>COMENTARIOS SOBRE EL ACUERDO DE NUEVA CULTURA LABORAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO Y LA UNIDAD DE TRABAJO DE IGUALDAD SUSTANTIVA LABORAL.....</b>	<b>104</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO 1.....</b>	<b>111</b>
<b>ANEXO 2.....</b>	<b>124</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Diferencias entre igualdad formal e igualdad sustantiva.....	11
Tabla 2	Definiciones del término <i>Gender Mainstreaming</i> .....	23
Tabla 3	Principales unidades administrativas de la SSP-DF.....	41
Tabla 4	Atribuciones específicas por unidad administrativa.....	44
Tabla 5	Brecha de ocupación en la SSP-DF por tipo de personal.....	47
Tabla 6	Brecha de ocupación por unidad administrativa.....	48
Tabla 7	Escala de remuneración mensual bruta por tipo de personal.....	50
Tabla 8	Brechas de ocupación por nivel de puesto.....	51
Tabla 9	Distribución de percepciones mensuales netas totales por sexo.....	74
Tabla 10	Perfiles de puesto por unidad administrativa.....	55
Tabla 11	Condiciones en el acceso de mujeres y hombres a cargos de estructura....	62
Tabla 12	Situación de mujeres y hombres en el desempeño de su cargo.....	63
Tabla 13	Situación familiar/personal de mujeres y hombres.....	67
Tabla 14	Percepción de estereotipos de género por unidad administrativa.....	68
Tabla 15	Percepción de estereotipos de género frente a ocupación real.....	97
Tabla 16	Percepción de atributos personales para ocupar puestos de estructura.....	71
Tabla 17	Capacitaciones de INMUJERES-DF en la SSP-DF.....	81
Tabla 18	Alcances de SSP-DF respecto los Criterios Básicos para la Implementación del PGIOM-CMX.....	86
Tabla 19	Alcances de la SSP-DF respecto al Eje 1 del PGIOM-CMX.....	89

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Dimensiones de la Igualdad Sustantiva.....	16
Figura 2.	Dimensiones de la transversalidad de la perspectiva de género.....	26
Figura 3.	Proceso estratégico de la Transversalidad de la Perspectiva de Género.....	28
Figura 4.	Distribución de mujeres y hombres del personal estructura por unidad administrativa.....	49
Figura 5.	Brechas de ocupación de mujeres y hombres por nivel de puesto.....	52

## Introducción

El 15 de abril de 2014 fue publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, el cual adicionó los artículos 17 y 39, fracción LXXVIII de dicha Ley. De esta forma, el artículo 17 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal pasó a establecer que:

El Jefe de Gobierno coadyuvará a la promoción de la participación equitativa del 50% en cargos públicos de mujeres y hombres, de las dependencias mencionadas en el artículo 15...De manera progresiva el Jefe de Gobierno verificará que ese proceso de participación se dé bajo los principios de equidad y paridad de género, incluyendo los cargos **Error! Bookmark not defined.** nivel Subsecretaría y Direcciones Generales u Homólogos.<sup>1</sup>

Las dependencias a que hace mención este párrafo adicionado al Artículo 17 son la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Oficialía Mayor, la Contraloría General del Distrito Federal, la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, así como las siguientes Secretarías: Gobierno, Desarrollo Urbano y Vivienda, Desarrollo Económico, Medio Ambiente, Obras y Servicios, Desarrollo Social, Salud, Finanzas, Movilidad, Seguridad Pública, Turismo, Cultura, Protección Civil, Trabajo y Fomento al Empleo, Educación, Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades, y Ciencia-Tecnología e Innovación. Según el primer artículo Transitorio de dicho Decreto, tal participación equitativa debe darse “de manera progresiva hasta completarse en su totalidad al inicio del ejercicio fiscal 2019”.<sup>2</sup>

Por otra parte, dentro del Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2013-2018 se destacó el compromiso del Gobierno del Distrito Federal para eliminar las brechas de desigualdad en la Administración Pública capitalina a partir de la puesta en marcha de un “proceso de transversalidad de la perspectiva de género”,<sup>3</sup> que permitiese incorporar tal perspectiva tanto en las políticas públicas

---

<sup>1</sup> Asamblea Legislativa del Distrito Federal, *Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal*, Gaceta Oficial del Distrito Federal, reforma del 23 de junio de 2015, artículo 17.

<sup>2</sup>Jefatura de Gobierno del Distrito Federal, *Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal*, Gaceta Oficial del Distrito Federal, 15 de abril de 2014, Primer artículo transitorio.

<sup>3</sup> Ídem.



como al interior de la propia estructura gubernamental.<sup>4</sup> El Programa habla a su vez de una “institucionalización de la perspectiva de género [que] hace referencia a cambios en la cultura institucional, centrados en los principios de igualdad sustantiva”,<sup>5</sup> un proceso que, según se describe, “no puede completarse si paralelamente no se impulsa el ejercicio de la ciudadanía activa de mujeres y hombres y su participación en el diseño y formulación de las políticas públicas, así como en la vigilancia de su cumplimiento”.<sup>6</sup>

Es posible observar que los derroteros en favor de la igualdad de género, definidos por el Gobierno del Distrito Federal en el Segundo Programa General de Igualdad y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México y el Decreto de Reforma al artículo 17 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, traslucen un interés por afianzar la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública capitalina, utilizando no sólo un mecanismo de equidad en favor de la paridad, sino también mecanismos de transversalidad de la perspectiva de género que incentiven la participación de mujeres y hombres en el proceso de políticas públicas que tiene a cargo el Ejecutivo.

Por otra parte, a través del diagnóstico que del que parte el Eje Institucional Política Pública y Fortalecimiento Institucional del Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México (PGIOM-CMX) para el periodo 2013-2018,<sup>7</sup> el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (INMUJERES-DF) informó que tras analizar una muestra en el personal de 27 entes públicos se obtuvo que el 70% era personal del sexo masculino y que 30% eran mujeres.

De la muestra indicada, sólo en los siguientes nueve casos la proporción de mujeres fue superior al 50%: Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (51.4%), Procuraduría Social (52.6), Consejería Jurídica (54.3%), Secretaría de Turismo (54.5%), Oficialía Mayor (55.9%), Secretaría de Salud (60.1%), Secretaría de Desarrollo Social (61.5), Instituto de Ciencia y Tecnología (66.7%) e INMUJERES-DF (88.8%). Si bien se observa una presencia de mujeres mayor al 50%, estos entes públicos sólo empleaban el 16.37% del total del personal analizado, en tanto que en entes públicos como la Secretaría de Seguridad Pública y la Secretaría de Obras y Servicios, donde

---

<sup>4</sup> Esta situación queda manifiesta tanto en los Criterios Básicos para la Implementación del PGIOM 2013-2018 como en los objetivos, estrategias, metas y líneas de acción del Eje Política Pública y Fortalecimiento Institucional, desglosadas dentro del contenido del Programa mismo.

<sup>5</sup> Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, *Programa General de Igualdad...*, p. 23.

<sup>6</sup> Ídem.

<sup>7</sup> *Ibidem*, pp.54-59.

las mujeres representaban un 11% y un 20%, respectivamente, el personal empleado (entre ambos entes) superaba el 45% del total de las y los servidores públicos analizados.

Por otra parte, el diagnóstico presentó datos que revelaron la existencia de diferencias en la distribución de mujeres y hombres en relación a los puestos y salarios respectivos, de manera que más del 50% de las servidoras públicas de la muestra estaba en un rango de sueldo de entre \$10,620 a \$13,654 y entre más altos eran los ingresos menor era la presencia de las mujeres en esos puestos, de manera que, en el rango de sueldo más alto, de \$30,342.00 a \$43,996.00, la proporción de hombres era de 68.8% y la de mujeres de 33.2%.

Tomando en consideración los datos precedentes la siguiente investigación desarrollará un estudio de caso sobre la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, ente público identificado con amplios niveles de desigualdad en la ocupación de puestos por mujeres y hombres.

La investigación parte de considerar la ocupación de puestos de estructura por mujeres y hombres como un derecho humano inscrito en instrumentos jurídicos internacionales, regionales, nacionales y locales; cuya promoción, respeto, protección y garantía en términos de igualdad y no discriminación recae en los actores estatales, siendo el Gobierno del Distrito Federal el principal responsable de encaminar acciones para afianzar la ocupación de tales puestos en términos de igualdad sustantiva.

Los dos objetivos primordiales de la investigación son: a) ubicar y examinar factores que obstaculizan la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres para ocupar puestos de estructura (directivos), y b) conocer los retos en materia de transversalidad de la perspectiva de género para garantizar la igualdad sustantiva entre ambos grupos.

Las preguntas de investigación que orientan el desarrollo de esta investigación son: ¿Qué criterios normativos obstaculizan de manera diferencial el acceso de mujeres y hombres a puestos de estructura?, ¿Qué elementos inmersos en la cultura laboral de la dependencia merman la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres para ocupar puestos de estructura?, ¿Cuáles son los retos en materia de transversalidad de la perspectiva de género para hacer frente a las condiciones que obstaculizan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres del personal de estructura de la SSP-DF?

Para contestar las preguntas de investigación planteadas se proporciona en el Capítulo I, un marco conceptual y normativo que enuncia y describe nociones sobre igualdad sustantiva y no discriminación entre mujeres y hombres, así como de la transversalidad de la perspectiva de género

y sus implicaciones en la administración pública del Distrito Federal. Posteriormente, a fin de dar respuesta al primer objetivo de la investigación, en el Capítulo II serán analizados los siguientes aspectos referentes al estado de la Secretaría de Seguridad Pública durante el año fiscal 2014: características orgánicas y estructurales; brechas de ocupación entre mujeres y hombres que ocupan cargos de estructura, por unidad administrativa y nivel de puesto; lineamientos formales y legales que determinan el acceso de mujeres y hombres a puestos de estructura específicamente para los cuatro niveles jerárquicos superiores (hasta Direcciones Ejecutivas); criterios no formales, inmersos en la cultura laboral de la Dependencia, que influyen en el acceso de mujeres y hombres a puestos de estructura, así como en el ejercicio de los cargos respectivos, específicamente para los cuatro niveles jerárquicos superiores (hasta Direcciones Ejecutivas). Finalmente, en el Capítulo III se incluirá un breve análisis del cumplimiento de la Secretaría respecto de los mecanismos institucionales para afianzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la Dependencia, planeados, en este caso, desde el Segundo Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las mujeres 2013-2018 (PGIOM-CMX)

Es importante destacar que, por cuestiones de recursos, tiempo y criterios metodológicos, la presente investigación no está dirigida a ubicar los factores que obstaculizan la igualdad sustantiva entre la totalidad de mujeres y hombres que laboran en la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal sino, de manera particular, en la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres del personal de estructura (directivo), debido a que estos comparten semejanzas sustanciales en los medios que hacen posible el acceso a cargos públicos en la Dependencia (como facultades, obligaciones y funciones); así como lineamientos específicos para su selección, contratación y asenso, que configuran características distintivas respecto a otros tipos personal (administrativo y operativo).

## Capítulo 1

### La Transversalidad de la Perspectiva de Género como Estrategia para Afianzar la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Público

#### 1.1 Nociones Básicas sobre Género

##### 1.1.1 Género y desigualdad entre mujeres y hombres.

Cada sociedad interpreta las diferencias sexuales de los seres humanos asignándoles formas de actuar y conducirse según su sexo. A esta “interpretación, simbolización y organización de las diferencias sexuales en las relaciones sociales”,<sup>8</sup> se le conoce con el nombre de género. El género opera como un “conjunto de tipificaciones, nociones, ideas y valores reproducidos en prácticas, sobre lo que significa ser hombre o mujer”.<sup>9</sup>

Para los fines del género, el sexo biológico ha sido construido y significado socialmente de manera dual. Respondiendo a dicho dualismo sexual, el género se ha interpretado de manera binaria, colocando a los seres humanos en dos grandes grupos: hombres y mujeres, los cuales se conciben como complementarios y con características mutuamente excluyentes, lo que permite naturalizar la idea de heterosexualidad como forma socialmente aceptable para el ejercicio de las relaciones afectivas y sexuales de las personas.<sup>10</sup> De esta manera, “la diferencia sexual y el interés por la reproducción marcan la forma en que la sociedad contempla a los sexos y los ordena en correspondencia con sus supuestos papeles ‘naturales’”.<sup>11</sup> Consecuentemente, la mayoría de las personas construye su identidad de género desempeñando los papeles socialmente asignados al nacer, concibiéndolos como si fueran derivados de su naturaleza biológica.

Ya que los atributos de hombres y mujeres son percibidos social e individualmente como características naturales, estas operan como visiones estereotipadas sobre las personas, que justifican y permiten su actuación en esferas diferenciadas. Los *estereotipos de género* son

---

<sup>8</sup> Lamas, Marta, “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género”, en Lamas, Marta (comp.), *El género: la construcción de la diferencia sexual*, México, PUEG-UNAM, 1996, p. 327.

<sup>9</sup> Serret, Estela, *Hacia una redefinición de las identidades de género*, GénEros, Revista de investigación y divulgación sobre estudios de género, México, época 2, año 18, núm. 9, marzo-agosto 2011, p.84

<sup>10</sup> Lamas, Marta, p. 339.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 343

características y actitudes atribuidas a las personas “que condicionan los papeles y limitan [sus] potencialidades humanas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género”.<sup>12</sup>

Los estereotipos de género atribuyen “ciertas características y significados a las acciones que [mujeres y hombres] deberán desempeñar –o se espera que desempeñen–”<sup>13</sup>, dando lugar a roles de género, “un conjunto de normas y prescripciones [dictadas por] la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino”.<sup>14</sup> Los roles de género delimitan a su vez las actividades y espacios de actuación socialmente válidos, para hombres y mujeres, respectivamente. Sin embargo, “aun cuando la mayoría de las sociedades tiene algún tipo de división de tareas por sexo, la asignación de cualquier tarea particular a un sexo, varía de una sociedad a otra”.<sup>15</sup>

Si bien “los significados de género en el imaginario son asumidos por cada sociedad como proveniente de la naturaleza y derivadas directamente de los cuerpos”,<sup>16</sup> estos pueden ser problemáticos, contextualmente definidos y repetidamente construidos.<sup>17</sup> Cada cultura delimita constantemente las relaciones sociales entre las personas dependiendo de su sexo, de manera que la construcción de identidades de género se ve determinada por una serie de organizaciones sociales, manifestaciones y representaciones culturales históricamente específicas. Por esta razón “la identidad de género es subjetiva”,<sup>18</sup> se construye de acuerdo con lo que cada cultura acuña como referentes simbólicos de feminidad o masculinidad, de ahí que requiera “represión: en los hombres, de cualquiera que sea la versión local de los rasgos ‘femeninos’; [y] en las mujeres de la versión local de rasgos ‘masculinos.’”<sup>19</sup>

Maurice Godelier, destaca que la exclusión de las mujeres de actividades con valor social superior, sumada al control de los hombres sobre ciertas actividades y funciones (como la participación política y el trabajo a cambio de remuneración económica), ha coadyuvado la

---

<sup>12</sup> Lamas, Marta, “La antropología feminista y la categoría género”, en “Cuerpo, Diferencia Sexual y Género”, Taurus, México, p.189

<sup>13</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, El impacto de los estereotipos y los roles de género en México, s.p. disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100893.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf)

<sup>14</sup> Lamas; Marta, “La antropología feminista...”, op. cit., p.188.

<sup>15</sup> *Ibíd.*, p. 57.

<sup>16</sup> Serret, Estela, p.84

<sup>17</sup> Scott, Joan, “El género, una categoría útil para el análisis histórico” en Lamas, Marta (comp.), *El género: la construcción de la diferencia sexual*, México, PUEG-UNAM, 1996, p. 301.

<sup>18</sup> *Ibíd.*, p. 291.

<sup>19</sup> Rubin, Gayle, “El tráfico de las mujeres”, en Lamas, Marta (comp.), *El género: la construcción de la diferencia sexual*, México, PUEG-UNAM, 1996, p. 59.

valoración desigual de la identidad femenina y masculina, traduciéndose en una constante diferencia de poder entre mujeres y hombres, y creando una desigualdad social definida por el género.<sup>20</sup>

### 1.1.2 La asimilación social del género.

El género es una representación simbólica que da atribuciones a la conducta de las personas, interviniendo no sólo en la constitución sus identidades, sino en la significación, apreciación y comprensión del mundo entero.<sup>21</sup> Se trata de un ordenador primario de significación, que permite atribuir “posiciones de género, masculinas o femeninas, prácticamente a todo lo que imaginamos [y construir] significados que nos lleven a comprender, a hacer inteligibles, los distintos fenómenos ocurridos a nuestro alrededor, reproduciendo en todos ellos una dinámica propia de la constitución del sujeto”.<sup>22</sup>

Si la lógica de género es asumida como natural, incuestionable y autoevidente se debe a la concordancia de la realidad social con los esquemas cognitivos que permiten conocerla.<sup>23</sup> La división de las cosas y las actividades de acuerdo con la oposición entre lo masculino y lo femenino parece estar en el orden de las cosas, al punto de convertirse en esquemas de pensamiento de aplicación universal,<sup>24</sup> que reproducen las jerarquías que valoran de manera desigual los atributos masculinos y femeninos. “Establecidos como un conjunto objetivo de referencias, los conceptos de género estructuran la percepción y la organización, concreta y simbólica, de toda la vida social. Hasta el punto que esas referencias establecen distribuciones de poder.”<sup>25</sup>

En este sentido, el consentimiento y adhesión que las personas se sienten obligadas a dar sus propias identidades, dependen de inclinaciones o disposiciones inscritas en su cuerpo y mente que, como lógicas sociales (representaciones y normas), desde su nacimiento definieron el lugar de su sexo en la sociedad.<sup>26</sup> Pierre Bourdieu (1979), denominó a estas inclinaciones con el nombre de *habitus*, el cual funciona como una serie de “disposiciones registradas, a manera de resortes, en lo

---

<sup>20</sup> Godelier, Maurice, “Las mujeres y el poder político”, *Antropológicas*, México, IIA-UNAM, núm. 7, julio-septiembre de 1993, p. 80.

<sup>21</sup> Serret, Estela, p.82

<sup>22</sup> *Ibíd*em, p.81.

<sup>23</sup> Bourdieu, Pierre, *La dominación masculina*, Jordá, Joaquín (trad.), Barcelona, Editorial Anagrama, 1999, 36-48 pp.

<sup>24</sup> Bourdieu, Pierre, *op. cit.* pp. 20-21.

<sup>25</sup> Scott, *op. cit.*, p. 331.

<sup>26</sup> Godelier, Maurice, *op. cit.*, p.82

más profundo de los cuerpos”<sup>27</sup> que al ser asimilados desde la infancia se inscriben de manera progresiva en la psique de mujeres y hombres.

El *habitus* permite naturalizar las relaciones de género entre mujeres y hombres, sin requerir justificar el orden social arbitrario que estas mismas crean. Así, “la fuerza del orden masculino se descubre en el hecho de que prescinde de cualquier justificación: la visión androcéntrica se impone como neutra y no siente la necesidad de enunciarse en unos discursos capaces de legitimarla.”<sup>28</sup>

### 1.1.3 Perspectiva de género

La categoría *género* proviene del término anglosajón *gender*, utilizado para referirse a la simbolización de las diferencias sexuales. En castellano la palabra *género* se utiliza para hacer referencia a “la clase o tipo a la que pertenecen las personas o las cosas”.<sup>29</sup> Como cuestión relativa a la construcción de lo masculino y lo femenino, el término *género* sólo se ha comprendido en función del género gramatical (masculino o femenino), sin embargo, la categoría *género* no se trata del género gramatical de las cosas o las personas, sino de la significación de las diferencias entre los sexos, una cuestión relacional que incluye tanto a hombres como a mujeres y a las relaciones entre estos. Es posible comprender entonces que, desde la teoría de género, no existen dos géneros como se identifica en la gramática castellana, sino *el género* (*gender*), entendido como una construcción cultural que parte de la significación de las diferencias sexuales.

Por otro lado, la palabra *perspectiva* se refiere al “punto de vista desde el cual se considera o se analiza un asunto.”<sup>30</sup> Al existir múltiples puntos de vista o formas de considerar y analizar algo, tenemos también múltiples perspectivas. Cuando se habla de perspectiva de género se habla entonces de una forma de comprensión del mundo que parte de considerar al género como categoría descriptiva, analítica y/o política primordial, que reconoce “las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia [las diferencias sexuales].”<sup>31</sup>

Analizar desde el punto de vista del género, implica examinar situaciones y procesos a partir de la comprensión de la simbolización de las diferencias entre los sexos, siendo posible identificar:

---

<sup>27</sup> Bourdieu, *op. cit.*, p. 54

<sup>28</sup> *Ibidem*, p.22.

<sup>29</sup> Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española, s.l.i.*, 22ª edición (versión electrónica), 2001, s/p.

<sup>30</sup> Real Academia Española, *op. cit.*, s/p.

<sup>31</sup> Lamas, Marta, “La perspectiva de género”, *La Tarea, Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE, s.l.i.*, núm. 8, enero- marzo de 1996, s/p.

diferencias corporales significadas por la sociedad; identidades construidas y posiblemente jerarquizadas; roles de género que definen actividades y esferas de actuación diferenciadas; y estereotipos de que funcionan como justificantes de las jerarquías creadas.<sup>32</sup> Esta forma de comprensión es ante todo ideológica, permite desnaturalizar lo que parece naturalmente dado pero que es socialmente construido, desmantelando juicios que consideran la feminidad y la masculinidad como innatas a los seres humanos según su sexo, ubicando las particularidades de las cargas de género en diversos núcleos sociales y en épocas particulares.

Política y jurídicamente, la perspectiva de género requiere de comprender tres puntos: en primer lugar, que la desigualdad creada por el género es sistémica, es decir, abarca y se hace presente en todos los espacios y sistemas de la experiencia humana objetiva (social, política, productiva, reproductiva, cultural, educativa, de la salud, doméstica, etc.) y subjetiva (identidad, creencias, valores, sexualidad, vida afectiva, etc.); en segundo lugar, que esta desigualdad subsume una violencia estructural que induce a su permanente reproducción en la sociedad, creando resistencias, muchas veces inconscientes, a las iniciativas a favor de la igualdad;<sup>33</sup> y en tercer lugar, que en un estado democrático, la desigualdad creada por el género da origen a situaciones de discriminación que niegan o menoscaban el reconocimiento y el ejercicio de derechos humanos, contraviniendo los principios de igualdad y no discriminación.

## 1.2 Igualdad de género y no discriminación

### 1.2.1 Igualdad y no discriminación.

La igualdad es un derecho autónomo presentado en términos de *deber ser*, cuyo carácter prescriptivo se refiere al “igual valor asociado a todas las diferencias físicas y de identidad que hacen de toda persona un individuo diferente”,<sup>34</sup> no así a la semejanza de capacidades, méritos o cualidades físicas de los seres humanos. El reconocimiento de la igualdad permite reconocer la diversidad sin atribuir más o menos valor a una u otra persona en razón de sus diferencias específicas, lo que implica entonces “niveles prácticos de valor positivo atribuidos a identidades

---

<sup>32</sup> García, Evangelina, *Mainstreaming de género y Políticas de Igualdad. Nota para la Igualdad N°2*, s.l.i., PNUD proyecto América Latina, s.a.s.p., disponible en: [http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro\\_gobierno/FACT-SHEET-2-DQEH2707.pdf](http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-2-DQEH2707.pdf)

<sup>33</sup> *Ibidem*, s/p.

<sup>34</sup> Ferrajoli, Luigi, “El principio de igualdad y la diferencia de género”, en Cruz, Juan y Vázquez, Rodolfo (coords.), *Debates constitucionales sobre derechos humanos de las mujeres*, México, SCJN y Fontamara, 2010, Colección género, derecho y justicia, p. 2.



diferentes, [...] un acercamiento a la justicia [y, con ello], al reconocimiento de diversas formas de ser.”<sup>35</sup>

Como norma, la igualdad permite que cada persona pueda exigir las mismas condiciones para el reconocimiento y ejercicio de todas sus libertades y derechos humanos. Bajo esta óptica, la igualdad se define como una capacidad “formalmente establecida, es decir, garantizada y respaldada por el Estado en su marco jurídico, [que] dota a las personas de fundamentos legales para exigir trato [...] equivalente en su acción frente a los poderes públicos, en los instrumentos y en todas las instancias de la acción pública.”<sup>36</sup>

Es importante considerar las interpretaciones que ha señalado la Corte Interamericana de Derechos Humanos respecto a lo concerniente al principio de igualdad, recalcando que:

la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación.<sup>37</sup>

Cabe precisar que el derecho a la igualdad es complementario con el derecho a la no discriminación, de manera que todo acercamiento a algún tipo de discriminación se aleja de una situación de igualdad. Tener derecho a la no discriminación quiere decir que toda persona tiene derecho a ser tratada de manera justa, sin restricciones, exclusiones o distinciones arbitrarias e injustas que hagan imposible el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales, y el libre acceso a beneficios y oportunidades socialmente disponibles.<sup>38</sup>

La discriminación puede abarcar tanto un ámbito jurídico como uno material. En el primer caso, excluye a algunos sujetos de la titularidad de derechos, otorgando menor o ningún valor en y ante la ley a una o más personas, con relación a otras, de ahí que se le considere discriminación

---

<sup>35</sup> Gargallo, Francesca, “La justicia, las demandas de ciudadanía y las frustraciones ante los derechos humanos de las mujeres”, en Saucedo, Irma y Melgar, Lucía (coords.), *¿Y usted, cree tener derechos? Acceso de las mujeres mexicanas a la justicia*, México, PUEG-UNAM, 2011, p. 27.

<sup>36</sup> García, Evangelina, *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. De qué estamos hablando: marco conceptual*, 2ª. ed., s.l.i., PNUD proyecto América Latina, 2011, p. 37.

<sup>37</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Atala Riffo y niñas v. Chile*, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia del 24 de febrero de 2012, Serie C. No. 230.

<sup>38</sup> Congreso del Estado de San Luis Potosí, Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Periódico Oficial el 7 de agosto de 2007, artículo 2.

*de jure* o jurídica.<sup>39</sup> En cambio, el ámbito material de la discriminación comprende distinciones o exclusiones que, pese a la existencia de una igualdad en y ante la ley, merman o anulan el goce y ejercicio de derechos, por situaciones (hechos) en donde se ignoran ciertas diferencias físicas e identitarias, con relación a otras, al grado de configurar condiciones sociales de desigualdad que merman el acceso al ejercicio de un derecho, como el ejercicio mismo.<sup>40</sup> En este sentido, el derecho a la no discriminación se opone tanto al no reconocimiento de las diferencias como de las desigualdades generadas por la diferente valoración social de aquellas.

Si bien como normas y como principios, la igualdad y la no discriminación son complementarias, no son equivalentes. El derecho a la no discriminación impide que se privilegien o discriminen algunas diferencias, en tanto que el de igualdad busca que tales diferencias se asuman todas como dotadas de igual valor, prescribiendo para todas igual respeto,<sup>41</sup> de manera que se haga efectivo no sólo el reconocimiento de derechos a todas las personas, sino el ejercicio pleno de los mismos. La igualdad reconoce descriptivamente que los seres humanos son, de hecho, diferentes y posiblemente desiguales, en tanto que su carácter prescriptivo otorga igualdad de valor a las diferencias y establece niveles mínimos de igualdad material a través garantías específicas para la tutela de las diferencias y la eliminación de las desigualdades.

### **1.2.2 Igualdad sustantiva y equidad.**

En un primer plano, la igualdad adquiere un carácter legal formal (*de jure*), que implica el reconocimiento en la ley de los mismos derechos a todas las personas, así como la consideración legal del mismo valor de estas personas. En términos concretos, se trata de la “‘igualdad en la ley’ y asimismo [de] la ‘igualdad ante la ley’, que [...] supone la prohibición de cualquier privilegio tanto en el texto como en el trato que supone su aplicación”.<sup>42</sup>

Por otro lado, al reconocer la existencia de desigualdades sociales y oponerse a ellas, la igualdad adquiere un carácter sustantivo o material (*de facto*) que busca introducir garantías específicas para impedir que las desigualdades sociales se traduzcan en obstáculos para el ejercicio de derechos, dando así lugar a tratamientos diferenciales para cada persona o grupo según la

---

<sup>39</sup> Ferrajoli, Luigi, “La Igualdad y su garantía”, en Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid (ed.), *Desafíos de la Igualdad, desafíos a la igualdad*, España, UAM, 2009, p. 317.

<sup>40</sup> *Ídem*.

<sup>41</sup> Ferrajoli, Luigi, “El principio ...”, *op. cit.*, pp. 5-8.

<sup>42</sup> García, Evangelina, “Políticas de igualdad, equidad...”, *op. cit.*, p. 53.

condición social que dio lugar a la desigualdad social (Véase *Tabla 1*). Por ello, para garantizar la igualdad “no es un requisito el que se otorgue trato idéntico entre las personas toda vez que en ocasiones se requiere dar un trato diferenciado, [de manera que] existen algunas situaciones en donde las diferencias [en el trato] están justificadas y no constituyen actos discriminatorios.”<sup>43</sup>

A manera de interpretación, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha establecido, mediante criterios jurisprudenciales que:

[la igualdad] no sólo otorga a las personas la garantía de que serán iguales ante la ley en su condición de destinatarios de normas y de usuarios del sistema de administración de justicia, sino también en la ley (en relación a su contenido). El principio de igualdad debe entenderse como la exigencia constitucional de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, de modo que en algunas ocasiones hacer distinciones estará vedado, mientras que en otras estará permitido o, incluso, constitucionalmente exigido.<sup>44</sup>

Tabla 1. *Diferencias entre igualdad formal e igualdad sustantiva*

Igualdad legal o formal	Igualdad sustantiva
De derecho	De hecho
<i>De jure</i>	<i>De facto</i>
Reconocimiento	Creación de garantías
Igualdad en y ante la ley	Igualdad de oportunidades, trato y resultados

Fuente: Elaboración propia

Así mismo, la SCJN ha determinado que el valor superior que persigue el principio de igualdad “consiste en evitar que existan normas que [...] produzcan como efecto de su aplicación la ruptura de [la] igualdad al generar un trato discriminatorio entre situaciones análogas, o bien, propicien efectos semejantes sobre personas que se encuentran en situaciones dispares”.<sup>45</sup>

Según este máximo tribunal, el derecho a la no discriminación implica “el deber jurídico de la autoridad de garantizar un trato idéntico a todas las personas cuando estas se encuentran ubicadas

<sup>43</sup> Tamez, Regina, y Beltrán y Puga, Alma, “Igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres”, *Derechos Humanos en la Constitución: Comentarios de Jurisprudencia Constitucional e Interamericana*, México, SCJN, Fundación Konrade Adenauer y UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2013, p.344.

<sup>44</sup> Tesis: 1ª/J.37/2008 (9ª), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXIII, marzo de 2011, p. 2355. Reg. IUS. 162582.

<sup>45</sup> Tesis: IV.2o.A. J/15 (9a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. XXIV, septiembre de 2012, p.75. Reg. IUS. 174247.

en las mismas circunstancias”,<sup>46</sup>de manera que, cuando no existen circunstancias análogas deben garantizarse tratamientos diferentes sin que ello se considere discriminación. Por ello el plano sustantivo de la igualdad se sostiene sobre una noción de justicia social que busca compensar las desigualdades a partir de un tratamiento diferencial imparcial, que concretamente se conoce con el término “*equidad*”.

La equidad tiene como propósito [...] contribuir a lograr la igualdad, por encima de las diferencias que puedan existir, cualquiera que sea la naturaleza de esas diferencias que puedan crear desventajas para unas personas frente a otras. La equidad se hace presente en el trato que se brinda las necesidades e intereses de las personas que son diversas o diferentes. La equidad se hace posible cuando el trato concreto, práctico, que se da a las personas está basado en la consideración justa de las necesidades e intereses impuestos por la diferencia, de manera que ese trato justo permita lograr que la igualdad de derecho o de jure (la que está en la ley, en la norma) se haga real, se exprese en los hechos, aun cuando las personas presenten diferencias.<sup>47</sup>

A partir de la equidad es posible dar tratos diferenciados objetivos, razonables y proporcionales a las personas o grupos que están en desventaja, para que tengan la posibilidad de ejercer todos sus derechos en condiciones de igualdad frente a las otras personas.<sup>48</sup> Como indican Yolanda D’Elia y Thais Maingon, la equidad es:

[...] un principio ético-normativo, asociado con lo justo, que comprende los siguientes aspectos: Parte de un algo fundamental (necesidad, capacidad o potencial) en el que nadie debe estar en desventaja. Tiene carácter social y no solamente individual. Incide en la distribución de poder, derechos, oportunidades y opciones. [Y] tiene por función cerrar las diferencias injustas.<sup>49</sup>

Es preciso tener presente que equidad e igualdad no son lo mismo. La igualdad se configura como un fin en sí mismo: la equivalencia humana basada en la dignidad de todas las personas, tiene que ver con el reconocimiento social y legal de derechos y el ejercicio de poder. En tanto que la equidad se refiere a las oportunidades que se tienen para hacer esa igualdad un hecho, aun en contra de las diferencias de cada persona. Como indica la jurista Alda Facio, “la equidad no

---

<sup>46</sup> Tesis: 2a. CXVI/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXVI, agosto de 2007, p. 639. Reg. IUS. 171756.

<sup>47</sup> García, Evangelina, “*Mainstreaming de género...*”, *op.cit. s/p*.

<sup>48</sup> Tamez, Regina, y Beltrán y Puga, Alma, *op. cit.* p. 338.

<sup>49</sup> D’ Elia, Yolanda y Maingon, Thais, en García Prince, Evangelina, “*Políticas de igualdad...*”, *op. cit.*, p.49

exige eliminar las desigualdades y discriminaciones que existen contra las mujeres”,<sup>50</sup> en tanto que la igualdad, como fin en sí mismo, encuentra su base en dicha premisa.

Los mecanismos de equidad pueden incluir medidas de carácter jurídico (como la expedición de tratados, leyes o reglamentos) que den soporte a los marcos normativos neutros y respalden los derechos de los grupos discriminados o violentados, y/o pueden configurarse como estrategias y acciones de política pública que promuevan y protejan el ejercicio de derechos. En ambos casos el objetivo es “corregir y retribuir desigualdades y/o moderar y compensar desventajas y desequilibrios”<sup>51</sup> para asegurar que todas las personas hagan efectivo el ejercicio de los derechos que les han sido reconocidos a partir de la tutela y respeto de sus diferencias.

En los últimos años ha destacado un mecanismo de equidad conocido como acción positiva o acción afirmativa, caracterizado por la protección jurídico-política temporal de cierto grupo discriminado o violentado, en tanto se implementan acciones para incidir en la eliminación de las situaciones que originan tal discriminación o violencia. La acción afirmativa pretende acelerar el proceso que permite garantizar el ejercicio de los derechos humanos en términos de igualdad. Se trata del “establecimiento de medidas temporales que, con el fin de establecer la igualdad [...] en la práctica, permitan [...] corregir aquellas situaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales discriminatorios”.<sup>52</sup>

Se considera que las acciones afirmativas son “coherentes con la igualdad y no discriminación siempre y cuando: se adopten con la finalidad exclusiva de lograr la igualdad, sean temporales, se discontinúen cuando se haya alcanzado el objetivo, y no entrañen la mantención de estándares desiguales o separados”.<sup>53</sup>

### **1.2.3 Dimensiones de la igualdad sustantiva.**

El ámbito sustantivo de la igualdad o igualdad sustantiva, supone los siguientes tres planos o dimensiones que es preciso cubrir para garantizar el efectivo goce y ejercicio de derechos a todas las personas: la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la igualdad de resultados.<sup>54</sup> En

<sup>50</sup> Facio, Alda, *¿Igualdad y/o Equidad?*, Área de Género del Centro Regional del PNUD. Nota para la Igualdad No. 1. Panamá. 2011.

<sup>51</sup> García, Evangelina, “Mainstreaming de género...”, *op. cit.*, s/p.

<sup>52</sup> Casa, José, *Guía Didáctica*, España, Ministerio de Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer), s.f., pp. A-2 y A-5.

<sup>53</sup> Bayefsky, Anne, *El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional*, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile (trad.), *Human Rights Law Journal*, Vol. 11, n. 1-2, 1990, pp. 1-34.

<sup>54</sup> García, Evangelina, “Políticas de igualdad...”, *op. cit.*, pp. 52-58.

los tres casos se requieren de tratos diferenciales imparciales que permitan afianzar y materializar dicha igualdad.

### ***Igualdad de oportunidades***

La igualdad de oportunidades permite compensar las condiciones iniciales para ejercicio de un derecho, equiparando “las condiciones de partida para que cada persona tenga la opción o posibilidad de acceder por sí misma a la garantía de [ese derecho]”.<sup>55</sup> Debido a que la igualdad jurídica no iguala por sí misma las oportunidades de acceso al ejercicio de un derecho, deben garantizarse las condiciones de igualdad a través de tratos equitativos hacia personas y grupos. “Se necesitan [...] distribuciones desiguales para llevar a los desiguales a un lugar común de partida.”<sup>56</sup>

Si bien la aproximación a la igualdad sustancial desde la igualdad de oportunidades se dirige a igualar el punto de partida del ejercicio de un derecho, es preciso considerar que las capacidades para acceder a tal ejercicio se encuentran limitadas a ciertas personas o grupos por los efectos de la misma desventaja social que viven, por lo cual no basta con quitar las barreras u obstáculos formales, sino que se precisa de tratos diferenciales, y en su caso, medidas específicas que iguallen las condiciones de partida.<sup>57</sup>

### ***Igualdad de trato***

La igualdad de trato, por su parte, permite dar tratos equitativos a las personas cuando ya se ha garantizado su acceso al ejercicio de un derecho y ya tienen la posibilidad de ejercerlo. El término hace referencia a:

[...] la asignación, dotación, distribución y otorgamiento de medios o beneficios dirigidos o destinados a favorecer o facilitar el ejercicio de los derechos de [las personas]. Recibir igualdad de trato se refiere a que las diferencias desventajosas sean consideradas en su justo peso, sean solventadas con trato diferencial hacia... grupos o personas, en el sentido de ejercer un derecho en forma igualitaria.<sup>58</sup>

---

<sup>55</sup> *Ibidem*, p. 55.

<sup>56</sup> Portilla, Karla, Principio de igualdad: alcances y perspectivas, México, CONAPRED-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005, p. 155.

<sup>57</sup> *Ibidem*, pp. 142-155

<sup>58</sup> García, Evangelina, “Políticas de igualdad...”, *op. cit.*, p. 56.

Lo anterior hace preciso el desarrollo e implementación de mecanismos equitativos de trato diferencial a las personas y grupos para que estos puedan ejercer plenamente los derechos a los que ya han tenido acceso.

### ***Igualdad de resultados***

El tercer plano de la igualdad de sustantiva, conocido como “igualdad de resultados” implica que, tanto la igualdad de oportunidades como la igualdad de trato hayan sido garantizadas y que los mecanismos de equidad implementados en estos niveles hayan erradicado las discriminaciones y situaciones de desventaja mediante la supresión de distinciones, exclusiones y violencias, así como de aquellas circunstancias que dieron origen a la desigualdad,<sup>59</sup> propiciando finalmente el pleno ejercicio de derechos en condiciones de igualdad.

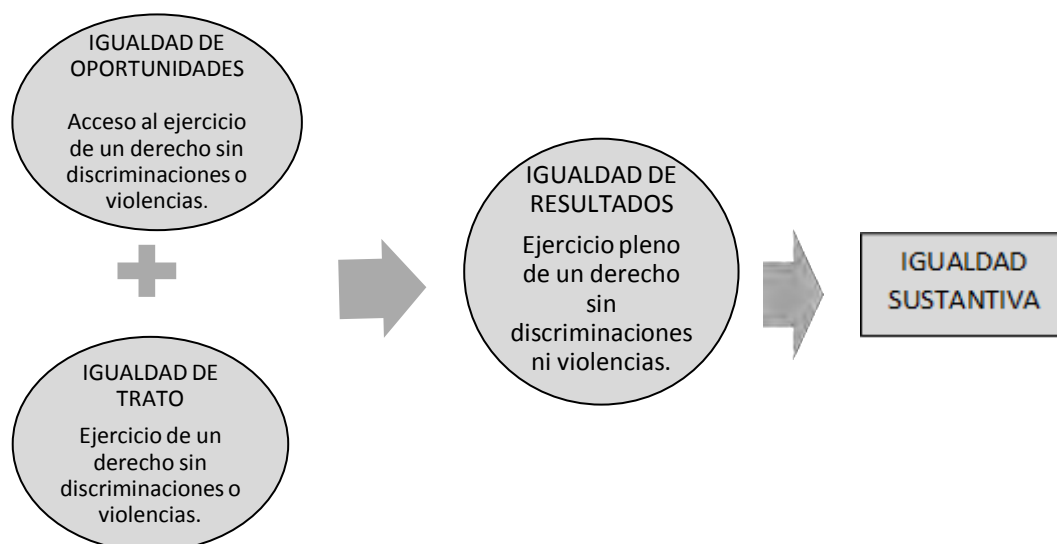


Figura 1. *Dimensiones de la Igualdad Sustantiva*. Elaboración propia con base en García, Evangelina, Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. De qué estamos hablando: marco conceptual, 2ª. ed., s.l.i., PNUD proyecto América Latina, 2011, pp. 36-57

Considerando que se tiene como objetivo afianzar la igualdad sustantiva, es necesario tomar en cuenta que la igualdad de resultados no busca que:

<sup>59</sup> Figueroa, Aida, “Aproximaciones teóricas de la igualdad en la normativa constitucional española”, *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, núm. 26, enero-junio 2012, p.152.

[...] los resultados sean entendidos como productos finales idénticos u homogéneos, derivados del ejercicio de los derechos [puesto que] el resultado igualitario está en la posibilidad del goce y ejercicio de los derechos y no en los productos o circunstancias personales específicos de los actos individuales (igualdad de méritos). [De manera que] el único resultado uniforme que busca la igualdad de resultados es que todas y todos puedan ejercer sus derechos sin discriminaciones y con oportunidades y trato que favorezca tal ejercicio.<sup>60</sup>

Es en este plano donde es posible identificar si las autoridades estatales están garantizando o no el acceso al ejercicio de un derecho, tanto el ejercicio mismo, en condiciones de igualdad.<sup>61</sup>

#### **1.2.4 Igualdad de género.**

La convivencia democrática exige que se contemple la igualdad como un derecho y un principio fundamental para el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos de mujeres y hombres, frenando desde el propio aparato gubernamental la reproducción de los desequilibrios causados por la construcción del género. Esto requiere que el Derecho, como ordenador de la conducta humana y creador de subjetividades gire en torno a un paradigma de igualdad y no discriminación por razones de diferencia sexual y de género.

La igualdad de género se configura como un eje fundamental para el cabal goce y ejercicio de los derechos de las personas, de manera que, sin importar su sexo y su condición de género, tengan los mismos derechos y la posibilidad de ejercerlos plenamente, para que puedan acceder “con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar”.<sup>62</sup>No es que mujeres y hombres desde su constitución física o identitaria sean o deban ser semejantes o idénticos, sino que, al ser ambos diferentes se le otorgue igual valor a sus diferencias, dando a ambos igual valor en y ante la ley.

Ante ello, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha manifestado que la igualdad implica: [...] una prohibición para el legislador de discriminar por razón de género, ya que frente a la ley, el hombre y la mujer deben ser tratados por igual; más que prever un concepto de

---

<sup>60</sup> García, Evangelina, “Políticas de igualdad...”, *op. cit.*, pp. 56-57.

<sup>61</sup>Facio, Alda, El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, s.l.i., Corte Interamericana de Derechos Humanos, s/f, p.74.

<sup>62</sup>Cámara de Diputados de los Estados Unidos Mexicanos, *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de noviembre de 2013, artículo 5.



identidad, ordena al legislador que se abstenga de introducir distinciones injustificadas o discriminatorias.<sup>63</sup>

Es en este sentido donde el derecho a la igualdad se complementa con el derecho a la no discriminación por razón de condición de género.

Si bien desde el plano jurídico la igualdad de género exige reconocer los mismos derechos humanos y libertades fundamentales a mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, cabe recalcar que el carácter prescriptivo de la igualdad conlleva también a reconocer derechos exclusivos a mujeres u hombres por tener constituciones físicas y biológicas diferentes. En el caso de las mujeres estos derechos son los derivados de su capacidad para gestar, parir y amamantar, pues se trata de condiciones que no son vividas en los cuerpos de los hombres. De ello se desprende que la no discriminación jurídica, pretenda eliminar también los obstáculos para que las mujeres puedan ejercer los derechos derivados de sus diferencias corporales. Sólo en este sentido es posible de hablar de igualdad jurídica garantizada.<sup>64</sup>

Por otro lado, al encontrarse hombres y mujeres en planos diferentes causados por la construcción social del género, que tiende a dar mayor valor a la identidad masculina y que conlleva diferencias reales de poder entre las personas, el derecho a la igualdad pretende que se garantice la igualdad jurídica entre mujeres y hombres, al tiempo que el aparato gubernamental se involucre activamente en la eliminación de las desigualdades que tengan como génesis los roles sociales asignados a mujeres y hombres. Se requiere de la garantía de igualdad sustantiva, es decir, de “la efectucción real, la concreción en los hechos, de la igualdad entre mujeres y hombres”,<sup>65</sup> que corrija y erradique tanto las discriminaciones que viven mujeres y hombres, como las situaciones de violencia que, basadas en su condición de género, limitan o anulan el reconocimiento goce y ejercicio de sus derechos y libertades.

Cabe precisar que, para hacer frente a la discriminación y la violencia de género, las garantías de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres contemplan tratos diferenciados que buscan afianzar la equidad a partir de criterios justos e imparciales.

---

<sup>63</sup> Tesis: 1a. CLII/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXVI, julio de 2007, p. 262, Reg. IUS 172019.

<sup>64</sup> Ferrajoli, Luigi, “Igualdad y diferencia” en Ferrajoli, Luigi y Carbonell, Miguel, *Igualdad y diferencia de género*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Colección Miradas 2, pp. 19-30.

<sup>65</sup> García Prince, Evangelina, “Políticas de igualdad...”, *op. cit.*, p.54

La equidad de género es el trato justo dirigido a lograr la igualdad efectiva mediante la realización de acciones deliberadas dirigidas a corregir y retribuir desigualdades y/o moderar y compensar desventajas y desequilibrios originados en las diferencias vinculadas a las necesidades e intereses de género, origen étnico, condición etaria o cualquier otro factor que produzca efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, entre hombres y mujeres.<sup>66</sup>

Consolidados como mecanismos de equidad, los tratos diferenciados para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres pueden contemplar medidas de acción positiva: “[un] conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”,<sup>67</sup> las cuales “son aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto de los hombres.”<sup>68</sup>

### **1.2.5 Políticas públicas para la igualdad de género**

Las políticas públicas son instrumentos a través de los cuales se busca cambiar una situación o resolver una problemática reconocida como “de interés público” a partir de diversos bienes, servicios y ayudas proporcionadas a grupos en situación de vulnerabilidad. Generalmente estos instrumentos son planeados, coordinados y dirigidos por los gobiernos, sin embargo, existen otros actores como la sociedad civil organizada, el sector empresarial, las universidades y diversos cuerpos de académicos que suelen realizar acciones de política pública al involucrarse en la inclusión de demandas en la agenda pública y su impulso dentro de la agenda política, así como incidiendo en diversas fases de la hechura de las políticas. En cualquiera de los casos, las políticas públicas se ajustan a las estructuras estatales y a los sistemas políticos dentro de los cuales tienen aparición.<sup>69</sup>

Las políticas públicas permiten crear las condiciones necesarias para eliminar las desigualdades sociales que padecen las personas a causa de sus diferencias físicas o identitarias, así como de su condición social y económica, de manera que estas dejen de ser un obstáculo para el ejercicio de sus derechos. El logro de la igualdad sustantiva requiere en gran medida de estos

---

<sup>66</sup> García, Evangelina, “Mainstreaming de género...”, s/p.

<sup>67</sup> Cámara de Diputados de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*, artículo 5.

<sup>68</sup> Asamblea Legislativa del Distrito Federal, *op. cit.*, artículo 5.

<sup>69</sup> *Ibidem*. pp. 23-26.

instrumentos de carácter público, debido a que a partir de ellos pueden impulsarse estrategias e implementarse acciones para garantizar el acceso igualitario al ejercicio de derechos, basándose en tratos equitativos y eliminando las distinciones o exclusiones que dan origen a las situaciones de desigualdad.

Para llevar un principio ético, jurídico y político como el de igualdad a las realidades concretas en las que las personas son objeto de discriminaciones y reinan las desigualdades consagradas social, cultural, política y económicamente, hay que crear instrumentos que traduzcan el principio a normas, mandatos y acciones, comprensibles, factibles y aplicables en la gestión administrativa del Estado y de los particulares, si fuese el caso.<sup>70</sup>

Cuando se habla de políticas públicas de igualdad de género, se hace referencia al “conjunto de principios, normas y objetivos formulados explícitamente (a través de fórmulas legales y técnico administrativas) y sancionados por el Estado (autoridades públicas), dirigidas a la consecución de la igualdad de hecho y de derecho de mujeres y hombres”.<sup>71</sup>

Ante la existencia de situaciones de discriminación y violencia basada en criterios de diferencia sexual y condición de género, las políticas públicas de igualdad de género buscan hacer frente a las discriminaciones y violencias originadas tanto por la valoración desigual de las diferencias sexuales de las personas como por las diferencias de poder que supone la construcción social del género. Para ello buscan promover el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos humanos de mujeres y hombres, buscando garantizar la igualdad sustantiva entre todas las personas, en las esferas política, civil, económica, social y cultural, no sólo en el ámbito público sino también en el privado.<sup>72</sup>

En todo el proceso políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres, el eje de los derechos humanos es de especial relevancia. En este sentido, Evangelina García Prince menciona siete puntos sobre los que se estructuran las políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres:

---

<sup>70</sup> García, Evangelina “Políticas de igualdad...”, *op. cit.*, p. 54.

<sup>71</sup> García, Evangelina “Políticas de igualdad...”, *op. cit.*, p. 62

<sup>72</sup> Es importante destacar que las políticas públicas de Igualdad De Género son resultado directo de la expedición de tratados y convenciones internacionales y regionales en materia de derechos humanos de las mujeres, como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia la Mujer (1979) y la Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer 1994), que plantean la necesidad de la intervención gubernamental para atender y erradicar las situaciones que tanto desde el ámbito público como el privado excluyen o violentan a las mujeres impidiéndoles ejercer sus derechos humanos plenamente.

- a) El principio de igualdad tiene su más alta expresión en la consideración de que los seres humanos, todas y todos, tenemos el mismo valor humano.
- b) El principio de igualdad tiene como principio complementario política y jurídicamente, al principio de no discriminación. Esto desde el entendido de que no basta la prohibición de la discriminación para dar por supuesto que se consagra la igualdad.
- c) La realización efectiva de la igualdad supone la admisión de las diferencias que generan desigualdades.
- d) No basta la igualdad de derechos o igualdad nominal o *de jure*; la verdadera igualdad es la que se produce en los hechos, como efectuación real de la igualdad.
- e) En materia de políticas públicas de igualdad, la consideración de acciones dirigidas al empoderamiento y autonomía de las mujeres es un aspecto fundamental.
- f) La igualdad de hecho o igualdad sustantiva puede exigir como parte de las políticas, la aplicación de políticas de equidad mediante acciones afirmativas o medidas de acción positiva o medidas de discriminación inversa.
- g) La igualdad para ser efectiva debe ser claramente definida en sus alcances. Si la igualdad en las políticas sólo se concibe como igualdad de oportunidades, es decir, sólo como igualdad en el acceso, no garantiza la verdadera igualdad. Para que la igualdad sea efectiva debe incluir las previsiones que garantizan simultáneamente igualdad de acceso, igualdad de trato e igualdad de resultados.<sup>73</sup>

La utilización de la perspectiva de género como herramienta en las políticas de Igualdad de Género ayuda a identificar las relaciones de poder entre mujeres y hombres que causan el acceso diferencial al ejercicio de derechos humanos, ubicando dónde y cómo ocurren las situaciones de discriminación y violencia, así como a quién afectan, por quién son infligidas y cómo se reproducen, lo que facilita la formulación de metas, objetivos, estrategias, acciones y medios para lograr hacerles frente y erradicarlas.

Para [el] diseño y ejecución eficientes [de políticas públicas] es necesario conocer cuáles son, dónde están y cuál es el alcance de las desigualdades que hay que corregir o erradicar, tanto en su dimensión cuantitativa, que es lo que llamamos “brechas de género”, como en sus expresiones cualitativas y simbólicas (culturales, jurídicas, políticas, subjetivas, etc.), que

---

<sup>73</sup> García, Evangelina “Políticas de igualdad...”, op. cit., p. 63.

afectan negativamente el ejercicio de los derechos y el desarrollo humano y que generalmente colocan a las mujeres en desventaja en el ejercicio de sus derechos humanos.<sup>74</sup>

### 1.3 La estrategia de transversalidad de la perspectiva de género

#### 1.3.1 Nociones básicas sobre *gender mainstreaming*

El término *gender mainstreaming* fue acuñado formalmente en la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres en 1995, celebrada en Beijing, China,<sup>75</sup> cuyos resultados fueron plasmados en la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing. En esta última, aparece con diversos significados en cerca de veinte párrafos, entre los cuales se le puede distinguir como: una política a implementar; una dimensión de las políticas de desarrollo y; una dimensión vinculada a la igualdad de géneros o a la dimensión del género.<sup>76</sup>

A raíz de la Plataforma de Acción de Beijing, las definiciones de *gender mainstreaming* fueron evolucionando hasta encontrarse puntos de acuerdo más consistentes respecto a su dimensión conceptual (Véase *Tabla 2*). En un primer momento fue traducido al español como *incorporación/integración/inclusión de la perspectiva/enfoque de género a las políticas/programas*. Sin embargo, tras las posteriores definiciones del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y del Consejo de Europa, entre otros, el *gender mainstreaming* se tradujo como *transversalidad del género o transversalidad de la perspectiva de género*.

Cuando se habla de Transversalidad de la Perspectiva de Género se hace referencia a una estrategia de planeación pública que supone la incorporación de un enfoque de igualdad de género en todas las políticas públicas y el quehacer institucional de todos los niveles de gobierno, utilizando la perspectiva de género como instrumento metodológico, para detectar sus posibles impactos en hombres y mujeres, con la finalidad de establecer medidas que erradiquen de fondo

---

<sup>74</sup> García, Evangelina, "Mainstreaming de género...", *cit.*, s.p.

<sup>75</sup> La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) es la última de la serie de Conferencias Mundiales llevadas a cabo en México (1975), Copenhague (1980) y Nairobi (1985). En ellas la comunidad política internacional fue definiendo los derroteros de la política mundial en materia de igualdad de género. Fue hasta 1985 que se empezó a hablar sobre la incorporación de un enfoque de igualdad de género en todas las políticas públicas, sin embargo esto quedó sustentado formalmente diez años después, en la Cuarta Conferencia sobre la Mujer, con sede en Beijing, encuentro cuyo resultado fue la adopción de la Declaratoria y Plataforma de acción que lleva el mismo nombre.

<sup>76</sup> García, Evangelina, "Políticas de igualdad...", *cit.*, p.77.

las desigualdades sociales desde el ámbito de acción en que esté inscrita cada política (laboral, educativo, social, económico, etc), garantizando así la igualdad sustantiva.

Tabla 2. *Definiciones del término Gender Mainstreaming*

Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (1997)	PNUD (2000)	Consejo de Europa (1998)
El Mainstream de la perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de géneros”.	El género en el mainstream tiene como propósito integrar el interés en la igualdad de géneros en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización. Más específicamente es una estrategia para asegurar que: 1) la igualdad de hombres y mujeres esté incluida en todas las fases menores o mayores del proceso de toma de decisiones de una organización, 2) y que el producto o resultado de las decisiones que se hayan tomado sea sistemáticamente monitoreado en lo que se refiere a su impacto en la igualdad de géneros. (...) Una iniciativa efectiva de género en el mainstream requiere la interacción compleja de numerosas habilidades y competencias usualmente coordinadas en un equipo de trabajo integrado para tal fin.”	El Gender Mainstreaming implica la reorganización, fortalecimiento, desarrollo y evaluación del proceso de las políticas públicas, a fin de que la perspectiva de la igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, a todos los niveles y en todas sus fases, por los actores normalmente involucrados en su elaboración

Fuente: García, Evangelina, Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. De qué estamos hablando: marco conceptual, 2ª. ed., s.l.i., PNUD proyecto América Latina, 2011, p.78

Concretamente, García Prince ha distinguido los siguientes supuestos, alrededor de los cuales se configura la Transversalidad de la Perspectiva de Género:

- a) Se trata de una estrategia, no un fin en sí mismo, en donde justamente el fin es la igualdad entre mujeres y hombres, por esta razón exige el empleo de herramientas estratégicas.

- b) Reconoce la desigualdad como problema público, por lo cual supone el establecimiento de la igualdad como referencia en todas las fases del proceso de políticas públicas, así como en el orden institucional que les da soporte, en su ejecución y evaluación.
- c) Su aplicación abarca todos los órdenes y niveles de la gestión institucional u organizacional: leyes y todo otro mandato de políticas, programas y proyectos en todas las áreas, niveles y ámbitos (sociales, políticos, culturales y económicos).
- d) Debe ser asumida en todos los aspectos o fases operativas de la gestión o proceso de las políticas: diseño, implementación, monitoreo y evaluación.
- e) Sus criterios metodológicos fundamentales son: integrar globalmente las experiencias, los intereses y las necesidades de las mujeres y los hombres en todas las iniciativas de cualquier tipo y alcance; evaluar las implicaciones en mujeres y hombres de cualquier acción realizada; y garantizar beneficio igual para hombres y mujeres.
- f) Para su institucionalización requiere contar con el apoyo de un equipo calificado a cargo de la dirección, coordinación y apoyo a la ejecución de las tareas correspondientes.<sup>77</sup>

### **1.3.2 Implicaciones en la administración pública**

La implementación de la estrategia de transversalidad requiere que el proceso de políticas públicas contemple la perspectiva de género en todas sus fases, para lo cual las administraciones públicas tienen que pasar por una serie de cambios profundos que permitan que los servicios, apoyos y bienes que proporcionan a la sociedad incidan en la contención y erradicación de la desigualdad de género. Sin embargo, esto requiere ir más allá del desarrollo de capacidades para formular, implementar y evaluar políticas a partir de la perspectiva de género, implica modificar el propio aparato gubernamental, adaptando los valores institucionales, las organizaciones y a las personas que las hacen funcionar, a un nuevo paradigma cuya base es la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos. Por lo anterior, es preciso destacar que la estrategia de transversalidad opera simultáneamente en dos aspectos:

[..] por un lado, en la hechura de políticas públicas con enfoque de igualdad de género, a partir de acciones agregadas o incorporadas a las políticas de un cierto dominio o campo de acción del Estado, para corregir un desequilibrio en la distribución de poder, recursos, oportunidades o reconocimientos, entre las mujeres y los hombres. Y por el otro, en acciones dirigidas a

---

<sup>77</sup> García Prince, Evangelina "Políticas de igualdad...", *cit.*, pp. 78-79.

transformar la racionalidad tanto de los procesos de formulación de las políticas públicas, como del funcionamiento interno de las propias organizaciones.<sup>78</sup>

En el primer caso, se precisan de cambios en los procedimientos, en las responsabilidades y capacidades institucionales, transformaciones que permitan la inclusión de la perspectiva de género en aspectos como la elaboración normativa, la gestión presupuestaria, la producción y la gestión de la información, la gestión de ayudas y subvenciones, la contratación pública y los ascensos, etc. “[Se requiere analizar] las implicaciones de la puesta en marcha de la estrategia de la transversalidad sobre las *formas de hacer* y las funciones implicadas en la actividad administrativa.”<sup>79</sup>

Respecto al segundo punto, ante la necesidad de crear una infraestructura básica que garantice la viabilidad de la implementación de la estrategia de transversalidad, se requieren modificaciones en las dinámicas que le dan forma a la cultura institucional de cada ente público. Los cambios impulsados en la cultura institucional deben garantizar formas de interacción más horizontales, participativas y con liderazgos cooperativos; la participación de nuevos agentes de la sociedad, como centros de investigación, académicos y organizaciones de la sociedad civil en diversos procesos de la hechura de las políticas; la participación activa de mujeres y hombres en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas gestionadas, así como en el proceso de transversalidad de la perspectiva de género; la modificación gradual patrones discriminatorios y sexistas de comportamiento presentes en las relaciones laborales de la organización; y la conciliación entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos.<sup>80</sup>

De lo anterior deriva la necesidad de medidas para desarrollar y fortalecer “un conocimiento del proceso de elaboración de las políticas, un conocimiento en profundidad en materia de igualdad de género aplicado a las diferentes áreas de acción, y la comprensión del significado de la estrategia en sí misma y de lo que implica”.<sup>81</sup>

---

<sup>78</sup>Incháustegui, Teresa y Ugalde, Yamileth, “La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia”, en Barquet, Mercedes (coord.), *Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas*, México, Comisión de Equidad y Género, LIX Legislatura, Cámara de Diputados, 2006, s/p

<sup>79</sup> Biencinto, Natalia y González, Ángeles, *La Transversalidad de género: métodos y técnicas*, España, Instituto Andaluz de la Mujer, 2010, p. 18.

<sup>80</sup> Incháustegui, Teresa y Ugalde, Yamileth, *op. cit.*

<sup>81</sup> *Ibidem*, p. 56.



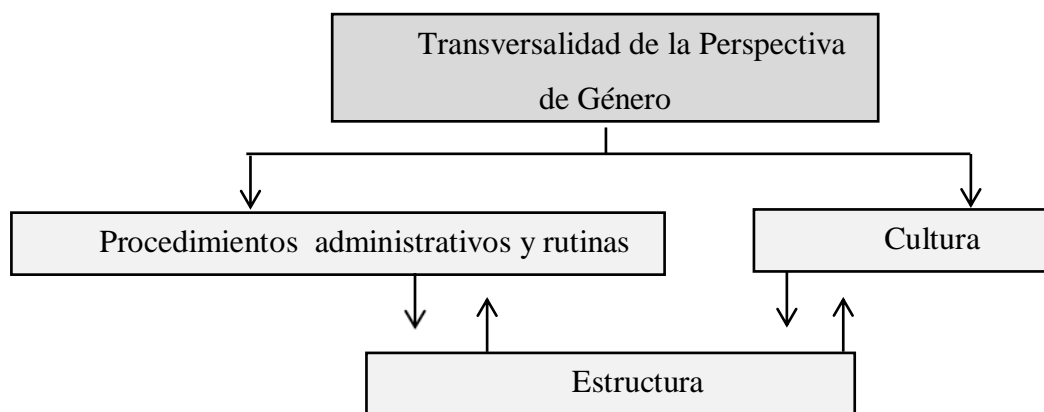


Figura 2. *Dimensiones de la transversalidad de la perspectiva de género*. Elaboración propia, con base en Biencinto, Natalia y González, Ángeles, *La Transversalidad de género: métodos y técnicas*, Andalucía, Instituto Andaluz de la Mujer, 2010, pp. 17-27.

Los cambios generados a nivel procedimental y de cultura institucional, exigen también modificaciones en la estructura orgánica de los entes públicos a fin de contar con órganos encargados de la coordinación y asesoría el proceso de transversalidad dentro de las distintas áreas y niveles. En general, estos cambios a nivel organizativo, deben “abordar [...] las implicaciones del nuevo marco normativo sobre la estructura y formas de organización de la administración pública”.<sup>82</sup>

Respecto a los cambios en la estructura orgánica de la organización, el proceso de transversalidad suele requerir de la creación de unidades especializadas al interior de cada organización gubernamental que se encarguen de “facilitar, aportar, consensuar, integrar y ser portavoz de demandas y temas sensibles al género”<sup>83</sup>, y en esta medida asesorar, monitorear y ayudar a las distintas unidades y áreas administrativas que componen cada ente público.

Cabe destacar que en algunos casos la estrategia de Transversalidad de la Perspectiva de Género no suele requerir de un ente público específico que diseñe, implemente y evalúe las políticas públicas de todos los entes públicos. Las instancias de género o instancias de la mujer sólo adquieren atribuciones como coordinadoras del proceso general de transversalidad en la administración pública, manteniendo comunicación permanente con una red de unidades agentes de igualdad de género al interior de los entes públicos, evaluando los avances y los impactos de la

<sup>82</sup> *Ibidem*, p. 18.

<sup>83</sup> *Ibidem*, p. 12.

puesta en marcha de la estrategia, así como reconfigurando sus derroteros generales, cuando resulta necesario.<sup>84</sup>

### 1.3.3 La transversalidad como proceso estratégico

Debido a que la desigualdad de género es un problema público sistémico, enraizado en las costumbres, valores, organizaciones e instituciones sociales, la estrategia de Transversalidad requiere de un proceso de planeación con resultados de alto impacto. Este proceso de planeación pública estratégica contiene cuando menos cuatro etapas: un diagnóstico o punto de partida, el diseño de una estrategia de transversalidad, la implementación de la estrategia y, la evaluación e institucionalización de la perspectiva de género (Véase *Figura 3*).

El proceso estratégico de la transversalidad tiene la finalidad de generar impactos en la posición de género de las mujeres, por ello su fase inicial requiere de la identificación de los recursos con los que cuenta la organización para poner en marcha el proceso, incluyendo la voluntad política y la disposición institucional necesarias para inducir el cambio. Esta primera fase está basada en la adecuada priorización de problemas y la identificación de objetivos estratégicos a través del diagnóstico, por ello la generación y sistematización de información debe realizarse de mediante criterios metodológicos adecuados, permitentes y eficientes. Es preciso “recopilar y sistematizar información relevante para conocer y caracterizar la realidad social o institucional. Con la información captada se [pueden realizar] análisis de los problemas y establecer una priorización de las intervenciones”.<sup>85</sup>

A partir del diagnóstico inicial es posible diseñar una estrategia de transversalidad que contemple y estructure la información sobre “qué es lo que se tiene”, “a qué se quiere llegar” y “cómo se quiere llegar”. En la segunda fase del proceso de transversalidad suele utilizarse la Matriz de Marco Lógico, una herramienta que permite facilitar la identificación de rubros como: los

---

<sup>84</sup> En el caso de la estrategia de Políticas Específicas de Igualdad las instancias de género o instancias de la mujer sí juegan un factor imprescindible. Estas se encargan de todo el proceso de las políticas públicas, debido a la naturaleza de las mismas: por un lado, es un número reducido de políticas, y por el otro, las acciones implementadas contribuyen al adelanto y empoderamiento de uno o varios grupos de mujeres. cfr., al respecto Verloo, Mieke, *Another velvet revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation*, Viena, Institut für die Wissenschaften vom Menschen, Working paper no. 5, 2001, pp. 3-4, <http://es.scribd.com/doc/199993490/2001-Verloo-Gender-Mainstreaming-and-the-Politics-of-Implementation>

<sup>85</sup> Incháustegui, Teresa y Ugalde, Yamileth (coords.), *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*, México, INMUJERES-DF y Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A.C., 2004, p. 59.

objetivos general y específicos; los resultados hipotéticos esperados y los riesgos o escenarios negativos; las metas a corto, mediano y largo plazo; los indicadores que ayudarán a medir el cumplimiento de las metas; las actividades a realizar así como los medios y tiempos de realización mismas; y los insumos (financieros, materiales y humanos) de ejecución, y el presupuesto.

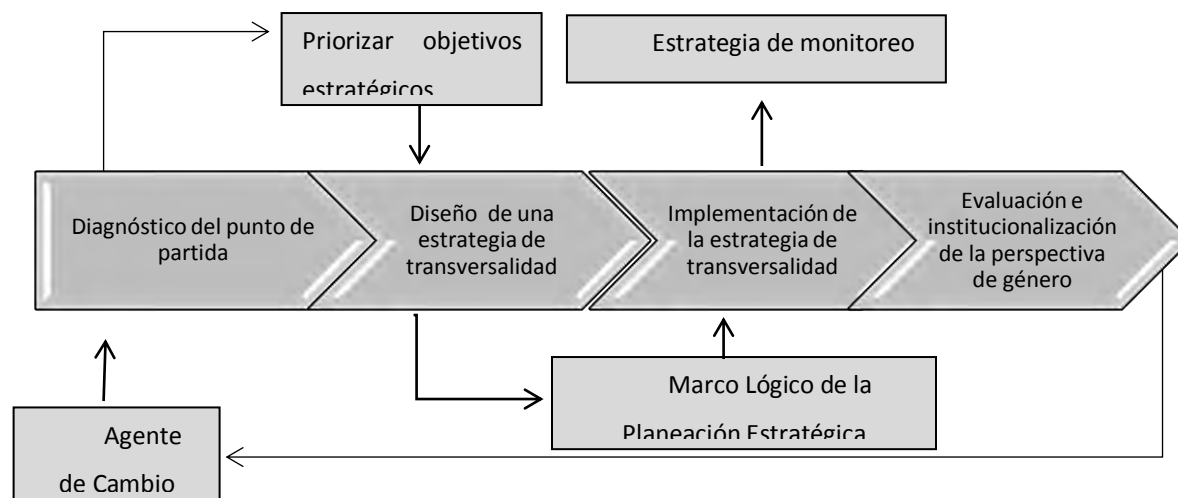


Figura 3. *Proceso estratégico de la Transversalidad de la Perspectiva de Género*. Recuperado de Incháustegui, Teresa y Ugalde, Yamileth (coords.), *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*, México, INMUJERESDF y Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A.C., 2004, p. 57.

La tercera fase del proceso de transversalidad es la implementación de la estrategia diseñada, llevando a la práctica el plan de acción determinado en la Matriz de Marco Lógico; por ello esta fase precisa de contar con personal capacitado que se encargue de materializar los objetivos de la estrategia en los procedimientos y rutinas asignados. Esta fase precisa de un monitoreo constante para evaluar y prever los posibles resultados de las acciones puestas en marcha, facilitando así la mejora continua del proceso para evitar consecuencias negativas no intencionales y garantizar que los impactos finales de las políticas públicas incidan verdaderamente en la reducción de desigualdades sociales.

La evaluación de la estrategia es por ello una fase indispensable en el proceso de transversalidad, esta última fase refleja el grado de cumplimiento de las metas y objetivos, y permite conocer la manera en que la introducción del enfoque de Igualdad de Género en las

políticas públicas ha impactado en la solución de los problemas de desigualdad entre mujeres y hombres. Con base en esto es posible identificar nuevas fallas, redefinir derroteros y objetivos generales, así como proponer nuevas soluciones. La planeación estratégica es un proceso de mejora continua, por ello transversalizar la perspectiva de género requiere de un constante control, monitoreo y evaluación.

## **1.4 Marco jurídico para la igualdad de género y la transversalidad de la perspectiva de género**

### **1.4.1 Instrumentos jurídicos internacionales**

El reconocimiento jurídico de las mujeres como ciudadanas y como sujetos de derecho por organizaciones de derecho público internacional en instrumentos como la Carta de Naciones Unidas, compuesta por la Declaración de Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto de Derechos Civiles y Políticos (1966), y el Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1966), y los protocolos facultativos de estos dos últimos; así como la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1968), orientó a los estados a modificar sus ordenamientos jurídicos para reconocerlas como personas con iguales derechos, libertades y obligaciones que los varones.

Posteriormente se expidieron a nivel internacional documentos para la reivindicación de los derechos humanos de las mujeres que establecieron obligaciones y/o recomendaciones para que los estados firmantes -México entre ellos- respeten y garanticen a las mujeres el ejercicio de sus derechos humanos a partir de una vida libre de discriminación y violencia por razones de diferencia sexual y género, específicamente a partir de medidas de carácter jurídico y político.

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

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés), ratificada por México en 1981. Esta Convención busca garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, a partir de criterios de igualdad, no discriminación, equidad y justicia. Considerada como la “Carta internacional de derechos humanos de las mujeres”, la CEDAW reconoce por primera vez en documentos internacionales que la cultura, las tradiciones, la religión, entre otros, son factores que pueden afectar el ejercicio de derechos de las mujeres y señala que los Estados deben “seguir, por

todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer”,<sup>86</sup> modificando para ello los patrones socioculturales (prejuicios y prácticas consuetudinarias) que impliquen la inferiorización y discriminación de las mujeres. De esta forma, la discriminación hacia la mujer es concebida por CEDAW como:

toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que [tiene] por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.<sup>87</sup>

A lo largo del preámbulo y los 30 artículos que componen la Convención, se establecen los derechos de las mujeres y los criterios normativos para eliminar su discriminación en las esferas civil, política, económica, social y cultural, incluyendo los problemas especiales de las mujeres rurales. Así mismo, se delimitan las disposiciones para que “los Estados Partes [tomen] todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.<sup>88</sup>

Entre otras cosas, la CEDAW obliga a los estados a garantizar, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho de las mujeres a “votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas; participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales; así como participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país”.<sup>89</sup>

Además, dentro su artículo 4º, la Convención establece que no se consideran discriminatorias las medidas de carácter temporal que tengan por objeto acelerar la igualdad de facto entre mujeres y hombres, y tampoco aquellas encaminadas a proteger la maternidad.<sup>90</sup>

---

<sup>86</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas, *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, *op. cit.*, artículo 2.

<sup>87</sup> *Ibidem*, artículo 1º.

<sup>88</sup> *Ibidem*. Artículo 3º.

<sup>89</sup> *Ibidem*. Artículo 7º.

<sup>90</sup> *Ibidem*, Artículo 4º

***Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujer.***

A nivel regional, se adoptó en 1994 la Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujer (conocida también como Convención de Belém do Pará, por la ciudad donde fue firmada) la cual fue ratificada por el Estado mexicano en 1998. La Asamblea General de la Organización de Estados Americanos adoptó este instrumento jurídico con el propósito instar a los Estados parte a reconocer que la violencia contra la mujer “impide el ejercicio libre y pleno de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales”,<sup>91</sup> por lo que establece una serie de responsabilidades estatales para respetar, proteger y garantizar tales derechos sin discriminación, haciendo frente a las situaciones de violencia que viven las mujeres por razones de diferencia sexual y género.

La Convención de Belém do Pará es el primer instrumento jurídico a nivel mundial en materia de violencia de contra las mujeres, y define ésta como “cualquier acción o conducta, basada en [el] género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.<sup>92</sup> También proporciona una clasificación precisa de la violencia a partir de su tipo (física, sexual, o psicológica) y su ámbito de ocurrencia (ejercida en la familia, unidad doméstica, las relaciones interpersonales, en la comunidad, o bien, perpetrada por el Estado). Así mismo, contempla que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, incluye, entre otros los derechos de las mujeres a ser vivir libres toda forma de discriminación y a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.<sup>93</sup>

Los estados signatarios de la Convención están obligados a adoptar políticas, programas y medidas especiales para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, basada en su condición de género, tanto en el ámbito público como en el privado, además de garantizar el pleno ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. La Convención establece responsabilidades para que los representantes de los poderes públicos modifiquen “los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres [...] para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o

---

<sup>91</sup> Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, adoptada el 9 de junio de 1994, artículo 5

<sup>92</sup> *Ibidem*, artículo 1°.

<sup>93</sup> *Ibidem*, artículo 6°.

superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que [legitiman] o exacerban la violencia contra la mujer.”<sup>94</sup>

Ampliando la intervención del Estado al ámbito privado, la Convención de Belém do Pará busca garantizar la máxima protección de las mujeres que viven en los estados democráticos del continente americano a fin de que logren acceder al ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones que los hombres.

### ***Declaración y Plataforma de Acción de Beijing***

La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing son dos documentos adoptados tras la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en 1995 en Beijing, China. La Plataforma es un instrumento jurídico no vinculante que establece lineamientos y guías de acción para que los estados generen estrategias y efectúen acciones en doce esferas de especial preocupación para el adelanto de las mujeres, sobre aspectos relativos a: salud, pobreza, educación y capacitación, conflictos armados, poder político y toma de decisiones, violencia, economía, medios de difusión, mecanismos para el adelanto de las mujeres, medio ambiente y derechos de las niñas.

Partiendo de considerar la existencia de desigualdades en la distribución del poder y en la adopción de decisiones entre mujeres y hombres, que impide a las mujeres el ejercicio de sus derechos humanos, la Plataforma de Acción de Beijing realiza recomendaciones para que los gobiernos incorporen una perspectiva de género<sup>95</sup> al proceso de formulación, ejecución y evaluación de políticas y programas. En este sentido la Plataforma dispone que:

[...] al ocuparse del disfrute de los derechos humanos, los gobiernos y otros interesados deben promover una política activa y visible encaminada a incorporar una perspectiva de género en todas las políticas y los programas de manera que, antes de que se adopten decisiones, se analicen los efectos que han de tener para las mujeres y los hombres.<sup>96</sup>

Así mismo, según en el artículo IV de la Plataforma se hace énfasis en que:

el éxito de las políticas y de las medidas destinadas a respaldar o reforzar la promoción de la igualdad de género y la mejora de la condición de la mujer debe basarse en la integración de

---

<sup>94</sup> *Ibidem*, artículo 8.

<sup>95</sup> Los términos “incorporación de la perspectiva de género” e “incorporación de la perspectiva de género” fueron resultado de una primera adecuación al español del término anglosajón *gender mainstreaming*, que más tarde se traduciría como “transversalidad de la perspectiva de género”.

<sup>96</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas, *Declaración y Plataforma de acción de Beijing*, adoptada en septiembre de 1995, punto 229.

una perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad, así como en la aplicación de medidas positivas con ayuda institucional y financiera adecuada en todos los niveles.<sup>97</sup>

A lo largo de todo el documento se enfatiza la necesidad de la incorporación de la perspectiva de género (*gender mainstreaming*) en los procesos de todas las políticas y programas para garantizar la plena participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida, incluido el ámbito de las decisiones públicas. Específicamente, el Objetivo Estratégico G denominado *Mujeres en el ejercicio del poder y la toma de decisiones*, recalca la importancia de asegurar que las mujeres participen de forma igualitaria con los hombres en todos los niveles de gobierno, principalmente en los poderes legislativo y ejecutivo, debido a que aquellas representan la mitad de la población mundial, de lo cual deriva la necesidad de que ocupen una cantidad proporcional de cargos públicos, sobre todo aquellos de toma de decisiones.

Aunado a lo anterior, según se delinea en el Objetivo Estratégico G.1, la incorporación de la perspectiva de género (*gender mainstreaming*) debe acompañarse de medidas para garantizar a las mujeres la igualdad en el acceso y participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones; para lo cual es preciso que los gobiernos se comprometan a:

establecer el objetivo del equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades de la administración pública y en la judicatura, incluidas, entre otras cosas, la fijación de objetivos concretos y medidas de aplicación a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a lograr una representación paritaria de las mujeres y los hombres, de ser necesario mediante la adopción de medidas positivas en favor de la mujer, en todos los puestos gubernamentales y de la administración pública.<sup>98</sup>

Este Objetivo Estratégico pone énfasis en impulsar mecanismos que favorezcan, garanticen y vigilen el acceso de las mujeres a los niveles superiores de adopción de decisiones, como la modificación de los criterios y métodos de contratación y nombramiento, así como el desarrollo de programas de adelanto profesional.

Por su parte, el Objetivo Estratégico G.2, enfocado al aumento de capacidades de las mujeres para participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos, señala la importancia de que los gobiernos pongan en marcha programas de capacitación para ayudar a las mujeres a

---

<sup>97</sup> *Ibidem*, punto 57.

<sup>98</sup> *Ibidem*, punto 190, s/p.



desempeñarse mejor en los puestos directivos, sobre todo cuando carecen de experiencia, alentándolas en todo momento a buscar oportunidades de crecimiento profesional. Este objetivo además plantea que tanto mujeres como hombres adquieran capacitaciones intensivas sobre relaciones de género, con la finalidad de generar ambientes laborales libres de discriminación.<sup>99</sup>

La Plataforma de Acción de Beijing recomienda que se incorpore la perspectiva de género en todas las políticas, dando también valor a la aplicación de medidas específicas para el adelanto de las mujeres. Si bien es el primer documento internacional que concibe al *gender mainstreaming* como proceso o estrategia indispensable para garantizar la igualdad, destaca también la importancia de las políticas específicas para el adelanto de las mujeres en cada una de las esferas de especial preocupación.

#### **1.4.2 Instrumentos jurídicos nacionales.**

##### ***Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos***

En su artículo 1º, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que “todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en [la] Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección”,<sup>100</sup> prohibiendo la discriminación por género y confiriendo a las autoridades estatales mexicanas la obligación de “promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad”.<sup>101</sup> Por otro lado, en su artículo 4º la Carta Magna mexicana establece la igualdad jurídica de mujeres y hombres ante la ley.

##### ***Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres***

En el año 2006 se expidió la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, instrumento jurídico que armonizó las disposiciones de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Esta Ley tiene el objeto:

---

<sup>99</sup> *Ibidem*, punto 195, s/p.

<sup>100</sup> Congreso constituyente mexicano de 1917, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Diario Oficial de la Federación, México, Última reforma publicada DOF 10-07-2015, artículo 1º

<sup>101</sup> *Ibidem*.

[...] regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres [en todos los ámbitos de la vida], proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.<sup>102</sup>

La Ley establece disposiciones para que las entidades federativas y los municipios expidan las leyes y reglamentos necesarios para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos geográficos y administrativos, teniendo como base los valores, principios y lineamientos que para este respecto se establecen tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en la misma Ley. De esta forma los titulares de las entidades federativas quedan obligados a:<sup>103</sup>

Conducir la política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incorporando para ello la asignación de recursos en los presupuestos de egresos de las entidades federativas; crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres en los Estados y el Distrito Federal y; elaborar las políticas públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales, y dando cumplimiento a lo establecido en la Ley.

### ***Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida libre de Violencia***

Por otro lado, en el año 2007 se expidió la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida libre de Violencia que, armonizando lo dispuesto en la Convención de Belém do Pará, busca “establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres [...] conforme a los principios de igualdad y de no discriminación”;<sup>104</sup> determinando para tal fin que “la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias [expidan] las normas legales y [tomen] las medidas presupuestales y administrativas

---

<sup>102</sup> Cámara de Diputados de los Estados Unidos Mexicanos, Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de noviembre de 2013, artículo 1°.

<sup>103</sup> *Ibidem*, artículo 15°.

<sup>104</sup> Cámara de diputados de los Estados Unidos Mexicanos, *Ley general de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia*, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de abril de 2014, artículo 1°.

correspondientes para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.”<sup>105</sup>

Las entidades federativas, además adquieren la obligación de diseñar e implementar políticas públicas en concordancia con la Política Nacional de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, basándose para ello en una perspectiva de género que contribuya a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

### **1.4.3 Instrumentos jurídicos en el Distrito Federal.**

Con base en las disposiciones de los tratados internacionales y las leyes nacionales en materia de igualdad, no discriminación y no violencia contra las mujeres, el gobierno del Distrito Federal expidió dos importantes leyes: la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal (2007) y la Ley de Acceso a las Mujeres a una vida libre de Violencia del Distrito Federal (2008).

#### ***Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal***

Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal (2007), la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal es un documento de 38 artículos que tiene por objeto “regular, proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres.”<sup>106</sup>

Esta ley busca garantizar la igualdad de trato y oportunidades para el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de las personas sin importar sus diferencias sexuales y su condición de género, considerando para tal efecto los principios de igualdad sustantiva, equidad de género y no discriminación.

A partir de esta ley local se creó la Política en Materia de Igualdad Sustantiva y los tres instrumentos que permiten su operatividad: el Sistema para la igualdad sustantiva entre Mujeres y

---

<sup>105</sup> *Ibidem*, artículo 2°.

<sup>106</sup> Asamblea Legislativa del Distrito Federal, *Ley de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal*, última reforma publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 18 de diciembre de 2014, artículo 1.

Hombres del Distrito Federal; el Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres (el cual se ajusta al Programa General de Desarrollo de Distrito Federal), y un mecanismo de Vigilancia en Materia de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

La Política en Materia de Igualdad Sustantiva busca que las estrategias y acciones de todos los ámbitos de gobierno estén orientadas a:

Generar la integralidad de los Derechos Humanos como mecanismo para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; garantizar que la planeación presupuestal incorpore la progresividad, la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, acciones y convenios para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres; implementar acciones para garantizar la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres; promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito civil; establecer medidas para erradicar la violencia de género y la violencia familiar; así como, la protección de los derechos sexuales y reproductivos y sus efectos en los ámbitos público y privado; garantizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral y social, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias remuneratorias, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico; fomentar el cumplimiento del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares; y promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.<sup>107</sup>

Según lo dispuesto en la ley en mención, la actuación de los entes públicos capitalinos debe coadyuvar a hacer sustantiva la igualdad, asegurando que las mujeres, logren ejercer sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales con igualdad de oportunidades e igualdad de trato que los hombres. Específicamente, respecto a la búsqueda de la igualdad sustantiva en la esfera política, el artículo 24 estipula que los entes públicos capitalinos deben generar “los mecanismos necesarios para garantizar la participación equitativa entre mujeres y hombres en la

---

<sup>107</sup> *Ibidem*, artículo 10

toma de decisiones políticas y socioeconómicas”,<sup>108</sup> con especial énfasis en los cargos de elección popular, los partidos políticos, las agrupaciones políticas locales y los altos cargos públicos.

### ***Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia del Distrito Federal***

Expedida por decreto en el año 2008, la ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia del Distrito Federal surge como un documento normativo de carácter obligatorio que establece principios, lineamientos y criterios de las políticas públicas locales para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Tomando como base la perspectiva de género, este documento trabaja a la luz de cinco principios rectores: el respeto a la dignidad humana de las mujeres, la libertad y autonomía de las mujeres, la no discriminación, la equidad de género, y la transversalidad de la perspectiva de género.

El Artículo 5° de esta ley local consagra algunos derechos que, sin importar sus diferencias en cuerpo e identidad, tienen las mujeres, como el derecho a ser valoradas y educadas libres de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación; y ser tratadas con respeto a su integridad y el ejercicio pleno de sus derechos.<sup>109</sup> Además, define seis tipos de violencia contra las mujeres (psicoemocional, física, patrimonial, económica, sexual, contra derechos reproductivos y feminicida), inscribiéndolos dentro de cinco ámbitos de ocurrencia o modalidades (familiar, laboral, docente, comunal, institucional).

Las acciones de prevención de la violencia definidas en esta ley hacen surtir efectos al interior de los entes públicos capitalinos, con el objeto de reducir las situaciones de violencia y discriminación en las culturas institucionales de los mismos. De esta manera, las dependencias, entidades y las dieciséis delegaciones políticas adquieren, entre otras, obligaciones para: capacitar y especializar a su personal en materia de derechos humanos de las mujeres; difundir las campañas informativas sobre los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres, así como de las instituciones que atienden a las víctimas; quitar de toda campaña publicitaria estereotipos y lenguaje sexista o misógino; promover y ejecutar acciones para que las condiciones laborales se desarrollen con igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, la

---

<sup>108</sup> *Ibidem*, artículo 24.

<sup>109</sup> Asamblea Legislativa del Distrito Federal, *Ley de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia para el Distrito Federal*, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008, artículo 5.

capacitación, el ascenso y la permanencia de las mujeres; fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo; así como establecer mecanismos internos para la denuncia del personal que incurra en violencia institucional.<sup>110</sup>

---

<sup>110</sup> *Ibíd*em, artículo 15°.

## Capítulo 2

### Condiciones de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres del personal de estructura de en la SSP-DF

#### 2.1 Características de la secretaría de seguridad pública del distrito federal

##### 2.1.1 Funciones sustantivas.

La Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal es una dependencia de la Administración Pública capitalina, de carácter centralizado, encargada de prestar servicios policiales preventivos y de investigación, sus funciones están orientadas a “realizar en el ámbito territorial y material del Distrito Federal, las acciones dirigidas a salvaguardar la integridad y patrimonio de las personas, prevenir la comisión de delitos e infracciones a las disposiciones gubernativas y de policía, así como a preservar las libertades, el orden y la paz públicos”.<sup>111</sup> Estas acciones de estudio, administración y despacho contribuyen a materializar los objetivos contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo y el Programa General de Desarrollo local, satisfaciendo “en forma continua, uniforme, regular y permanente, necesidades de carácter colectivo”.<sup>112</sup>

La dependencia integra y sistematiza mecanismos de información sobre la prevención y comisión de infracciones y delitos; ejecuta acciones comprendidas en el marco del Sistema Nacional de Seguridad Pública; y desarrolla políticas de seguridad establecidas por el Jefe de Gobierno, enfocándose en la protección de la integridad física de las personas y la protección de sus bienes cuando se ven amenazados por situaciones de peligro, violencia o disturbios; la regulación, control y supervisión del tránsito de individuos y automóviles; la garantía y mantenimiento de la vialidad en el territorio capitalino; la instrumentación de programas, campañas y cursos de seguridad, educación vial, prevención de accidentes y cortesía urbana; la formulación e instrumentación de programas de control y prevención de consumo de alcohol y estupefacientes; así como en el establecimiento de mecanismos para fomentar la participación eficaz de la sociedad en la planeación y supervisión de la seguridad pública.

---

<sup>111</sup> Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, Gaceta Oficial del Distrito Federal, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 20 de mayo de 2003, artículo 3, fracción I.

<sup>112</sup> Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de diciembre de 1998, artículo 3, fracción XIV.

Tabla 3. *Principales unidades administrativas de la SSP-DF*

Unidad	Órganos que lo integran
Oficina del Secretario	I. Unidades Administrativas: a) Dirección General de Asuntos Jurídicos. b) Dirección General de Inspección Policial. c) Dirección Ejecutiva de Comunicación Social. II. Unidades de Policía Complementaria: a) Dirección General de la Policía Auxiliar. b) Dirección General de la Policía Bancaria e Industrial. III. Órganos Colegiados: a) Consejo de Honor y Justicia.
Subsecretaría de Operación Policial	I. Unidades Administrativas Policiales: a) Dirección General de Policía de Proximidad “Zona Norte” b) Dirección General de Policía de Proximidad “Zona Centro”. c) Dirección General de Policía de Proximidad “Zona Sur”. d) Dirección General de Policía de Proximidad “Zona Oriente”. e) Dirección General de Policía de Proximidad “Zona Poniente”. f) Dirección General de la Policía Metropolitana. g) Dirección Ejecutiva de Logística y Seguimiento Operativo.
Subsecretaría de Control de Tránsito	I. Unidades Administrativas Policiales: a) Dirección General de Operación de Tránsito. b) Dirección General de Ingeniería de Tránsito. c) Dirección General de Aplicación de Normatividad de Tránsito.
Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito	I. Unidades Administrativas: a) Dirección General de Participación Ciudadana. b) Dirección General de Prevención del Delito. c) Dirección General de Derechos Humanos. d) Dirección Ejecutiva de Salud y Bienestar. II. Unidades Administrativas Policiales: a) Dirección Ejecutiva del Escuadrón de Rescate y Urgencias Médicas.
Subsecretaría de Desarrollo Institucional	I. Unidades Administrativas: a) Dirección General de Carrera Policial. b) Dirección General del Centro de Control de Confianza. c) Dirección General del Consejo de Honor y Justicia. II. Órgano Desconcentrado: a) Instituto Técnico de Formación Policial.



Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial	<p>I. Unidades Administrativas:</p> <p>a) Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones.</p> <p>b) Dirección General de Seguridad Privada y Procedimientos Sistemáticos de Operación.</p> <p>c) Dirección Ejecutiva de Análisis e Inteligencia Policial.</p>
Oficialía Mayor	<p>I. Unidades Administrativas:</p> <p>a) Dirección General de Administración de Personal.</p> <p>b) Dirección General de Recursos Materiales.</p> <p>c) Dirección General de Mantenimiento y Servicios.</p> <p>d) Dirección General de Recursos Financieros.</p> <p>e) Dirección Ejecutiva de Transparencia.</p> <p>f) Dirección Ejecutiva de Rendición de Cuentas.</p> <p>g) Dirección Ejecutiva de Organización y Administración Territorial.</p>
Jefatura del Estado Mayor Policial	<p>I. Unidades Administrativas:</p> <p>a) Dirección General de Enlace Institucional.</p> <p>II. Unidad Administrativa Policial:</p> <p>a) Dirección General de Investigación Policial Preventiva, Planes y Organización Táctica.</p> <p>b) Dirección Ejecutiva de Helicópteros.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en Asamblea Legislativa del Distrito Federal, *Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal*, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 16 De octubre de 2008, artículo 3.

### 2.1.2 Estructura orgánica de la Dependencia

Para el despacho de los asuntos que le son atribuidos y obligados, la Secretaría de Seguridad Pública se divide en ocho unidades administrativas básicas: la Oficina del Secretario, la Subsecretaría de Operación Policial, la Subsecretaría de Control de Tránsito, la Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito, la Subsecretaría de Desarrollo Institucional, la Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial, la Oficialía Mayor y la Jefatura del Estado Mayor Policial. Cada una de estas unidades se subdivide en unidades más pequeñas que pueden ser: unidades administrativas (secundarias), unidades administrativas policiales, unidades administrativas de apoyo técnico, unidades administrativas de apoyo técnico policial, unidades de policía complementaria, órganos colegiados, y órganos de desconcentrados.<sup>113</sup>

<sup>113</sup> Asamblea Legislativa del Distrito Federal, *Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal*, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 16 De octubre de 2008, artículo 3.

Las unidades administrativas (secundarias) y las unidades administrativas policiales son llamadas Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas. En tanto que las unidades administrativas de apoyo técnico operativo y las unidades administrativas de apoyo técnico operativo policial pueden recibir el nombre de Direcciones de Área, Subdirecciones, Jefaturas de Unidad Departamental, Jefaturas de Oficina, Jefaturas de Sección y Jefaturas de Mesa. Cabe señalar además que la Secretaría cuenta con el Consejo de Honor y Justicia (órgano colegiado); el Instituto Técnico de Operación Policial (órgano desconcentrado); y con unidades de Policía Auxiliar y Policía Bancaria e Industrial (unidades de policía complementaria).

### **2.1.3 Organización y atribuciones.**

Según se establece en la Ley Orgánica de la dependencia, “la Secretaría está a cargo del Secretario, quien ejerce autoridad jerárquica sobre todo el personal de la misma y tiene el mando directo de la Policía.”<sup>114</sup> El Secretario es el titular de la dependencia y es nombrado y removido libremente por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal. Se encarga de “la representación, trámite y resolución de los asuntos competencia de la Secretaría,”<sup>115</sup> apoyándose de los titulares de las Subsecretarías, la Oficialía Mayor y la Jefatura del Estado Mayor Policial, quienes se encargan entre otras cosas, de los siguientes asuntos: la formulación de proyectos de leyes, reglamentos, decretos, manuales, acuerdos y órdenes en los asuntos de su competencia; la elaboración de anteproyectos de propuestas para el Programa de Seguridad del Distrito Federal y del presupuesto que les correspondan; y la planeación, programación, organización, control, coordinación y evaluación del desempeño de las unidades que están dentro de su adscripción.<sup>116</sup>

Además, las personas titulares de las Subsecretarías, la Oficialía Mayor y la Jefatura del Estado Mayor Policial determinan los criterios, sistemas y procedimientos de trabajo que deben regir en las unidades a su cargo, y proponen la creación, reorganización y supresión de unidades que les correspondan. En general, los titulares de cada una de estas unidades cumplen con funciones sustanciales para la administración general de seguridad pública, las cuales dependen de las atribuciones específicas de cada unidad administrativa.

---

<sup>114</sup> Asamblea Legislativa del Distrito Federal, “Ley orgánica de la Secretaría...”, *op. cit.*, artículo 4.

<sup>115</sup> *Ibidem*, artículo 8, fracción I.

<sup>116</sup> *Ibidem*, artículo 10.

Tabla 4. *Atribuciones específicas por unidad administrativa*

Unidad Administrativa	Atribuciones específicas
Subsecretaría de Operación Policial	Ejercer el mando operativo de la Policía Preventiva del Distrito Federal y emitir las órdenes generales de operación, dirigiendo y supervisando las acciones operativas así como el debido funcionamiento de las diversas unidades, agrupamientos y servicios de la Policía Preventiva, así como las de la Policía Complementaria que defina el Secretario.
Subsecretaría de Control de Tránsito	Ejercer el mando operativo de la policía de tránsito del Distrito Federal, desarrollando planes, programas y acciones de vigilancia, control de tránsito y vialidad; y vigilar la adecuada utilización de la infraestructura, los servicios y elementos de la red vial.
Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito	Establecer lineamientos, políticas y programas institucionales que fomenten la cultura de la participación ciudadana en la preservación del orden público, protección a la integridad de las personas y sus bienes, así como el auxilio a la población en caso de siniestros y desastres. Además debe promover una cultura de respeto a los Derechos Humanos al interior de la Secretaría, atendiendo a las recomendaciones de las Comisiones de Derechos Humanos Nacional y del Distrito Federal.
Subsecretaría de Desarrollo Institucional	Organizar el Sistema de Carrera Policial, diseñando programas de reclutamiento, selección, inducción, profesionalización, mejoramiento y evaluación del desempeño de los elementos de Policía, conforme al Sistema de Carrera Policial; así como proponer al Secretario los lineamientos del Programa General de Formación Policial, estableciendo también la normatividad y procedimientos policiales.
Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial	Diseñar, dirigir y coordinar el Sistema de Información de Seguridad Pública, fortaleciendo la función policial con información estadística para la toma de decisiones, y diseñando a partir de ello los procedimientos de la operación policial, así como los mecanismos de su control y seguimiento. Además debe presentar también al Secretario el Programa Estratégico de Desarrollo Tecnológico que contemple la atención a las necesidades de infraestructura tecnológica de la Dependencia.
Oficialía Mayor	Coordinar la atención de los servicios administrativos de las áreas que integran la Secretaría, definiendo, coordinando y ejecutando políticas y programas correspondientes a la administración y desarrollo de personal. Además, debe vigilar el proceso interno de control y evaluación de ingresos; autorizar las erogaciones vigilando el ejercicio del presupuesto; y someter a consideración del Secretario el Anteproyecto del Presupuesto Anual así como el Programa Operativo Anual de la Dependencia.

---

Estado mayor policial	Solicitar e integrar la información que facilite la toma de decisiones al Secretario de Seguridad Pública, transformando y transmitiendo las decisiones del Secretario de Seguridad Pública (relativas a la operación policial) en directivas. Y supervisar a su vez el cumplimiento de los planes y programas de operación policial, así como la normatividad y procedimientos policiales, analizando y evaluando las estrategias para verificar que contengan las acciones que garanticen su óptimo desarrollo.
-----------------------	---

---

Nota: Elaboración propia con base en Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, Gaceta Oficial del Distrito Federal, 2008, Capítulo IV.

Por otro lado, los titulares de las Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas consideradas como unidades administrativas (secundarias) cumplen con diversas funciones que contribuyen al logro de objetivos y el ejercicio de atribuciones de la unidad a la que están adscritas. Planean, programan, controlan y evalúan las labores y comisiones encomendadas o delegadas; formulan los anteproyectos de programas y presupuestos que les corresponden; ejerciendo los presupuestos autorizados, administrando los recursos humanos, e informando periódicamente sobre el desarrollo de los programas a su cargo.<sup>117</sup>

En tanto, los titulares de las Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas consideradas como unidades administrativas policiales diseñan los programas respectivos al combate a la inseguridad, preservación del orden y la paz públicos, dirigiendo las acciones y operativos a cargo de las Unidades de Protección Ciudadana, Agrupamientos y Servicios de la Policía orientadas al cumplimiento de dicho objetivo. Además, participan en la elaboración de programas para la selección de armamentos, municiones, material, vehículos, vestuario y equipo para la Policía.

Finalmente, las personas titulares de las unidades administrativas de apoyo técnico operativo y de apoyo técnico operativo policial, asisten técnica y operativamente a las unidades administrativas y unidades administrativas policiales a las que están adscritas, preparando los elementos necesarios para que se emitan o ejecuten los actos administrativos en el ámbito de las funciones de estas últimas.

---

<sup>117</sup> *Ibíd*em, artículo 12

## 2.2 Brechas de género en el personal estructura

### 2.2.1 El personal de estructura.

Dentro de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal laboran tres tipos de personal: estructura, operativo y administrativo. El personal de estructura está conformado por los titulares de las unidades administrativas, administrativas policiales, de apoyo técnico administrativo, de apoyo técnico operativo, de policía complementaria, del órgano colegiado y el órgano desconcentrado; entre ellos se encuentran el Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal, los Subsecretarios, el Oficial Mayor y el Jefe del Estado Mayor Policial; así como los directores generales, directores ejecutivos, coordinadores generales, directores de área, subdirectores de área, y jefes de unidad departamental. Para acceder a los estos puestos, mujeres y hombres son nombrados directamente por el Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal, y propuestos, en algunos casos, por los Subsecretarios, el Oficial Mayor o el Jefe del Estado Mayor Policial. Sus funciones son de dirección y coordinación, teniendo a su cargo al personal administrativo de todas las subunidades y al personal operativo (policíaco) concentrado en la Oficina del Secretario, la Subsecretaría de Operación Policial, la Subsecretaría de Control de Tránsito y el Estado Mayor Policial.

En contraste con el personal estructura, el personal administrativo está conformado por mujeres y hombres encargados de labores de apoyo técnico, logístico, contable y administrativo. Su trabajo permite que cada una de las unidades a las que están adscritos responda a las necesidades de la dependencia. Se trata por lo general de personal de confianza, que suele ser nombrado o removido por el personal de estructura al que están jerárquicamente subordinados.

Por su parte, el personal operativo está conformado por el personal policíaco de la Policía Preventiva, la Policía Auxiliar y la Policía Bancaria e Industrial. Para ingresar a la Secretaría como personal operativo, mujeres y hombres son capacitados por Instituto Técnico de Operación Policial durante una estancia que les prepara profesionalmente en el mando y la administración. Su profesionalización es permanente y obligatoria conforme a la carrera policial, por ello, para permanecer al servicio de la Secretaría, mujeres y hombres deben participar en los programas de formación y actualización profesional.<sup>118</sup> El ascenso del personal operativo en la Carrera Policial

---

<sup>118</sup> Asamblea Legislativa del Distrito Federal, *Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal*, op. cit., artículo 54.

se basa en la evaluación curricular (profesionalización) y en concursos de promoción, cuya participación requiere de un tiempo mínimo de permanencia en cada nivel o jerarquía.

### 2.2.2 Brecha de ocupación por unidad administrativa.

Dentro de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal laboran 43,264 personas entre personal de estructura, operativo y administrativo.<sup>119</sup> Del total de puestos, 33,121 son ocupados por hombres y 10,143 ocupados por mujeres, lo que equivale a un 76.6% frente a un 23.4%, respectivamente; situación que representa una brecha ocupacional de género de 0.53.<sup>120</sup>

Tabla 5. Brecha de ocupación en la SSP-DF por tipo de personal

Tipo de puesto	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Brecha
					(100%)	
Estructura	960	76.3%	299	23.7%	1,259	0.52
Administrativo	3,170	50.9%	3,064	49.1%	6,234	0.01
Operativo	28,991	81.0%	6,780	19.0%	35,771	0.62
Total	33,121	76.6%	10,143	23.4%	43,264	0.53

Nota: Elaboración propia con base en Solicitud de Información a través de Sistema INFOMEX con el número de folio 0109000301514, oficio de respuesta del 16 de diciembre de 2014.

El personal operativo es el más numeroso dentro de la SSP-DF, con 35,771 personas asciende al 82.7% de los puestos de la dependencia. Del total de estos puestos, 28,991 están ocupados por hombres y 35,771 por mujeres, lo que equivale a un 81%, frente a un 19%, respectivamente. De lo anterior deriva que la brecha ocupacional de género en este tipo de personal sea de 0.62 (Véase *Tabla 5*). Por otro lado, el personal administrativo asciende a 6,234 personas, equivalente al 14.4% del total de puestos de la Secretaría. De estos puestos, 50.9% se encuentran ocupados por hombres y 49.1% por mujeres, situación que representa una brecha ocupacional de género del 0.01, muy cercana al nivel de equilibrio.<sup>121</sup>

<sup>119</sup> Solicitud de Información a través de Sistema INFOMEX con el número de folio 0109000301514, oficio de respuesta del 16 de diciembre de 2014.

<sup>120</sup> La brecha ocupacional de género va en una escala del 0 al 1, en donde 0 es el nivel ocupacional más equilibrado y 1 el más desigual, este último referido a la ausencia total de la participación de personal de un sexo dentro de un área o nivel. Para el cálculo de este indicador se utilizó la fórmula  $(c1-c2)/T$  en donde  $c1$  es el cantidad de personas del sexo que tiene mayor presencia dentro del área o nivel,  $c2$  es la cantidad de personas del sexo que tiene menor presencia dentro del área o nivel y  $T$  es el total de personas analizadas en el área o nivel.

<sup>121</sup> Solicitud de Información con el folio 0109000301514, *op. cit.*, s/p.

Con 1259 personas, el personal estructura representa el 2.9% del personal que labora en la SSP-DF. De éste, 960 personas son hombres y 299 son mujeres, cantidades equivalentes al 76.3% y al 23.7%, respectivamente; lo cual representa una brecha ocupacional de género de 0.52. Esto quiere decir que menos de la cuarta parte del total de los puestos de estructura se encuentran ocupados por mujeres (Véase *Tabla 6*). Sin embargo, dentro de cada una de las unidades administrativas de la dependencia la cantidad de personal de estructura varía considerablemente, y con ello la presencia de mujeres y hombres.

Tabla 6. *Brecha de ocupación por unidad administrativa*

Unidad administrativa	Hombres	%	Mujeres	%	Total (100%)	Brecha
Oficina del secretario	60	61.22%	38	38.77%	98	0.22
Subsecretaría de operación policial	419	89.3%	50	10.7%	469	0.78
Subsecretaría de control de transito	74	87.1%	11	12.9%	85	0.74
Subsecretaria de participación ciudadana y prevención del delito	72	68.57%	33	31.49%	105	0.37
Subsecretaría de desarrollo institucional	40	43%	53	57%	93	0.13
Subsecretaria de información e inteligencia policial	102	68.45%	47	31.54%	149	0.36
Oficialía mayor	151	71.56%	60	28.43%	211	0.43
Jefatura del estado mayor policial	42	85.7%	7	14.3%	49	0.71
Total	960	76.25%	299	23.74%	1259	0.52

Nota: Elaboración propia con base en Solicitud de Información a través de Sistema INFOMEX con el número de folio 0109000301514, oficio de respuesta del 16 de diciembre de 2014.

De las ocho unidades administrativas básicas en que se divide la Secretaría, siete cuentan con mayor personal estructura del sexo masculino, estas son: la Oficina del Secretario, la Oficialía Mayor, la Subsecretaría de Operación Policial, la Subsecretaría de Control de Tránsito, la Subsecretaría de Desarrollo Institucional, la Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial y el Estado Mayor Policial. Cabe destacar que en tres de estas unidades la brecha ocupacional es superior al 0.7, estas son: la Subsecretaría de Operación Policial, que concentra a 469 personas, 419 hombres (89.3%) y 50 mujeres (10.7%) alcanzando una brecha ocupacional del 0.7; a su vez, la Subsecretaría de Control de Tránsito, en donde de un total de 85 personas, 74 son hombres (87.1%) y 11 son mujeres (12.9%), lo que representa una brecha ocupacional de 0.74; y la Jefatura del Estado Mayor Policial, donde las mujeres ocupan apenas 7 puestos de estructura (14.3%), situación que se traduce en un 0.71 de brecha ocupacional.

En el caso de la Subsecretaría de Desarrollo Institucional, los puestos de estructura se encuentran ocupados en un 57% por mujeres y en un 43% por hombres, siendo esta Unidad la única que concentra mayor cantidad de mujeres que de hombres. Sin embargo, presenta la menor brecha ocupacional, puesto que de un total de 93 puestos de estructura, 40 se encuentran ocupados por hombres y 53 por mujeres, lo que equivale a una brecha de 0.13.

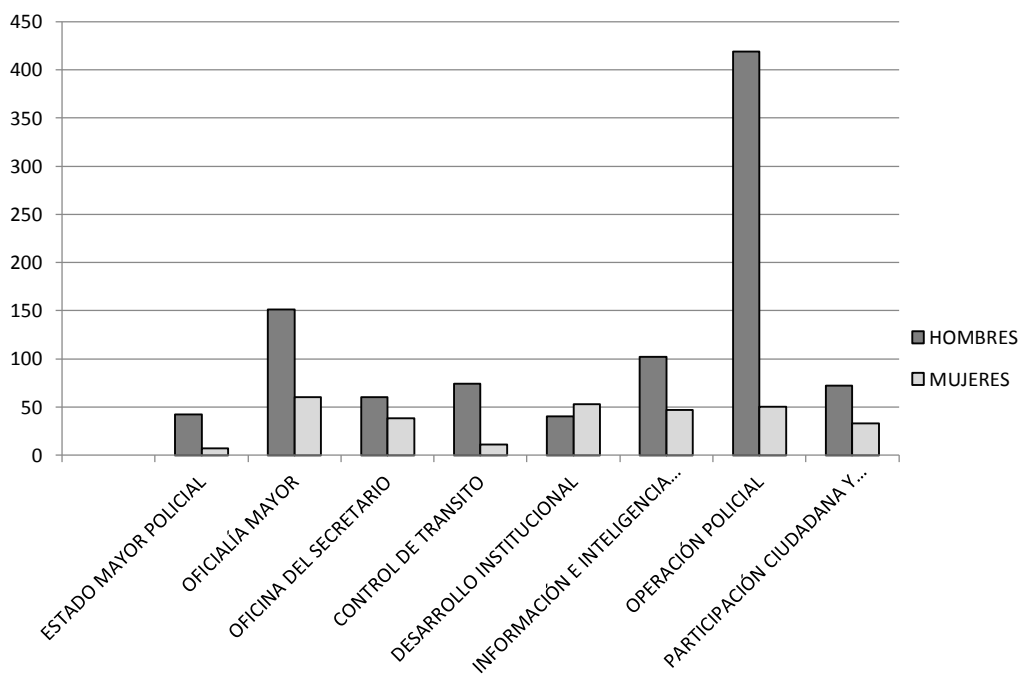


Figura 4. Distribución de mujeres y hombres del personal de estructura por unidad administrativa



Como es posible observar, la presencia del personal de estructura varía de manera considerable según su sexo, es así que en la Jefatura del Estado Mayor Policial, la Oficialía Mayor, la Subsecretaría de Control de Tránsito, la Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial, y la Subsecretaría de Operación Policial la cantidad de hombres es superior al doble de la cantidad de mujeres.

### 2.2.3 Brecha de ocupación por nivel de puesto/salario

Como personal de estructura, operativo o administrativo, las personas que laboran dentro de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal perciben salarios específicos dependiendo del nivel de puesto que ocupan. De manera que el personal administrativo llega a percibir mensualmente entre 4,688.30 y 28,349.27 pesos, el personal operativo entre 8,374.20 y 21,240.43 pesos, en tanto que el personal estructura percibe entre 11,116.40 y 72,215.05 pesos.<sup>122</sup>

Tabla 7. *Escala de remuneración mensual bruta por tipo de personal*

Tipo de personal	Remuneración mensual mínima en pesos	Remuneración mensual máxima en pesos
Estructura	11,166.40	72,215.05
Operativo	8,374.20	21,240.43
Administrativo	46,88.30	28,349.27

Nota: Elaboración propia

Específicamente en el personal de estructura se presentan variaciones considerables en cuanto a las remuneraciones mensuales netas percibidas. A cada uno de los quince niveles de puestos que se identifican, corresponde un sueldo determinado. A su vez, en cada uno de los niveles de puesto existe una cantidad de hombres y mujeres a cargo, representando distintos porcentajes de ocupación por sexo.

<sup>122</sup> Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, Portal de Información Pública, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, Artículo 14, Fracción VI, consulta del 03 de enero de 2015, disponible en: <http://www.ssp.df.gob.mx/TransparenciaSSP/Pages/Sueldos%2c-Remuneraciones-y-Percepciones-de-la-SSP.aspx>

Tabla 8. Brechas de ocupación por nivel de puesto

Nivel de puesto	Remuneración mensual neta	Personal total adscrito por nivel	Cantidad de hombres	% de hombres	Cantidad de mujeres	% de mujeres	Brecha
485	72215.05	1	1	100%	0	0	1
475	69985.00	7	5	71.4%	2	28.6%	0.42
455	67462.78	26	23	88.5%	3	11.5%	0.76
445	55598.15	32	27	84.4%	5	15.6%	0.68
435	48913.69	1	1	100%	0	0	1
405	38987.39	150	129	86%	21	14%	0.72
385	35947.85	1	0	0	1	100%	1
335	29831.96	7	5	71.4%	2	28.6%	0.42
325	28596.95	4	3	75%	1	24%	0.5
295	24773.42	195	164	84.1%	31	15.9%	0.68
255	18640.28	497	395	79.5%	102	20.5%	0.58
856	16132.71	28	10	35.7%	18	64.3%	0.28
225	13846.41	76	46	60.5%	30	39.5%	0.21
215	12583.30	24	13	54.2%	11	45.8%	0.08
205	11166.40	191	127	66.5%	64	33.5%	0.32
Total	27949742.22	1230	949	80.3%	281	19.7%	0.6

Nota: Elaboración propia, con base en Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, Portal de Información Pública, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, Artículo 14, Fracción VI, consulta del 03 de enero de 2015

En los once niveles superiores (del 255 al 485) es posible observar una disparidad significativa entre el personal del sexo masculino y femenino respecto a los porcentajes de ocupación por nivel de puesto. En general, el personal del sexo que más participación tiene en cada uno de estos niveles representa más del 70% del total de los puestos por nivel, marcando con ello brechas de género que van de 0.4 a 1. Por otro lado, en los cuatro niveles inferiores (de 205 al 856) se presenta un menor contraste entre el personal del sexo masculino y femenino respecto de los porcentajes de ocupación por nivel de puesto, de manera que el personal del sexo con mayor predominio de ocupación representa cuando mucho el 66% del total de los puestos por nivel, y en estos casos la brecha de género varía entre 0.08 y 0.32.

Si bien la brecha de ocupación por nivel de puesto es más amplia en los once niveles superiores, es preciso hacer notar que en los niveles 485, 435 y 385 sólo existe un puesto por nivel, de lo cual se deriva que la ocupación del puesto por una persona excluya en automático la ocupación de otra persona del sexo contrario.

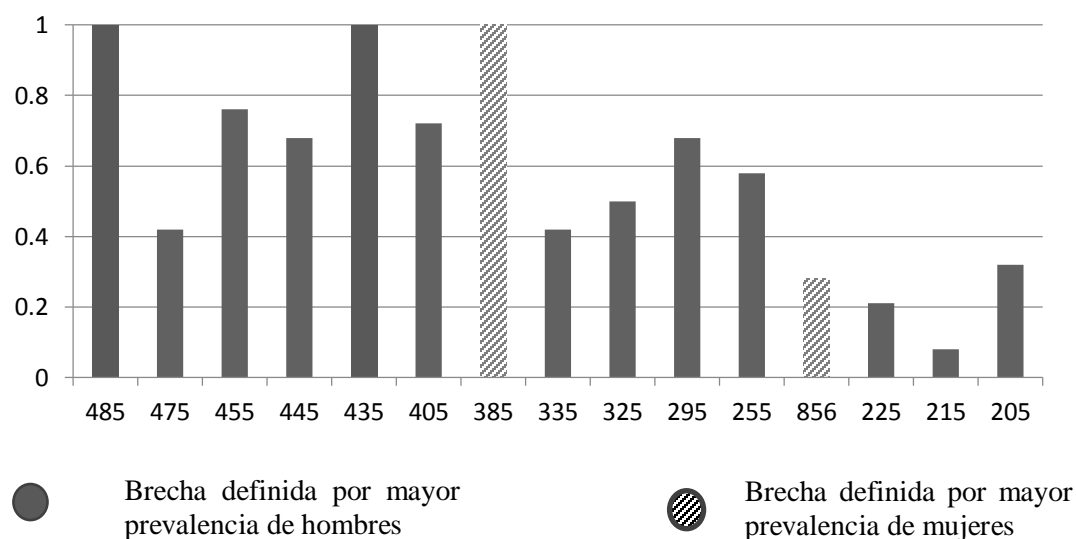


Gráfico 5. Brechas de ocupación entre mujeres y hombres por nivel de puesto. Elaboración propia, con base en Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, Portal de Información Pública, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, Artículo 14, Fracción VI, consulta del 03 de enero de 2015.

Ya que a cada nivel de puesto corresponde un salario neto mensual, fue posible obtener que del total de ingresos mensuales percibidos por todo el personal de estructura que labora en la Secretaría, el 80.3% corresponda al personal del sexo masculino y el 19.7% sea percibido por mujeres, lo cual representa una brecha media de 0.6. Esto significa que aun cuando las mujeres representan el 22.8% del personal de estructura de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, ganan apenas el 19.7% de los ingresos que percibe mensualmente el personal de estructura en conjunto. En tanto que los hombres, que ocupan el 77.2% de los puestos del personal directivo, perciben el 80.3% del total de ingresos que percibe el mismo personal en conjunto durante un mes.

## **2.3 Requisitos formales para el acceso a puestos de estructura**

### **2.3.1 Requisitos mínimos de acceso**

El Estatuto de Gobierno del Distrito Federal establece que para ser Secretario de Gobierno es preciso ser originario o vecino del Distrito Federal con una residencia efectiva de dos años al día del nombramiento, estar en ejercicio de sus derechos políticos y civiles, y tener por lo menos treinta años cumplidos,<sup>123</sup> quedando su nombramiento a cargo del Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Por otro lado, las personas titulares de las Subsecretarías, la Jefatura del Estado Mayor Policial y la Oficialía Mayor de la Secretaría, son propuestas por el titular de la Secretaría y nombradas por el Jefe de Gobierno. Según la normatividad en la materia, para ser titular de una de estas unidades se requiere ser mexicano en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles; tener cuando menos treinta años de edad; poseer, con antigüedad mínima de cinco años, título profesional; gozar de buena reputación y no haber sido condenado por sentencia irrevocable como responsable de un delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal.<sup>124</sup>

Los requisitos previamente mencionados también son exigidos para aquellas personas que aspiran a ocupar y conservar un cargo como titulares de las Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas (ya sean unidades administrativas o unidades administrativas policiales). Sin embargo, la propuesta de la designación de los titulares de dichas unidades corre a cargo de los Subsecretarios, el Oficial Mayor o el Jefe del Estado Mayor Policial, según sea el caso; en tanto que su nombramiento es formalizado por la persona titular de la Secretaría.

---

<sup>123</sup> Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, Diario Oficial de la Federación, última reforma publicada el 27 de junio de 2014, artículo 89.

<sup>124</sup> Asamblea Legislativa del Distrito Federal, "Ley Orgánica de la Secretaría...", op. cit., artículo 9.

Tabla 9. *Distribución de percepciones mensuales netas totales por sexo*

	Cantidad de puestos*		Percepciones mensuales totales	
	Cifra	Porcentaje	Cifra	Porcentaje
Hombres	949	77.2%	\$22,432,573.73	80.3%
Mujeres	281	22.8%	\$5,517,168.49	19.7%
Total	1230	100%	\$27,949,742.22	100%

Nota: Elaboración propia, con base en Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, Portal de Información Pública, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, Artículo 14, Fracción VI, Consulta del 03 de enero de 2015.

\* El análisis considera un total de 1230 puestos y su respectiva percepción neta. La información obtenida a través de la consulta al Portal de Información Pública no proporcionó información sobre 29 puestos (11 ocupados por hombres y 19 por mujeres).

### 2.3.2 Perfiles de puesto

Existen lineamientos específicos que determinan las aptitudes de las personas para poder acceder y ejercer un cargo como funcionario público de estructura, ellos giran en torno al nivel de escolaridad y el área de conocimientos, y la experiencia laboral, tanto en número de años como en área de desempeño. Como puede observarse en la *Tabla 10*, cada una de las unidades administrativas estos requisitos varían, generalmente limitándose a los requisitos mínimos de acceso expuestos previamente (Para una información más detallada véase *Anexo 1*).

#### *La Oficina del Secretario*

Para acceder y ejercer los cargos más altos de esta unidad administrativa se requieren como mínimo estudios de licenciatura en áreas de conocimiento como: ciencias sociales, derecho, comunicación, periodismo, asuntos legales, derecho e ingeniería civil; además de experiencia laboral en ámbitos gubernamentales, de asistencia legal, periodismo y comunicación, Sistema Acusatorio y metodologías para proyectos de seguridad, etc. El tiempo de experiencia laboral varía considerablemente para cada uno de los cargos, exigiéndose en algunos casos un año, y en otros, hasta treinta años.

Tabla 10. *Perfiles de puesto por unidad administrativa*

Unidad administrativa	Escolaridad	Áreas de conocimiento	Tiempo de experiencia laboral	Áreas de experiencia laboral
Oficina del Secretario	Licenciatura, maestría.	Ciencias sociales, derecho, comunicación, periodismo, asuntos jurídicos, ingeniería civil.	De 1 a 30 años, según el puesto.	Ámbito gubernamental, Sistema Acusatorio y metodologías para proyectos de seguridad pública, periodismo y comunicación colectiva, funciones directivas, asistencia legal.
Operación Policial	Desde bachillerato concluido y licenciatura trunca a licenciatura y maestría.	Administración pública, derecho, economía, ciencias políticas, contaduría pública, administración de empresas, ciencias sociales, áreas operativas, ingeniería química, etc.	De 1 a 31 años, según el puesto.	Administración pública operativa, funciones operativas, funciones policiales, recursos humanos, recursos materiales, derecho, administración policial, informática, etc.
Control de Tránsito	Licenciatura, maestría.	Operatividad, manejo y control de personas.	5 años, para todos los puestos.	Operatividad, seguridad pública, tránsito.
Participación Ciudadana y Prevención del Delito	Técnico profesional, licenciatura, maestría.	Derecho, administración pública, derechos humanos, administración de empresas, seguridad pública, medicina.	De 2 a 15 años, según el puesto.	Derecho, administración pública, sociología, derecho, ciencias políticas, informática, derechos humanos, atención a víctimas, administración operativa.
Desarrollo Institucional	Licenciatura	Derecho, administración pública, recursos humanos, psicología, enseñanza, seguridad, dirección de equipos de trabajo, coordinación de áreas administrativas.	De 1 a 5 años, según el puesto.	Administración pública, enseñanza, seguridad, ciencias sociales.

Información e Inteligencia Policial	Ingeniería, licenciatura, maestría.	Administración pública, Derecho y Ciencias sociales	5 años.	Información e inteligencia policial, seguridad privada y procedimientos sistemáticos de operación, tecnologías de la información y comunicaciones, análisis e inteligencia policial.
Oficialía Mayor	Licenciatura	Administración, derecho.	1 año	Administración, derecho.
Jefatura del Estado Mayor Policial	Técnico superior universitario, licenciatura, maestría.	Seguridad pública, derecho penal, piloto comercial de helicópteros.	De 4 a 5 años, según el puesto.	Seguridad pública local

Nota: Elaboración propia con base en Portal de Transparencia de la SSP-DF, Artículo 14, Fracción V, consultado el 05 de enero de 2015 disponible en [http://www.ssp.df.gob.mx/TransparenciaSSP/sitio\\_sspdf/art\\_14/fraccion\\_v/fraccion\\_v\\_junio.xlsx](http://www.ssp.df.gob.mx/TransparenciaSSP/sitio_sspdf/art_14/fraccion_v/fraccion_v_junio.xlsx)

### ***Subsecretaría de Operación Policial.***

Para acceder y ejercer un cargo dentro de la Secretaría de Operación Policial generalmente es necesario tener estudios de licenciatura en áreas como: administración pública, derecho, ciencias políticas, economía, administración de empresas o contaduría. Sin embargo, hay puestos para los que sólo se requiere bachillerato concluido o licenciatura trunca, no especificándose el área de conocimiento de los mismos. Además se hace exigible que quienes ocupen los cargos tengan experiencia laboral en ámbitos como administración pública, administración policial, funciones operativas o policiales, recursos humanos, recursos materiales, derecho, e informática. El tiempo de experiencia laboral varía considerablemente en cada una de las unidades, en algunas se exigen mínimo un año, y en otras, hasta treinta y un años.

### ***Subsecretaría de Control de Tránsito***

Los requerimientos derivados de los perfiles de puesto para los cargos más altos de la Secretaría de Control de Tránsito son más homogéneos. Se requieren estudios de licenciatura o maestría en áreas de manejo y control de personas, o en su caso, el equivalente en experiencia laboral (dichas equivalencias no se especifican en los perfiles de puesto). Además, las personas

que acceden a estos puestos deben contar con una experiencia laboral mínima de cinco años en áreas operativas de control de tránsito.

### ***Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito.***

Respecto a los principales cargos de la Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito, se exigen desde estudios técnicos hasta de maestría. En tanto que los requisitos en materia de experiencia laboral varían considerablemente, solicitándose entre dos y diez años (dependiendo del puesto a ocupar) en áreas como administración pública, sociología, derecho, ciencia política, informática, derechos humanos, administración empresarial, y funciones operativas.

### ***Subsecretaría de Desarrollo Institucional.***

El acceso a los cargos de mayor jerarquía dentro de la Subsecretaría de Desarrollo Institucional está condicionado por diversos lineamientos que varían según el cargo, aunque para todos se requiere una escolaridad mínima de licenciatura. Las áreas de conocimiento son diferentes para el cargo titular de cada unidad, entre ellas están: derecho, administración pública, recursos humanos, psicología, enseñanza, seguridad, y funciones directivas. Además, se solicita un tiempo de experiencia laboral de dos a cinco años (dependiendo del puesto a ocupar) en áreas como administración pública, enseñanza, seguridad, ciencias sociales, etc.

### ***Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial***

Para ocupar los puestos de estructura de mayor nivel jerárquico dentro de la Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial la escolaridad mínima requerida es de licenciatura o ingeniería, y en algunos casos, como el puesto de Subsecretario(a) se requiere de maestría. Las áreas de conocimiento se muestran homogeneizadas, puesto que en todos los puestos se solicitan estudios en administración pública, derecho y ciencias sociales. Así mismo, en todos los casos, para ocupar el cargo titular se solicita una experiencia laboral de 5 años, en áreas como: información e inteligencia policial, seguridad privada y procedimientos sistemáticos de operación, tecnologías de la información y comunicaciones, y análisis e inteligencia policial.

### ***Oficialía Mayor.***

Dentro de la Oficialía Mayor los perfiles de puesto para acceder a los cargos directivos más altos se encuentran homogeneizados. En todos los casos se solicita que la persona titular de cada



área tenga una escolaridad mínima de licenciatura en áreas de administración. El tiempo de experiencia laboral requerida es de un año, en áreas de administración o similares, aunque para ocupar el puesto titular de la Oficialía también está abierta la posibilidad de que sea seleccionada una persona con estudios profesionales en derecho.

### ***Jefatura del Estado Mayor Policial.***

La escolaridad mínima así como las áreas de conocimiento exigidas para ocupar los cargos más altos dentro de la Jefatura del Estado Mayor Policial varían según el puesto, y puede ser desde carrera técnica superior universitaria hasta maestría. En tanto que la experiencia laboral es aproximadamente de 5 años en áreas de seguridad pública capitalina.

Es preciso señalar que, en cualquier caso, para permanecer en el desempeño de un cargo se requiere cumplir con las atribuciones y responsabilidades especificadas en el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; la Ley Orgánica, el Reglamento y el Manual Administrativo de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal; así como en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y la Ley de Responsabilidad Patrimonial del Distrito Federal; entre otra normatividad aplicable a los servidores públicos del Distrito Federal.

Si bien dentro de los requisitos mínimos de acceso y los perfiles de puesto de cada unidad administrativa no se identifican restricciones directas para el acceso de mujeres u hombres, es posible observar una falta de homogeneidad en los criterios solicitados para ocupar un puesto directivo dentro de la Secretaría, de manera que dichos criterios no sólo contrastan de unidad a otra, sino que pueden variar considerablemente dentro de una misma unidad administrativa y en puestos con el mismo nivel jerárquico.

Un ejemplo de ello lo encontramos en el puestos de Director Ejecutivo de Comunicación Social y Director Ejecutivo de Asistencia Legal, Apoyos y Mandamientos, ambos adscritos a la Oficina del Secretario y ubicados en el cuarto nivel jerárquico de la organización (nivel 445). Para ocupar dichos puestos se solicitan años de experiencia laboral muy diferentes: treinta años para el puesto de Director Ejecutivo de Comunicación Social y un año para el de Director Ejecutivo de Asistencia Legal, Apoyos y Mandamientos. Además, en la Oficina del Secretario se encuentra el cargo más alto de la Dependencia, desempeñado por el Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal, pese a ello, para ocupar este puesto se solicitan sólo cinco años de experiencia laboral, es decir, la sexta parte del tiempo requerido para ser Director Ejecutivo de Comunicación Social.

En la Subsecretaría de Operación Policial también es posible observar una situación similar. Existen cinco puestos de Director General de Policía de Proximidad, ubicados en el tercer nivel jerárquico de la organización (nivel 455), para los cuales se solicitan uno, dos, cinco o treinta años de experiencia laboral, según sea el caso. Además hay catorce puestos de Director Ejecutivo Regional de Proximidad, ubicados en el cuarto nivel jerárquico de la organización (nivel 445), para los cuales se solicitan uno, dos, cinco, quince, diecisiete, veintisiete, veintiocho, veintinueve y hasta treinta y un años de experiencia laboral, según sea el caso.

## **2.4 Criterios de facto para el acceso a puestos de estructura**

### **2.4.1 El estudio de campo.**

Con la intención de dar soporte a la presente investigación fue realizado un estudio de campo consistente en una encuesta aplicada a 38 personas, a saber, 19 mujeres y 19 hombres que ocuparon durante el año 2014, puestos de titulares en Direcciones Generales, Direcciones Ejecutivas, Direcciones de Área o Coordinaciones (tercer, cuarto, quinto o sexto nivel jerárquico, respectivamente) dentro de las ocho unidades administrativas principales que componen la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal: Estado Mayor Policial, Oficialía mayor, Oficina del Secretario, Subsecretaría de Control de Tránsito, Subsecretaría de Desarrollo Institucional, Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial, Subsecretaría de Operación Policial, y Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito.

### ***Objetivos de la encuesta***

#### *Objetivos Generales.*

El objetivo central de la encuesta consistió en conocer y contrastar algunos aspectos relevantes, inmersos en la cultura institucional de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, que pueden limitar o favorecer el acceso de mujeres y hombres, de manera diferencial, a los puestos de alta dirección, así como las condiciones que determinan su desempeño al frente de los mismos.

#### *Objetivos específicos.*

- Conocer las condiciones que determinaron la promoción y nombramiento de mujeres y hombres que ocupan cargos directivos.

- Identificar las condiciones en que se dan las relaciones laborales de mujeres y hombres que ocupan cargos directivos con sus respectivos superiores jerárquicos y subalternos, así como las principales experiencias y percepciones respecto a su propia labor directiva.
- Conocer las percepciones sobre acoso y hostigamiento sexual infligidas hacia mujeres y hombres.
- Obtener información respecto a las experiencias problemáticas de la población encuestada en materia de vida familiar-personal.
- Conocer las percepciones de la población encuestada sobre los roles de género por unidad administrativa.
- Conocer las percepciones de la población encuestada sobre los atributos personales requeridos para ocupar un puesto por unidades administrativa.

### ***Características de la muestra.***

#### *Tamaño de la muestra.*

La encuesta fue realizada a 19 hombres y 19 mujeres servidores públicos de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, siendo un total de 38 personas encuestadas.

#### *Parámetros de muestreo.*

Se seleccionaron dos hombres y dos mujeres por cada una de las unidades administrativas con menos de doscientas personas con cargos de estructura, tres personas de cada sexo en aquellas unidades administrativas con más de doscientas pero menos de cuatrocientas personas en cargos de estructura, y cuatro personas de cada sexo en aquellas con más de cuatrocientas personas en cargos de estructura.

De esta manera, en la Jefatura del Estado Mayor Policial, la Oficina del Secretario, la Subsecretaría de Control de Tránsito, la Subsecretaría de Desarrollo Institucional, la Subsecretaría Información e Inteligencia Policial, y la Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito fueron encuestados dos hombres y dos mujeres; en la Oficialía Mayor la encuesta se realizó a tres personas de cada sexo, y en la Secretaría de Operación Policial a cuatro personas de cada sexo.

En todas las situaciones se dio preferencia a aquellas personas con cargos de Directores Generales y Directores Ejecutivos, sin embargo, debido a la escasa presencia de mujeres en estos

puestos, y a la falta de disponibilidad de algunas personas servidoras públicas para la aplicación de la encuesta, se tomaron en cuenta los dos niveles jerárquicos inmediatos inferiores, es decir, las Direcciones de Área y Coordinaciones.

#### *Estructura de la encuesta.*

La encuesta constó de 25 reactivos enfocados a identificar situaciones que obstaculizan o favorecen el acceso y desempeño de mujeres y hombres en puestos de estructura (directivos), para ello fue dividida en siete apartados, relacionados todos con los objetivos específicos perseguidos, puntualizados previamente (*Véase Anexo 2*):

- Condiciones en el acceso al puesto: 6 reactivos.
- Condiciones en el ejercicio de su cargo: 6 reactivos.
- Experiencias de acoso y hostigamiento sexual: 2 reactivos
- Experiencias en materia de conciliación trabajo-familia: 9 reactivos
- Percepciones sobre la división del trabajo por criterios de género en la SSP-DF: 1 reactivo
- Percepciones sobre atributos personales para ocupar puestos directivos en la SSP-DF: 1 reactivo

#### **2.4.2 Condiciones en el acceso al puesto.**

##### ***Hombres.***

De los 19 hombres entrevistados, el 95% fue propuesto por una persona del sexo masculino para ocupar su puesto, el 100% fue nombrado por un hombre, y el 84% indicó haber ocupado puestos directivos con anterioridad. Ninguno indicó que antes de llegar ocupar su puesto, creyó que encontraría reticencias o bloqueos al llegar a ejercer su cargo, y ninguno manifestó haber encontrado reticencias o bloqueos durante su proceso de promoción, para ocupar el puesto. En tanto, un 5% indicó haber percibido que durante los dos primeros meses en el desempeño de su cargo, superiores jerárquicos, subalternos u homólogos tuvieron dudas sobre su capacidad de dirección y toma de decisiones o el desempeño general de su cargo por su condición de género (ser hombres y no mujeres).

### ***Mujeres.***

En el caso de las mujeres, el 89% fue propuesto por un hombre, el 100% nombrado por un hombre, y el 26% se desempeñó previamente en cargos directivos. El 21% de las mujeres encuestadas manifestó haber encontrado reticencias o bloqueos para ocupar su puesto después de su promoción y antes de su nombramiento. El 26% indicó que antes de ocupar su puesto, creyó que encontraría reticencias o bloqueos al llegar a desempeñar el cargo. En tanto, el 26% indicó que durante los primeros dos meses en el ejercicio de su cargo, percibió que superiores jerárquicos, subalternos u homólogos tuvieron dudas sobre su capacidad de dirección y toma de decisiones o el desempeño general de su cargo por su condición de género (ser mujeres y no hombres).

Tabla 11. *Condiciones en el acceso de mujeres y hombres a cargos de estructura*

Situación	Hombres (total:19)	%	Mujeres (total:19)	%
Propuestas (os) por un hombre	18	95%	17	89%
Propuestas (os) por una mujer	1	5%	2	11%
Nombradas (os) por un hombre	19	100%	19	100%
Nombradas (os) por una mujer	0	-	0	-
Se desempeñaron previamente en cargos directivos	16	84%	5	26%
Consideran que encontraron reticencias o bloqueos para ocupar su puesto (después de su promoción, pero antes de su nombramiento).	0	-	4	21%
Creyeron que encontrarían oposiciones o bloqueos dentro de cuando llegaran a desempeñar su cargo	0	-	5	26%
Consideró que durante los primeros dos meses del ejercicio de su cargo, superiores jerárquicos, subalternos u homólogos tuvieron dudas sobre su capacidad de dirección y toma de decisiones o el desempeño general de su cargo.	1	5%	5	26%

Nota: Elaboración propia

### **2.4.3 Condiciones en el ejercicio del cargo.**

#### ***Hombres***

El total de los hombres encuestados indicó que sus superiores jerárquicos valoran su trabajo y estos consideran que podría ser realizado por una mujer en igual medida. Ninguno indicó que cuando ha cometido errores sus superiores jerárquicos ni subalternos lo atribuyeron a su condición de género (ser hombres y no mujeres).

Tabla 12. *Situación de mujeres y hombres en el desempeño de su cargo*

Situación	Hombres (total: 19)	%	Mujeres (total:19)	%
Sus superiores jerárquicos valoran su trabajo porque creen que lo hace mejor que una persona del sexo contrario	0	-	1	5%
Sus superiores jerárquicos le dan valor a su trabajo porque creen que lo haría mejor una persona del sexo contrario	0	-	1	5%
Sus superiores jerárquicos valoran su trabajo y consideran que podría ser realizado por una persona del sexo contrario en igual medida	19	100%	17	89%
Cuando ha cometido errores sus superiores jerárquicos lo atribuyeron a su condición de género (ser mujeres y no hombres / ser hombres y no mujeres).	0	-	3	16%
Dificultades, reticencias o bloqueos para encontrar obediencia por parte de sus subalternos.	1	5%	6	32%
Necesitó adaptar actitudes que no tenía para desempeñar su cargo sin encontrar reticencias o bloqueos por parte de sus subalternos.	2	11%	6	32%
Tuvo que cambiar su forma de vestir, de hablar, mover el cuerpo o interactuar con los demás a partir de su llegada al puesto que ocupa.	0	-	2	11%
Fue víctima de maledicencias en torno a su vida amorosa o sexual, su forma de vestir o su preferencia sexual durante el desempeño de su cargo.	0	-	1	5%

Nota: Elaboración propia

El 5% manifestó haber encontrado dificultades, reticencias o bloqueos para encontrar obediencia de sus subalternos. En cuanto a la relación con sus subalternos y las estrategias para dirigirlos se identifican diversas situaciones. Algunos coinciden que son directivos que delegan responsabilidades y confianza en el personal a su cargo, fomentan la cooperación y el trabajo en equipo, y otros consideran que para ser obedecidos con mayor prontitud y exactitud, precisan de ser estrictos en la vigilancia y control del cumplimiento de tareas y responsabilidades encomendadas, y en ocasiones tienen que comportarse duramente y alzar la voz. Sin embargo, hubo quienes argumentaron que utilizan estrategias diferentes según son requeridas en momentos precisos y para distintos fines.

El 11% de los hombres consideró que necesitó adaptar actitudes que no tenía para desempeñar su cargo sin encontrar reticencias o bloqueos por parte de sus subalternos. En tanto que ninguno dijo haber tenido que cambiar su forma de vestir, de hablar, mover el cuerpo o interactuar con los demás a partir de su llegada al puesto que ocupa. Así mismo, ninguno indicó haber sido víctima de maledicencias en torno a su vida amorosa o sexual, su forma de vestir o su preferencia sexual durante el desempeño de su cargo.

### ***Mujeres***

El 89% de las mujeres encuestadas manifestó que sus superiores jerárquicos valoran su trabajo y que estos consideran que podría ser realizado por un hombre en igual medida, 5% indicó que sus superiores jerárquicos valoran su trabajo porque creen que lo hace mejor que un hombre, y 5% que sus superiores jerárquicos no le dan valor a su trabajo porque creen que lo haría mejor un hombre. Por su parte, 16% indicó que cuando ha cometido errores sus superiores jerárquicos lo atribuyeron a su condición de género (ser mujeres y no hombres).

El 32% manifestó haber encontrado dificultades, reticencias o bloqueos para encontrar obediencia por parte de sus subalternos. En tanto que, al igual que los hombres, las mujeres encuestadas manifestaron que utilizan diferentes estrategias para dirigir a sus subalternos, las cuales van de la delegación de responsabilidades y confianza en el personal a su cargo, y el fomento de la cooperación y el trabajo en equipo, a otras estrategias en que necesitan reforzar la vigilancia y control del cumplimiento de tareas y responsabilidades encomendadas, ser más estrictas y comportarse duramente al dar órdenes. Así mismo, manifestaron que las estrategias para dirigir a sus subordinados y hacer obedecer sus órdenes pueden variar dependiendo de circunstancias y situaciones particulares.

Respecto a la forma de dirigir que les parece más adecuada sin considerar un área o ambiente de trabajo en particular, las mujeres encuestadas enfatizaron la importancia de la delegación de confianza y responsabilidades, la cooperación y el respeto hacia sus subalternos. Sin embargo, un dato interesante es que, de igual forma que la mayoría de hombres encuestados, las mujeres consideraron que las formas de dirigir más adecuadas suelen variar dependiendo el área o unidad administrativa, así como el tipo de personal que se tiene a cargo.

El 32% de las mujeres consideró que necesitó adaptar actitudes que no tenía para desempeñar su cargo sin encontrar reticencias o bloqueos por parte de sus subalternos. En tanto que 11% dijo

haber tenido que cambiar su forma de vestir, de hablar, mover el cuerpo o interactuar con los demás a partir de su llegada al puesto que ocupa. Por otro lado, un 5% indicó haber sido víctima de maledicencias en torno a su vida amorosa o sexual, su forma de vestir o su preferencia sexual durante el desempeño de su cargo.

#### **2.4.4 Experiencias de hostigamiento y acoso sexual.**

##### ***Hombres.***

Ninguno de los hombres encuestados indicó haber sido víctima de hostigamiento sexual por parte de superiores jerárquicos o de acoso sexual por parte de subalternos u homólogos desde el tiempo que llevan ocupando su respectivo puesto.

##### ***Mujeres.***

El 5% de las mujeres encuestadas indicó haber sido víctima de hostigamiento sexual por parte de superiores jerárquicos durante el tiempo que lleva ocupando su puesto. En tanto, el 26% manifestó que durante el ejercicio de su cargo fue víctima de acoso sexual por parte de subalternos u homólogos jerárquicos. En todos los casos la persona que infligió el hostigamiento o acoso fue del sexo masculino. Ninguna de estas situaciones fue llevada ante las instancias correspondientes dentro de la Dependencia para su sanción.

#### **2.4.5 Experiencias en materia de vida familiar-personal.**

##### ***Hombres.***

El 53% de los encuestados indicó que tiene a su cargo el cuidado (aseo, ayuda con tareas, preparación de alimentos, transportación a la escuela, recreación, etc.) de uno o más niños y/o adolescentes menores de 18 años durante la semana laboral. El 37% indicó que dedica entre cero y dos horas al día a tal actividad, 11% dedica de dos a cuatro horas, en tanto, un 5% dedica más de cuatro horas. Por otro lado, el 42% de los encuestados indicó que comparte actividades de cuidado de niños y adolescentes con la madre de los menores, en tanto que 11% las comparte con la madre de los menores y otra persona. Ninguno de los encuestados manifestó haber hecho uso de sistemas de guardería de infantes derivado de sus prestaciones laborales durante el tiempo que llevan al frente de su cargo.



Del total de los hombres encuestados, el 5% indicó hacerse cargo del cuidado de personas de la tercera edad durante la semana laboral; dedicando entre tres y cuatro horas diarias a tal actividad, y compartiéndola con otra persona. En tanto que ninguno de los encuestados indicó dedicarse al cuidado de enfermos.

Respecto al tiempo dedicado a la realización de labores domésticas durante la semana laboral (cocinar, lavar trastes o ropa, limpiar la casa o departamento, acudir a pagar servicios, etc.), el 79% de los hombres encuestados indicó que dedica entre una y dos horas diarias a tales actividades, el 16% dedica entre tres y cuatro horas, y el 5% no destina tiempo a estas actividades durante el día. Ninguno de los encuestados indicó haber tenido problemas o dificultades en su trabajo por cuestiones relacionadas con sus actividades en casa o familiares. El 5% indicó haber tenido problemas o dificultades en casa o en su familia por cuestiones relacionadas con el trabajo.

### ***Mujeres.***

El 79% de las mujeres encuestadas indicó que se encarga cuida (aseo, ayuda con tareas, preparación de alimentos, transportación a la escuela, recreación, etc.) a uno o más niños y/o adolescentes menores de 18 años durante la semana laboral. De estas, el 13% indicó que dedica entre cero y dos horas al día a tal actividad, 60% dedica de dos a cuatro horas, en tanto, un 27% dedica más de cuatro horas. Por otro lado, el 37% comparte actividades de cuidado de niños o adolescentes con el padre de los menores, el 11 % las comparte con el padre y otra persona, el 16% con otra persona que no es el padre, y el 16% no comparte las actividades con nadie más. Finalmente, 11% de las encuestadas manifestó haber hecho uso de sistemas de guardería de infantes derivado de sus prestaciones laborales durante el tiempo que llevan al frente de su puesto.

El 16% de las mujeres encuestadas indicó que tiene a su cargo actividades de cuidado y atención de personas de la tercera edad durante la semana laboral; de este porcentaje, el 33% comparte tales actividades con otra persona y 66% no las comparte con nadie más. Ninguna de las encuestadas manifestó dedicarse al cuidado de personas enfermas. En lo referente al tiempo dedicado a la realización de labores domésticas durante la semana laboral (cocinar, lavar trastes o ropa, limpiar la casa o departamento, acudir a pagar servicios, etc.), el 21% de las mujeres encuestadas indicó que dedica entre una y dos horas diarias a tales actividades, el 68% dedica entre tres y cuatro horas y 11% más de cuatro horas. El 16% de las encuestadas indicó haber tenido problemas o dificultades en su trabajo por cuestiones relacionadas con sus actividades en casa o familiares.

Tabla 13. *Situación familiar/personal de mujeres y hombres*

Situación	Hombres (total:19)		Mujeres (total: 19)	
	Cifra	%	Cifra	%
Cuidan a uno o más infantes y/o adolescentes menores de 18 años durante la semana laboral.	10	53%	15	79%
Comparten actividades de cuidado de infantes y/o adolescentes con alguien más.	10	53%	14	63%
Dedican de 0 a 2 horas diarias a actividades de cuidado de niños o adolescentes menores de 18 años (durante la semana laboral).	7	37%	2	11%
Dedican de 2 a 4 horas diarias a actividades de cuidado de niños o adolescentes menores de 18 años (durante la semana laboral).	2	11%	9	47%
Dedican más de 4 horas diarias a actividades de cuidado de niños o adolescentes menores de 18 años (durante la semana laboral)	1	5%	4	21%
Han hecho uso de sistemas de guardería de infantes durante lo que va del desempeño de su cargo.	0	-	2	11%
Tienen a su cargo actividades de cuidado y atención de personas de la tercera edad durante la semana laboral	0	-	3	16%
Tienen a su cargo actividades de cuidado y atención de personas de personas enfermas durante la semana laboral	0	-	0	-
Realizan actividades domésticas y de cuidado del hogar (durante la semana laboral).	19	95%	19	100%
Dedican de 1 a 2 horas diarias a actividades domésticas y de cuidado del hogar (durante la semana laboral).	15	79%	4	21%
Dedican de 3 a 4 horas diarias actividades domésticas y de cuidado del hogar (durante la semana laboral).	3	16%	13	68%
Dedican más de 4 horas diarias actividades domésticas y de cuidado del hogar (durante la semana laboral).	-	-	2	11%
Han tenido problemas o dificultades en su trabajo por cuestiones relacionadas con sus actividades en casa o familiares.	0	-	3	16%
Han tenido problemas o dificultades en casa o en su familia por cuestiones relacionadas con el trabajo.	1	5%	6	32%

Nota: Elaboración propia

En tanto que 32% el manifestó haber tenido problemas o dificultades en casa o en su familia por cuestiones relacionadas con el trabajo.

### 2.4.6 Percepción de estereotipos de género por unidad administrativa.

El estudio de campo permitió recopilar datos sobre las percepciones de la población encuestada respecto a las unidades administrativas cuyas actividades sustantivas son consideradas adecuadas para ser realizadas por un hombre, por una mujer o por una persona de sexo indistinto; así como de las unidades administrativas cuyo titular idóneo se considera hombre, mujer o es indistinto.

Tabla 14. *Percepción de estereotipos de género por unidad administrativa*

Unidad administrativa	Actividades sustantivas son adecuadas para ser realizadas por			Sexo del titular ideal		
	Hombre	Mujer	Indistinto	Hombre	Mujer	Indistinto
Oficina del secretario	76.3%	-	23.6%	71%	-	23.6%
Oficialía mayor	68.4%	2.6%	28.9%	65.7%	-	34.2%
Estado mayor policial	94.7%	-	5.2%	100%	-	-
Operación policial	100%	-	-	100%	-	-
Control de tránsito	97.3%	-	2.6%	100%	-	-
Participación ciudadana y prevención del delito	10.5%	26.3%	63.1%	7.8%	65.7%	26.3%
Desarrollo institucional	21%	28.9%	50%	39.4%	13.1%	47.3%
Información e inteligencia policial	78.9%	-	21%	84.21%	-	15.7%

Nota: Elaboración propia

Se ubicaron seis unidades administrativas básicas cuyas actividades sustantivas se consideraron adecuadas para ser realizadas por un hombre: la Oficina del Secretario, la Oficialía Mayor, el Estado Mayor Policial, la Subsecretaría de Operación Policial, la Subsecretaría de Control de Tránsito y la Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial. En tanto que las actividades sustantivas de la Subsecretaría de Desarrollo Institucional y la Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito fueron consideradas por la mayoría de las personas encuestadas como adecuadas para ser realizadas por un una persona de sexo indistinto.

Por otro lado, en la Oficina del Secretario, la Oficialía Mayor, el Estado Mayor Policial, la Subsecretaría de Operación Policial, la Subsecretaría de Control de Tránsito y la Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial se identificó como titular idóneo a un hombre. En el caso de la Subsecretaría de Desarrollo Institucional se consideró idóneo en 104contrar como titular a una persona de sexo indistinto (hombre o mujer, indistintamente). En tanto que en la Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito se identificó a una mujer como titular ideal.

Cabe señalar que en las siguientes seis de unidades administrativas: Oficina del Secretario, Oficialía Mayor, Estado Mayor Policial, Subsecretaría de Operación Policial, Subsecretaría de Control de Tránsito, y Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial; cuyas actividades sustantivas son percibidas como adecuadas para ser realizadas por un hombre y cuyo titular ideal fue considerado hombre, hay, de hecho, una mayor cantidad de hombres con cargos directivos y el titular actual es hombre.

La Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del delito, donde se observó que las actividades sustantivas son consideradas neutras y el titular ideal, mujer; hay una mayor presencia de hombres con cargos directivos y la titular es una mujer. En tanto que la Subsecretaría de Desarrollo Institucional, donde las actividades sustantivas se consideraron neutras y el titular ideal de sexo indistinto, se registra un mayor porcentaje de mujeres con cargos directivos y hay un hombre como titular.

Tabla 15. *Percepción de estereotipos de género frente a ocupación real*

Unidad Administrativa	Ocupación real		Sexo del titular actual	Estereotipos de género percibidos	
	% Hombres con cargos directivos	% Mujeres con cargos directivos		Actividades sustantivas son adecuadas para ser realizadas por	Sexo del titular ideal
Oficina del secretario	61.22%	38.77%	Hombre	Hombre	Hombre
Oficialía mayor	71.56%	28.43%	Hombre	Hombre	Hombre
Estado mayor policial	85.7%	14.3%	Hombre	Hombre	Hombre
Operación policial	89.3%	10.7%	Hombre	Hombre	Hombre
Control de tránsito	87.1%	12.9%	Hombre	Hombre	Hombre
Participación ciudadana y prevención del delito	68.57%	31.49%	Mujer	Indistinto	Mujer
Desarrollo institucional	43%	57%	Hombre	Indistinto	Indistinto
Información e inteligencia policial	68.45%	31.54%	Hombre	Hombre	Hombre

Nota: Elaboración propia

#### 2.4.7 Percepciones sobre atributos personales para ocupar un puesto

El estudio de campo permitió obtener datos sobre las percepciones de la población encuestada sobre los atributos personales necesarios para ocupar un puesto de estructura de alto nivel

jerárquico (niveles 475, 455 y 445) en las ocho unidades administrativas principales, así como los atributos que representarían una dificultad para ser desarrollados o adquiridos por una mujer para ocupar dichos puestos.<sup>125</sup> Respecto a los puestos de estructura de todas las unidades administrativas, la población encuestada consideró con especial énfasis contar con conocimientos necesarios para el ejercicio del cargo y experiencia en áreas afines. En tanto que específicamente para ocupar los puestos de estructura de la Oficina del Secretario, el Estado Mayor Policial, la Subsecretarías de Operación Policial, Control de Tránsito y Operación e Inteligencia Policial una mayor cantidad de personas consideró necesaria la capacidad de toma de decisiones, la capacidad o “don” de mando y la fuerza de carácter; estos atributos fueron especialmente percibidos como un obstáculo para ser desarrollados o adquiridos por una mujer.

Destaca que, en términos de percepción de la población encuestada, se consideró la rudeza como un atributo necesario para ocupar puestos de estructura en la Subsecretaría de Operación Policial. En tanto que para ocupar puestos de estructura en la Oficialía Mayor, la Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito y la Subsecretaría de Desarrollo Institucional, el 39.4%, 60.5% y 63.1% de la población encuestada, consideró que no hay un atributo necesario que represente un obstáculo para ser desarrollado o adquirido por una mujer.

---

<sup>125</sup> Debido a que la Oficina del Secretario no cuenta con un equivalente al puesto de Subdirector(a), no se tomó en consideración el nivel de puesto-salario 475. En su lugar fue considerado el puesto de Secretario(a) de Seguridad Pública del Distrito Federal, con clave de puesto salario 485.

Tabla 16. *Percepción de atributos personales para ocupar puestos de estructura*

Puestos de estructura	Atributo personal	Necesario para ocupar los puestos	Difícil de ser desarrollado/adquirido por una mujer
Oficina del Secretario	Conocimientos necesarios para el ejercicio del cargo	100%	86.8%
	Experiencia en áreas afines	97.3%	92.1%
	Fuerza de carácter	47.3%	57.8%
	Capacidad o “don” de mando	36.8%	50%
	Capacidad de toma de decisiones	28.9%	23.6%
	Capacidad de negociación	15.7%	-
	Creatividad	7.8%	-
	Honestidad	7.8%	-
	Ninguna	5.2%	-
Oficialía Mayor	Conocimientos necesarios para el ejercicio del cargo	100%	60.5%
	Experiencia en áreas afines	100%	57.8%
	Capacidad de toma de decisiones	26.3%	-
	Capacidad o “don” de mando	13.1%	2.6%
	Fuerza de carácter	13.1%	-
	Honestidad	7.8%	-
	Ninguna en especial	-	39.4%
Estado Mayor Policial	Experiencia en áreas afines	100%	86.8%
	Conocimientos necesarios para el ejercicio del cargo	100%	86.8%
	Fuerza de carácter	65.7%	50%
	Capacidad o “don” de mando	36.8%	57.8%
	Capacidad de toma de decisiones	21%	13.1%
	Capacidad de negociación	13.1%	
	Honestidad	7.8%	
	Creatividad	7.8%	
Operación Policial	Conocimientos necesarios para el ejercicio del cargo	100%	94.7%
	Experiencia en áreas afines	100%	92.1%
	Capacidad o “don” de mando	81.5%	63.1%
	Fuerza de carácter	78.9%	76.3%

	Capacidad de toma de decisiones	52.6%	36.8%
	Capacidad de negociación	18.4%	-
	Creatividad	15.7%	-
	Agresividad o rudeza	5.2%	5.2%
	Honestidad	2.6%	-
Control de Tránsito	Conocimientos necesarios para el ejercicio del cargo	100%	92.1%
	Experiencia en áreas afines	100%	94.7%
	Fuerza de carácter	60.5%	57.8%
	Capacidad de toma de decisiones	55.2%	34.2%
	Capacidades o “don” de mando	42.1%	39.4%
	Creatividad	28.9%	-
	Capacidad de negociación	7.8%	-
Participación Ciudadana y Prevención del Delito	Conocimientos necesarios para el ejercicio del cargo	100%	31.5%
	Experiencia en áreas afines	97.3%	39.4%
	Capacidad de toma de decisiones	31.5%	-
	Capacidad de negociación	13.1%	-
	Capacidad o “don” de mando	7.8%	-
	Amabilidad	7.8%	-
	Creatividad	5.2%	-
	Ninguna en especial		60.5%
Desarrollo Institucional	Conocimientos necesarios para el ejercicio del cargo	100%	31.5%
	Experiencia en áreas afines	94.7%	31.5%
	Capacidad de toma de decisiones	60.5%	-
	Creatividad	7.8%	-
	Capacidad o “don” de mando	5.2%	-
	Amabilidad	5.2%	-
	Ninguna en especial	-	63.1%
Información e Inteligencia	Conocimientos necesarios para el ejercicio del cargo	100%	89.4%
	Experiencia en áreas afines	100%	81.5%

Policial	Capacidad de toma de decisiones	60.5%	39.4%
	Capacidad o “don” de mando	55.2%	31.5%
	Fuerza de carácter	52.6%	42.1%
	Capacidad de negociación	26.3%	-
	Creatividad	23.6%	-
	Honestidad	2.6%	-

Nota: Elaboración propia

## 2.5 Condiciones que obstaculizan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres del personal de estructura

A partir de la información obtenida en el presente Capítulo se describen a continuación algunas condiciones que obstaculizan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de la Secretaría de Seguridad Pública del distrito Federal, respecto al acceso a cargos de estructura y el ejercicio al frente de los mismos.

Tras el análisis de perfiles de puesto fue posible observar que el criterio de experiencia laboral como lineamiento formal para la contratación dificulta a las mujeres ocupar puestos de estructura. En algunas unidades administrativas policiales pertenecientes a la Subsecretaría de Operación Policial, como son la Dirección Ejecutiva Regional de Policía de Proximidad Gustavo A. Madero, la Dirección General de Policía de Proximidad “Zona Norte”, la Dirección Ejecutiva Regional de Policía de Proximidad Iztacalco, y la Dirección Ejecutiva Regional de Policía de Proximidad Cuauhtémoc, se solicitan 31, 30, 29 y 28 años de experiencia, respectivamente, en áreas operativas (policíacas). Sin embargo, según los resultados observados tras el análisis de ocupación por unidad administrativa, las mujeres representan el 19% del personal operativo total de la Secretaría<sup>126</sup>, el 10.7% del personal estructura (directivo) en la Subsecretaría de Operación Policial,<sup>127</sup> y el 17.2% del personal operativo en la Subsecretaría de Operación Policial.<sup>128</sup> La cantidad de hombres con puestos en áreas operativas casi quintuplica a la cantidad de mujeres, proporcionando a aquellos una ventaja para cubrir con el requisito de experiencia, de ahí que el criterio de experiencia

<sup>126</sup> Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, Portal de Información Pública, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, Artículo 14, Fracción V, *op. cit.*

<sup>127</sup> *Ibíd.*

<sup>128</sup> *Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0109000115615*, oficio de respuesta del 11 de mayo de 2015, s/p.



represente un obstáculo para que las mujeres accedan a cargos de estructura en condiciones de igualdad con los hombres.

Cabe destacar a su vez que existe una falta de homogeneidad, correspondencia y coherencia en los perfiles de puesto. Los requisitos para un mismo nivel jerárquico varían considerablemente de una unidad administrativa a otra e incluso dentro de una misma unidad administrativa. Un ejemplo de ello lo encontramos en el puestos de Director Ejecutivo de Comunicación Social y Director Ejecutivo de Asistencia Legal, Apoyos y Mandamientos, ambos adscritos a la Oficina del Secretario y ubicados en el cuarto nivel jerárquico de la organización (nivel 445). Para ocupar dichos puestos se solicitan años de experiencia laboral muy diferentes: treinta años para el puesto de Director Ejecutivo de Comunicación Social y un año para el de Director Ejecutivo de Asistencia Legal, Apoyos y Mandamientos. Esta situación tiende a mermar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sino también entre personas del mismo sexo.

El estudio de campo hizo posible observar la presencia de hostigamiento o acoso sexual hacia algunas mujeres que ocupan cargos de estructura. El 5% de mujeres manifestó haber sido víctima de situaciones de hostigamiento sexual, y 26% de situaciones de acoso sexual durante el tiempo que llevan ocupando su cargo) con predominancia de agresores del sexo masculino. En contraste, ningún hombre manifestó haber sido víctima de acoso u hostigamiento sexual.

Se obtuvo de la población encuestada que, en comparación con los hombres, las mujeres asumen mayores responsabilidades familiares y personales relacionadas con actividades de cuidado de infantes y/o adolescentes, así como de limpieza y mantenimiento de hogares. A su vez, las mujeres viven más situaciones laborales problemáticas relacionadas con algunas de sus actividades del ámbito familiar y personal, o situaciones problemáticas en los ámbitos familiar y personal, debido a cuestiones relacionadas con su trabajo en la SSP-DF. El 68% de mujeres y 16% de hombres encuestados dedican de 2 a 4 horas a actividades de domésticas y de mantenimiento de hogares (proporción de 4 a 1, sostenida a mayores horas empleadas), en tanto que 47% de mujeres y 11% de hombres encuestados dedican de a 4 horas a actividades de cuidado de niñas(os) y adolescentes menores de 18 años de edad (proporción de 4 a 1, sostenida a mayor cantidad de horas). Además, el 32% de mujeres y 5% de hombres encuestados indicó haber vivido situaciones problemáticas de ámbito personal y/o familiar vinculadas a su vida laboral, entre las cuales destacan la falta de tiempo para atender aspectos relacionados con la salud y la educación de hijas

e hijos, así como problemas de pareja; ambos debidos a los horarios y cargas de trabajo en la SSP-DF. Esto nos habla de situaciones conflictivas para la conciliación de la vida familiar-laboral.

Por otro lado se observó la existencia de un esquema de atributos personales que se requieren implícitamente para ocupar los puestos de estructura dentro de cada unidad administrativa, algunos de los cuales configuran dificultades para ser desarrollados por una mujer. Según la percepción de las personas encuestadas, para ocupar un puesto de estructura en la Oficina del Secretario, la Oficialía Mayor, el Estado Mayor Policial, la Subsecretaría de Operación Policial, la Subsecretaría de Control de Tránsito y la Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial, se considera necesario que una persona tenga experiencia y conocimiento o habilidad para el ejercicio de su cargo, pero también fuerza de carácter y capacidad o “don” de mando, e incluso en unidades como la Subsecretaría de Operación Policial se considera necesario conducirse con “agresividad o rudeza”. En cambio, en la Subsecretaría de Desarrollo Institucional y la Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito se considera que para que una persona acceda y se desempeñe al frente de un puesto de estructura sólo tendría que tener experiencia y conocimiento o habilidad para el ejercicio de su cargo.

Respecto a los atributos mencionados, el desarrollo o la adquisición de capacidad o “don” de mando, fuerza de carácter, capacidad de toma de decisiones, así como de agresividad o rudeza, fueron percibidos por un mayor número de personas como obstáculos o dificultades para una mujer.

En este sentido también pudo observarse que las actividades que se realizan en cada una de las unidades administrativas son percibidas como “adecuadas” para ser realizadas por hombres o mujeres, respectivamente, reflejando la existencia de *estereotipos de género*<sup>129</sup> inmersos en la cultura institucional.

En términos de percepción de la población encuestada, se consideró que las actividades realizadas en la Oficina del Secretario, la Oficialía Mayor, el Estado Mayor Policial, la Subsecretaría de Operación Policial, la Subsecretaría de Control de Tránsito y la Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial son “adecuadas” para ser realizadas por hombres y que el titular idóneo es una persona del sexo masculino. Para la Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito se considera que las actividades realizadas son “adecuadas” para ser realizadas por una persona de sexo indistinto y que la persona idónea para ocupar el puesto titular

---

<sup>129</sup> Lamas; Marta, “La antropología feminista...”, *op. cit.*, p.188.

tendría que ser mujer (un mayor número de puestos de estructura ocupados por hombres y la titular es mujer). En tanto, se considera que las actividades realizadas en la Subsecretaría de Desarrollo Institucional son “adecuadas” para ser realizadas por una persona de sexo indistinto y que el titular idóneo es una persona de sexo indistinto.

Los estereotipos de género percibidos por la población encuestada encontraron relación con los niveles de ocupación real en seis de las ocho unidades administrativas principales, de forma que en la Oficina del Secretario, la Oficialía Mayor, el Estado Mayor Policial, la Subsecretaría de Operación Policial, la Subsecretaría de Control de Tránsito y la Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial, cuyas actividades sustantivas se consideraron adecuadas para ser realizadas por un hombre y cuyo titular ideal se consideró hombre, hay, de hecho, una proporción más alta de hombres ocupando cargos de estructura y el titular es hombre.

## Capítulo 3

### Retos para afianzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la SSP-DF

#### 3.1 Alcances de la SSP-DF en el cumplimiento del PGIOM-CMX durante el año 2014

El Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres del Distrito Federal es un conjunto de políticas públicas derivado de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal, que busca “propiciar las condiciones necesarias que permitan a las mujeres del Distrito Federal acceder en condiciones igualitarias al pleno ejercicio de sus derechos humanos y garantizar que todas las políticas públicas del gobierno incorporen la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la no discriminación en sus programas y acciones”.<sup>130</sup> La responsabilidad de su operación recae en gran parte en los entes públicos que conforman la administración pública capitalina, en tanto que su formulación, coordinación general y monitoreo están a cargo del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (INMUJERES-DF).

El Programa está diseñado para un plazo de cinco años, debiendo ser congruente con los objetivos del Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal. En este sentido, para el periodo 2013-2018 el INMUJERES-DF formuló y expidió el Programa de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2013-2018 (PGIOM-CMX), documento integrado por 5 ejes transversales (denominados Criterios Básicos para la Implementación), 8 ejes temáticos, 8 objetivos, 20 estrategias, 20 metas, 37 indicadores y 171 líneas de acción.

##### 3.1.1 Criterios básicos para la implementación del PGIOM-CMX.

Con el objetivo de garantizar la operación eficiente del Programa de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres 2013-2018, el INMUJERES-DF planteó construir un piso mínimo en común dentro de los entes públicos para transversalizar la perspectiva de género, destacando para ello la necesidad de poner en marcha los “Criterios Básicos para la Implementación del Programa”, consistentes en: la creación de una Unidad de Igualdad Sustantiva por cada ente público, la realización de diagnósticos e investigación con perspectiva de género, la

---

<sup>130</sup> Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, *op. cit.*, p. 7.

capacitación en materia de igualdad sustantiva, la paridad de género, y la presupuestación con perspectiva de género.

### *Unidades de Igualdad Sustantiva.*

La Red de Unidades de Igualdad Sustantiva busca operar a partir de la instalación de comisiones especiales encargadas de coordinar y apoyar las acciones de transversalidad de la perspectiva de género dentro de las dependencias y entidades de la administración pública del Distrito Federal. EL INMUJERES-DF considera indispensable que dichas Unidades funcionen con una estructura mínima de tres personas en entes públicos con más de cien personas y con una persona cuando se trate de entes públicos con menos de cien personas.

La labor de las Unidad de Igualdad Sustantiva gira en torno a la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas del ente público a que está adscrita (planeación, programación y presupuestación), así como a la elaboración de informes sobre la situación de mujeres y hombres atendidos por los programas y servicios que se brindan, y de mujeres y hombres que laboran al interior de cada ente público. Así mismo, cada Unidad debe estar orientada a “capacitar al personal en temas relativos a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres [...] e implementar acciones para mejorar la participación y los salarios de las mujeres que trabajan en áreas consideradas tradicionalmente como masculinas dentro del ente público.”<sup>131</sup>

Según información proporcionada por la Dirección de Fomento y Concertación de Acciones del INMUJERES-DF, para finales del ejercicio fiscal 2014 habían sido constituidas Unidades de Igualdad Sustantiva en 6 entes públicos de la administración pública capitalina, a saber: Delegación Tlalpan (06 de junio de 2014), Fideicomiso Centro Histórico (12 de junio de 2014), Policía Bancaria e Industrial (12 de junio de 2014), Delegación Gustavo A. Madero (23 de junio de 2014) y el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (17 de julio de 2014).<sup>132</sup> Actualmente (2015), estos entes públicos conforman la totalidad de entes públicos con Unidades de Igualdad Sustantiva oficialmente constituidas.

Respecto a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, en 2014 se nombró como Enlace de Género al Dr. Alberto Raúl López García, quien ocupa el cargo de Director General de

---

<sup>131</sup>Ibídem, p.12.

<sup>132</sup> Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000044915, Oficio de respuesta del 22 de junio de 2015.

Derechos Humanos en la Dependencia.<sup>133</sup> El INMUJERES-DF informó que hasta el término del año 2015 no se contaba con una Unidad de Igualdad Sustantiva que coordine y apoye la política de transversalidad de la perspectiva de género dentro de la Dependencia.<sup>134</sup>

Según manifiesta la Dirección de Derechos Humanos de la SSP-DF,<sup>135</sup> durante 2014 se planeó la constitución de la “Unidad de Género” de la Dependencia, cuyas actividades girarían en torno a: crear el Comité para la Prevención y Eliminación de todas las formas de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral, difundir las campañas informativas sobre tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, fomentar un ambiente laboral libre de discriminación y violencia, establecer mecanismos internos para la denuncia del personal que incurra en conductas de violencia de género, y realizar, en coordinación con otras instituciones, campañas de prevención en función de los factores de riesgo que atañen a las mujeres. Para ello, dentro del Programa Operativo Anual 2014, la SSP-DF contempló como meta física la asignación de recursos necesarios para la instalación de la “Unidad de Género”, sin embargo, según informan, no se logró la asignación de un presupuesto determinado, por lo que no fue constituida tal Unidad.

#### ***Diagnósticos e investigación con perspectiva de género.***

El INMUJERES-DF planea que la Unidad de Igualdad Sustantiva de cada ente público realice diagnósticos con perspectiva de género tanto de la población que atienden como de la situación interna de los mismos. Con el objetivo de evidenciar las brechas de género, los diagnósticos buscan configurarse como una herramienta metodológica para “identificar las necesidades, intereses y problemas específicos de hombres y mujeres, las relaciones que establecen entre ellos, los obstáculos para impulsar acciones y detectar los posibles impactos de la transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos y áreas”.<sup>136</sup>

Según información proporcionada por la Dirección de Fomento y Concertación de Acciones del INMUJERES-DF,<sup>137</sup> durante 2014 sólo el Instituto de Educación Media Superior y Delegación

---

<sup>133</sup> Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 031300000315, Oficio de respuesta del 16 de enero de 2015.

<sup>134</sup> Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000044915, Oficio de respuesta del 22 de junio de 2015.

<sup>135</sup> Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000042615, Oficio de respuesta del 19 de junio de 2015.

<sup>136</sup> Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, *op. cit.*, p.16.

<sup>137</sup> Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000056815, oficio de respuesta del 19 de agosto de 2015.

Benito Juárez realizaron diagnósticos de género sobre la población que atienden, en tanto que la Secretaría de Finanzas y el Fondo Mixto de Promoción Turística fueron los únicos entes públicos que realizaron diagnósticos de género de la población que labora en ellos.

Cabe destacar que el 10 de noviembre de 2010 se realizó la propuesta y aprobación de la metodología para el “Diagnóstico con perspectiva de género de puestos, salarios y movilidad ascendente y descendente del personal de la ciudad de México 2014-2018”, que será realizado en 51 entes y quedó a cargo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y la Oficialía Mayor del GDF.<sup>138</sup>

El INMUJERES-DF informó que hasta el término del año 2015 no se tenían reportes de diagnósticos de género de ningún tipo realizados por parte de la Secretaría de Seguridad Pública capitalina.<sup>139</sup>

### ***Capacitación en materia de igualdad sustantiva.***

Los programas de capacitación del INMUJERES-DF contemplan la construcción de una cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres y la transformación de los patrones socioculturales que propician la desigualdad entre mujeres y hombres, buscan dotar de conocimientos, habilidades y sensibilización a las personas servidoras públicas en torno a las implicaciones de las políticas públicas en mujeres y hombres y a las desigualdades de género en el acceso a los recursos y el poder.<sup>140</sup> Como parte de los Criterios Básicos para la Implementación del PGIOM-CMX, la capacitación se enfoca en “estimular la reflexión sobre los roles socialmente asignados a las mujeres y los hombres que posibilite un proceso de toma de conciencia sobre las desigualdades de género en el acceso a los recursos y el poder, [respondiendo] a las necesidades y realidades de cada ente público, como respuesta a problemas detectados en [los] diagnósticos”.<sup>141</sup> Durante 2014 el INMUJERES-DF capacitó a un total de 9,038 servidores públicos, de los cuales 3,754 fueron mujeres y 5,284 fueron hombres.<sup>142</sup> De estas capacitaciones, 28 fueron dirigidas al

---

<sup>138</sup> Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0113500030615, oficio de respuesta del 11 de septiembre de 2015

<sup>139</sup> Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000056915, oficio de respuesta del 21 de agosto de 2015.

<sup>140</sup> Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, *op. cit.* p. 13.

<sup>141</sup> *Ibidem*, p. 15.

<sup>142</sup> Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, Informe de actividades 2014, enero de 2015, p.39, disponible en:<http://www.inmujeres.df.gob.mx/work/sites/inmujeres/resources/LocalContent/1/34/InfoAnualInmujeres2014.pdf>

personal de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal como parte de los programas de *Formación y Especialización en Igualdad de Género y Derechos Humanos de las Mujeres en la Administración Pública del GDF* y *Capacitación y Especialización para Funcionarias y Funcionarios Públicos de la Administración Pública del GDF en materia de Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres*, capacitándose a un total de 1684 personas: 1195 hombres y 489 mujeres.<sup>143</sup>(Véase *Tabla 17*)

Tabla 17. *Capacitaciones de INMUJERES-DF en la SSP-DF durante 2014*

Temática de la capacitación	Cantidad	Personal capacitado	Mujeres	Hombres
Igualdad de Género	7	555	134	421
Derechos Humanos de las mujeres	6	262	129	133
No violencia contra las mujeres	5	171	67	104
Uso de lenguaje no sexista	4	92	35	57
Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual en el Distrito Federal	1	55	18	37
Reformas Constitucionales en materia de políticas públicas con perspectiva de género	1	147	25	122
Relaciones de buen trato en las familiar	1	151	37	114
Presupuestos con perspectiva de género	1	47	7	40
Transversalización de la perspectiva de género	1	60	6	54
Infancia del razonamiento ante el bloqueo emocional que experimentamos entre mujeres y hombres	1	140	30	110
Formación de capacitadoras y capacitadores en igualdad de género	1	4	1	3
Total	29	1684	489	1195

Nota: Elaboración propia con base en Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000002615, Oficio de respuesta del 16 de enero de 2015

Por otro lado, como parte de la Acción Institucional *Formación y especialización para la igualdad de género* desprendida del Programa Operativo Anual 2014, la Secretaría de Seguridad Pública coordinó y gestionó la impartición de capacitaciones a 960 mujeres y 2758 hombres de las policías preventiva y complementaria (personal operativo), abordando las temáticas relativas a:

<sup>143</sup> Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000002615, oficio de respuesta del 16 de enero de 2015



diversidad sexual; seguridad humana, igualdad y no discriminación; no violencia contra las mujeres; acoso sexual; VIH-SIDA; derechos humanos; atención de delitos de género; Protocolo para la Prevención, Atención y Atención del Acoso Sexual en la Administración Pública del D.F.; lineamientos de Programa en el transporte público del D.F.; y Protocolo de Actuación Policial de la SSP-DF para Preservar los Derechos Humanos de la Población LGBTTTI.<sup>144</sup>

### ***Paridad de género***

El INMUJERES-DF, a través del Segundo Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres, dispuso la creación de órganos agentes de igualdad de género dentro de los entes públicos, denominándolos *Unidades de Igualdad Sustantiva* y asignándoles, entre otras atribuciones, la implementación de “medidas para que las mujeres ocupen puestos en la misma proporción y con las mismas percepciones económicas que los hombres; [dando énfasis a los] puestos que han sido considerados como masculinos, no sólo en los puestos de decisión sino en toda la estructura de la misma”.<sup>145</sup> Se planea que tales medidas se concentren en la sensibilización de servidores públicos de altos mandos y encargados de recursos humanos sobre la necesidad de incrementar el acceso de mujeres a puestos donde tienen poca participación, propiciando a su vez que las mujeres participen en la generación de condiciones para conseguir la propia paridad, y fomentando la presencia activa de mujeres en los procesos de planeación, presupuestación y ejecución de políticas públicas en cada ente público.<sup>146</sup>

Según indica el INMUJERES-DF, una de las acciones más representativas para afianzar la igualdad en los entes públicos capitalinos durante 2014 fue la instalación, el 7 de julio, de la Comisión de Seguimiento y Evaluación para promover Acciones de Política Laboral y Economía del Cuidado desde la Perspectiva de Género,<sup>147</sup> un grupo de trabajo integrado por algunos miembros del gabinete de gobierno y presidido por Edgar Armando Gonzáles Rojas, titular de la Oficialía Mayor, cuyo objetivo principal consiste en llevar a cabo medidas para “garantizar que las trabajadoras de la administración local no sean víctimas de acoso sexual y violencia laboral institucional, generar oportunidades de ascenso, [así como] fortalecer las capacidades de las

---

<sup>144</sup> Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, Informe sobre los avances financieros y programáticos en materia de igualdad de género enero-diciembre 2014, s/p.

<sup>145</sup> Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, Programa General de Igualdad y no Discriminación hacia las mujeres 2013-2018, *op. cit.* p.19

<sup>146</sup> *Ibidem*, pp. 19-20.

<sup>147</sup> Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000056815, Oficio de respuesta del 21 de agosto de 2015.

mujeres emprendedoras en acciones concretas de empoderamiento económico”.<sup>148</sup> A partir de la Comisión se busca articular el Memorandum de Entendimiento del 13 de noviembre de 2013, signado por el INMUJERES-DF y la representación mexicana de ONU-MUJERES, cuyo propósito es formalizar una cooperación bilateral desde el 10 de diciembre de 2013 al 31 de diciembre de 2018 para “lograr la igualdad sustantiva y el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y las niñas, así como contribuir a incorporar la transversalidad de género en las instituciones y políticas del Gobierno del Distrito Federal.”<sup>149</sup>

Según informa la Dirección para el Trabajo y la Prevención Social en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal,<sup>150</sup> hasta el término de 2015 la Comisión todavía no contaba con un manual de operación, aunque sí con un plan de trabajo que comprende: igualdad laboral al interior del gobierno del Distrito Federal; y economía del cuidado. Trabajando para ello a partir de la actualización del *Diagnóstico con Perspectiva de Género de Puestos, Salarios y Movilidad Ascendente y Descendente del personal del Gobierno de la Ciudad de México 2014-2018* y el impulso al Proyecto de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) denominado *Cuidados, Autonomía Económica de las Mujeres y Desarrollo Urbano en la Ciudad de México*.<sup>151</sup>

Entre los asuntos más relevantes de la segunda sesión de la Comisión realizada el 8 de septiembre de 2014, fue su cambio de denominación a *Comisión para el impulso de la economía del cuidado y de una política de igualdad laboral al interior del gobierno de la Ciudad de México*, y la votación y aprobación las dos vertientes de trabajo antes mencionadas. En tanto, durante la tercer sesión se llevó a cabo la propuesta y aprobación de la ampliación las causas de otorgamiento de los servicios paternos para reuniones escolares de hijos o tutelados, y de la metodología para el *Diagnóstico con perspectiva de género de puestos, salarios y movilidad ascendente y descendente*

---

<sup>148</sup> Monitoreo de Medios, Instala GDF Comisión para promover acciones desde la perspectiva de género, 8 de julio de 2014, Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México, en línea: <http://www.agu.df.gob.mx/sintesis/index.php/instala-gdf-comision-para-promover-acciones-desde-la-perspectiva-de-genero/>

<sup>149</sup> Jefatura de Gobierno del Distrito Federal, Memorandum de Entendimiento entre el Gobierno del Distrito Federal y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU MUJERES, Gaceta Oficial del Distrito Federal, Décima Séptima Época, No. 1735, 15 de noviembre de 2013, p.6.

<sup>150</sup> Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0113500030615, Oficio de respuesta del 11 de septiembre de 2015.

<sup>151</sup> *Ibidem*.

*del personal de la ciudad de México 2014-2018*, que será realizado en 51 entes y quedó a cargo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y la Oficialía Mayor del GDF.<sup>152</sup>

Respecto a la Secretaría de Seguridad Pública capitalina, no se identificaron acciones o mecanismos concretos para alcanzar la paridad durante 2014, y no fueron reportadas al INMUJERES-DF medidas específicas de la SSP-DF para dar cumplimiento a tal rubro.<sup>153</sup>

### ***Presupuestación con perspectiva de género***

El INMUJERES-DF concibe la presupuestación con perspectiva de género como un criterio básico para la implementación del Segundo Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres, por ello estableció que, a través de su respectiva Unidad de Igualdad Sustantiva, los entes públicos establezcan dentro de la Vertiente 12 (Género) Resultado 13 (se reducen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres) “todos los programas, proyectos y acciones que tengan perspectiva de género y cuyo objetivo principal sea reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en función de las prioridades y atribuciones de la unidad responsable del gasto”,<sup>154</sup> de manera que cada año se mejore tanto la calidad de dichos programas, proyectos y acciones, ampliando a su vez la cantidad de logros sustantivos.

Sin embargo, a principios de 2014, ningún ente público contaba con una Unidad de Igualdad Sustantiva, por lo que la presupuestación fue llevada a cabo por los órganos financieros de cada ente público. En total, 79 de 81 entes públicos de la Administración Pública capitalina (entre órganos centralizados, descentralizados y delegaciones políticas) presupuestaron en la Vertiente 12 *Género*, Resultado 13 *Se reducen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres*.<sup>155</sup>

En este sentido, para el ejercicio fiscal 2014 la SSP-DF presupuestó (a partir de su Programa Operativo Anual) en la Vertiente 12 *Género*, Resultado 13 *Se reducen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres*, un total de \$813,487.00, de los cuales fueron devengados \$813,487.00 y ejercidos \$755,057.00. Este presupuesto fue destinado a las Acciones Institucionales

---

<sup>152</sup> *Ibidem*.

<sup>153</sup> Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000056915, Oficio de respuesta del 21 de agosto de 2015.

<sup>154</sup> Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, Programa General de Igualdad y no Discriminación hacia las mujeres 2013-2018, *op.cit.*, p.22.

<sup>155</sup> Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000057215, oficio de respuesta del 19 de agosto de 2015.

denominadas *Formación y especialización para la igualdad de género y Promoción de una cultura de prevención de la violencia contra las mujeres*.<sup>156</sup>

Respecto a la Acción Institucional *Formación y especialización para la igualdad de género*, la SSP-DF estimó un gasto total modificado de \$459,360.00, cantidad que fue devengada y ejercida. Estimó a partir de ello la capacitación en equidad de género a 3,600 personas (no se especifica población objetivo desglosada por sexo) que forman parte del personal operativo de la Secretaría. Sin embargo, al término del ejercicio fiscal 2014 fueron capacitadas 1,290 mujeres y 5,162 hombres, dando un total de 6,452 personas capacitadas. Con estas metas alcanzadas se impartieron los cursos de Atención de Delitos de Género y Curso Introducción de Género destinados a mujeres y hombres de las policías preventiva, complementaria y metropolitana.<sup>157</sup>

A su vez, para la Acción Institucional *Promoción de una cultura de prevención de la violencia contra las mujeres*, la Secretaría de Seguridad Pública capitalina contempló un gasto total modificado de \$354,487.00, de los cuales \$354,487.00 fueron devengados y \$295,687.00 fueron ejercidos, debiéndose la diferencia entre el presupuesto devengado y el ejercido a los recursos comprometidos para el pago de los cursos de capacitación, a través del activo circulante. En cuanto a las metas físicas, fue contemplada la atención y asesoría en materia de violencia de género a 6,751 mujeres y 6,749, un equivalente a 13,500 personas; sin embargo, al término del ejercicio fiscal 2014 fueron atendidas 17,960 mujeres y 4,681 hombres, dando un total de 22,641 personas que recibieron asesoría jurídica, orientación psicológica y acompañamiento dentro de los Centros de Atención del Secretario de Seguridad Pública (CAS).<sup>158</sup>

---

<sup>156</sup> Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, Informe sobre los avances financieros y programáticos en materia de igualdad de género enero-diciembre 2014, s/p, disponible en: [http://www.ssp.df.gob.mx/TransparenciaSSP/Documents/2014/ART\\_14/FRACC\\_XIX/DOCUMENTOS%20VINCULO/GENERO%20ENE-DIC\\_12.pdf](http://www.ssp.df.gob.mx/TransparenciaSSP/Documents/2014/ART_14/FRACC_XIX/DOCUMENTOS%20VINCULO/GENERO%20ENE-DIC_12.pdf)

<sup>157</sup> *Ibíd*em, s/p.

<sup>158</sup> *Ibíd*em, s/p.

Tabla 18. Alcances de la SSP-DF en los Criterios Básicos para la Implementación del PGIOM-CMX

Criterio Básico	Alcances de cumplimiento de la SSP-DF al término en 2014
Creación de Unidad de Igualdad Sustantiva	No fue constituida la Unidad de Igualdad Sustantiva. El Director General de Derechos Humanos funge como Enlace de Género. (Solicitud de información 0313000042615)
Diagnósticos con perspectiva de género.	La SSP-DF no reportó ningún diagnóstico externo, sobre la población que atiende a través de sus programas; ni interno, de la población que labora en la dependencia. (Solicitud de información 0313000056915). Con base en el Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos para emitir Convocatorias, Procesos de Selección, Contratación y Ascensos con enfoque de Igualdad de Género y de Oportunidades para Mujeres y Hombres; la Comisión de Seguimiento y Evaluación para Promover Acciones de Política Laboral y Economía del Cuidado desde la Perspectiva de Género en su Primera Sesión Ordinaria, informó que al respecto se ha llevado a cabo el análisis en las dependencias de la Administración Local, Delegaciones y Órganos Desconcentrados, sobre la situación de las mujeres trabajadoras en el Gobierno del Distrito Federal, al 30 de junio de 2014. (Solicitud de información 0313000057115)
Capacitación en materia de igualdad sustantiva.	Bajo coordinación del INMUJERES-DF se impartieron al personal de la SSP-DF, 28 capacitaciones a un total de 1684 personas: 1195 hombres y 489 mujeres. (Solicitud de información 0313000002615). En tanto, a partir de la presupuestación con perspectiva de género de la SSP-DF, la Dependencia coordinó capacitaciones impartidas a 3,718 personas adscritas a las policías preventiva y complementaria, de las cuales 960 fueron mujeres y 2758, hombres. (Informe sobre los avances financieros y programáticos en materia de igualdad de género enero-diciembre 2014).
Paridad de género	La dependencia no reportó la implementación de medidas específicas para garantizar la paridad en el ente público. (Solicitud de información 0313000056915). Instalación de la <i>Comisión de Seguimiento y Evaluación para promover Acciones de Política Laboral y Economía del Cuidado desde la Perspectiva de Género</i> , después nombrada <i>Comisión para el impulso de la economía del cuidado y de una política de igualdad laboral al interior del gobierno de la Ciudad de México</i> , cuyo plan de trabajo comprende: igualdad laboral al interior del gobierno del Distrito Federal; y economía del cuidado. Trabajando para ello a partir de la actualización del <i>Diagnóstico con Perspectiva de Género de Puestos, Salarios y Movilidad Ascendente y Descendente del personal del Gobierno de la Ciudad de México 2014-2018</i> y el impulso al Proyecto de la Comisión Económica para América

Latina y el Caribe (CEPAL) denominado *Cuidados, Autonomía Económica de las Mujeres y Desarrollo Urbano en la Ciudad de México*. (Solicitud de información 0313000056815)

Presupuestación con perspectiva de género. La SSP-DF presupuestó un total de \$813,487.00 en su POA 2014 dentro del Resultado 13 *Se reducen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres* de la Vertiente de gasto 12 *Género*. Fueron devengados \$813,487.00 y ejercidos \$755,057.00. El presupuesto fue destinado a las Acciones Institucionales denominadas *Formación y especialización para la igualdad de género y Promoción de una cultura de prevención de la violencia contra las mujeres* (Informe sobre los avances financieros y programáticos en materia de igualdad de género de la SSP-DF, enero-diciembre 2014). (Informe sobre los avances financieros y programáticos en materia de igualdad de género enero-diciembre 2014).

---

Nota: Elaboración propia

### **3.1.2 Eje Política pública y fortalecimiento institucional.**

Dentro del Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres 2013-2018 es posible distinguir 22 Líneas de Acción, divididas en tres estrategias, integradas en el Eje temático denominado *Política Pública y Fortalecimiento Institucional*, que enfatizan la necesidad de hacer transversal la perspectiva de género en todas las políticas públicas, a fin de consolidar la igualdad sustantiva entre las personas (mujeres y hombres) que son atendidas por dichas políticas, así como consolidar culturas institucionales libres de discriminación y violencia por razón de género y diferencia sexual, dentro de los entes públicos.<sup>159</sup>

En general, las Líneas de Acción del Eje 1 se enfocan en cuatro rubros de especial relevancia: el establecimiento del órgano agente de igualdad de género (Unidad de Igualdad Sustantiva) dentro de cada ente público, para dar seguimiento al presupuesto de cada ente destinado a reducir brechas de desigualdad entre mujeres y hombres; promover, atender y sancionar las situaciones de discriminación y/o basada en el género y/o la diferencia sexual; la generación de políticas laborales para incrementar el número de mujeres en todas las áreas, niveles y puestos de los entes públicos, modificando, cuando sea necesario, los procesos de selección, contratación y asensos del personal; la implementación de mecanismos de conciliación entre la vida laboral y familiar de mujeres y hombres que laboran en los entes públicos capitalinos; y el establecimiento de mecanismos

---

<sup>159</sup> Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, Programa General de Igualdad y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2013-2018, *op. cit.*, pp. 4-14.

normativos y de capacitación para garantizar la eliminación de la discriminación por razón de género y diferencia sexual dentro de la cultura institucional de los entes públicos, así como para que servidoras y servidores públicos adquieran conocimientos sobre la inclusión de la perspectiva de género en las distintas fases del proceso de políticas públicas.

El trabajo puesto en marcha en la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para dar cumplimiento a los planteamientos del *Eje Política Pública y Fortalecimiento Institucional* ha tenido importantes avances pero también deudas pendientes. Si bien se han desarrollado capacitaciones para las y los servidores públicos en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, estableciéndose también algunos mecanismos de conciliación entre la vida laboral y familiar del personal que labora en la Dependencia, no ha sido constituida el órgano agente de igualdad de género (Unidad de Igualdad Sustantiva), ni han sido formulados mecanismos normativos para garantizar una cultura institucional libre de violencia y discriminación por razón de género y diferencia sexual, así como tampoco se han implementado medidas para garantizar el equilibrio en la participación de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles jerárquicos de la Dependencia.

Tabla 19. Alcances de la SSP-DF respecto al Eje 1 del PGIOM-CMX

Línea de acción	Alcance de la SSP-DF
<p>1.1.1 Establecer en cada ente público una Unidad de Igualdad Sustantiva con una estructura mínima de tres personas. La persona responsable tendrá un puesto de estructura cuyo nivel mínimo sea una Subdirección. Sólo en el caso de los entes públicos que tienen menos de 100 personas podrán tener sólo a la persona responsable de la Unidad de Género.</p>	<p>No se constituyó la Unidad de Igualdad Sustantiva correspondiente. Se nombró un Enlace de Género al Interior de la Secretaría. (Solicitud de información 0313000042615)</p>
<p>1.1.2 Dar seguimiento a través de las Unidades de Igualdad Sustantiva al presupuesto destinado a reducir brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y a las acciones que se realicen en materia de género, así como la elaboración de los informes cualitativos y cuantitativos que se entregan al Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.</p>	<p>No se constituyó la Unidad de Igualdad Sustantiva correspondiente. (Solicitud de información 0313000042615). Los informes presupuestales, físicos y financieros, en materia de igualdad de género fueron elaborados por la Dirección General de Recursos Financieros de la Oficialía Mayor de la Dependencia. (Informe sobre los avances financieros y programáticos en materia de igualdad de género enero-diciembre 2014).</p>
<p>1.1.3 Desarrollar campañas sobre los derechos laborales de las mujeres buscando promover la prevención, atención y sanción al hostigamiento sexual basándose en el Acuerdo por el que se aprueba el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del</p>	<p>No se constituyó la Unidad de Igualdad Sustantiva correspondiente. (Solicitud de información 0313000042615). Como parte del programa de “Capacitación y Especialización para Funcionarias y Funcionarios Públicos de la Administración Pública del GDF en materia de Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres”, durante 2014, el INMUJERES-DF realizó capacitaciones sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, coordinados por INMUJERES-DF. (Solicitud de información 0313000002615).</p>



---

Distrito Federal, desde las Unidades de Igualdad Sustantiva.

---

1.2.1 Establecer la igualdad sustantiva a través del marco normativo en la selección, y lineamientos claros y transparentes desde la perspectiva de género para los procesos de contratación y ascenso de personal de todas las dependencias del Gobierno del Distrito Federal.

No se contó con lineamientos para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres para la selección, contratación y ascenso, de los tres tipos de personal. (Solicitud de información 0109000240315).

El punto 1.3.7 de la Circular Uno 2014 Normatividad en Materia de Administración de Recursos para las Dependencias, Unidades Administrativas, Unidades Administrativas de Apoyo Técnico Operativo, Órganos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública del Distrito Federal indica que para la formalización de la relación laboral, deberán evitarse, entre otros, criterios de género, preferencia sexual y todo aquel que atente contra la dignidad humana.

---

1.2.2 Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos que realicen las áreas de recursos humanos de la Administración Pública que elimine cualquier tipo de discriminación y favorezca las políticas laborales en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Los procesos de selección, contratación y ascenso del personal estructura, operativo y administrativo no establecieron exclusiones o distinciones formales para privilegiar la participación del personal de un sexo, pero tampoco contemplaron medidas equitativas para subsanar y corregir desigualdades. (Solicitud de información 0109000240315).

El punto 1.3.7 de la Circular Uno 2014 Normatividad en Materia de Administración de Recursos para las Dependencias, Unidades Administrativas, Unidades Administrativas de Apoyo Técnico Operativo, Órganos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública del Distrito Federal, indica que para la formalización de la relación laboral, deberán evitarse, entre otros, criterios de género, preferencia sexual y todo aquel que atente contra la dignidad humana.

---

1.2.3 Generar los mecanismos de igualdad necesarios que permitan incrementar el número de mujeres

---

No se contó con mecanismos para incrementar el número de mujeres u hombres en las áreas y niveles de puesto/salario en que

<p>en todas las dependencias con empleos en todas las áreas, niveles, puestos y salarios.</p>	<p>tienen poca participación dentro de la SSP-DF. (Solicitud de información 0109000240315).</p> <p>El punto 1.3.7 de la Circular Uno 2014 Normatividad en Materia de Administración de Recursos para las Dependencias, Unidades Administrativas, Unidades Administrativas de Apoyo Técnico Operativo, Órganos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública del Distrito Federal indica que para la formalización de la relación laboral, deberán evitarse, entre otros, criterios de género, preferencia sexual y todo aquel que atente contra la dignidad humana.</p>
<p>1.2.4 Elaborar un código de conducta para todas las dependencias del Gobierno del Distrito Federal que garantice la eliminación de la discriminación por razón de sexo así como el hostigamiento sexual.</p>	<p>No se elaboró el código de conducta correspondiente, o un mecanismo similar que regule las relaciones laborales en la Dependencia. (Solicitud de información 0313000010816)</p>
<p>1.2.5 Asegurar la participación equilibrada y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera.</p>	<p>La Secretaría no cuenta con un Servicio Civil de Carrera, pero sí con un Servicio de Carrera Policial el cual permite llevar a cabo los procesos de ascensos y recompensas del personal operativo de la de la Policía Preventiva con base en criterios de mérito, valor cívico y constancia en el servicio. El ingreso se da a través de convocatorias, tal como lo establece la Ley de Seguridad Pública en los artículos 22, 26 y 27, en concordancia con el 37 del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. (Solicitud de información 0109000240315)</p>
<p>1.2.6 Establecer normas para las dependencias del Gobierno del Distrito Federal que incluyan políticas públicas de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.</p>	<p>Instalación de la “Comisión de Seguimiento y Evaluación para promover Acciones de Política Laboral y Economía del Cuidado desde la Perspectiva de Género”, después nombrada “Comisión para el impulso de la economía del cuidado y de una política de igualdad laboral al interior del gobierno de la Ciudad de México”, cuyo plan de trabajo comprende: igualdad laboral al interior del gobierno del Distrito Federal; y economía del cuidado. Trabajando para ello a partir de la actualización del Diagnóstico con Perspectiva de Género de Puestos, Salarios y Movilidad Ascendente y Descendente del personal del Gobierno de la Ciudad de México 2014-2018” y el impulso al Proyecto de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe</p>

	<p>(CEPAL) denominado “Cuidados, Autonomía Económica de las Mujeres y Desarrollo Urbano en la Ciudad de México”. (Solicitud de información 0313000056815)</p> <p>No hubo medidas específicas para coadyuvar en la conciliación entre la vida laboral y familiar de las y los servidores públicos dentro de la SSP-DF. (Solicitud de información 0313000057115)</p>
1.2.7 Diseñar y aplicar programas de capacitación para servidoras públicas, especialmente en aquellos entes públicos que tienen en su mayoría personal masculino.	Se realizaron capacitaciones coordinadas por el INMUJERES-DF y por la SDP-DF, sin embargo ninguna de estas se enfocó exclusivamente en servidoras públicas. (Solicitud de información 0313000002615)
1.2.8 Ofrecer el servicio de guardería a las y los servidores públicos a través de instancias distribuidas en toda la ciudad.	Tienen derecho al servicio de guardería de infantes: padres, madres y tutores con hijos/tutelados con edades entre los 45 meses y los 5 años con 11 meses. (Normas Generales para la Prestación del Servicio Educativo Asistencial en los Centros De Desarrollo Infantil Delegacionales del Gobierno del Distrito Federal)
1.2.9 Asegurar el respeto a todas las prestaciones laborales por maternidad.	Existen medios de exigibilidad para garantizar el respeto a las prestaciones laborales por maternidad, establecidos en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.
1.2.10 Otorgar licencias de paternidad con duración de 15 días y licencias para cuidados paternos en donde puedan ausentarse de sus labores para cuidar de alguna enfermedad y/o asistir a las juntas en las escuelas de sus hijas e hijos.	<p>Las licencias de paternidad, así como las licencias de cuidados paternos tienen una duración de 15 días. (Acuerdo por el que se Establecen Lineamientos de Paternidad y Maternidad Responsable para Garantizar y Proteger la Convivencia Armónica y Equilibrada de las Familias del Distrito Federal).</p> <p>La “Comisión de Seguimiento y Evaluación para promover Acciones de Política Laboral y Economía del Cuidado desde la Perspectiva de Género”, después nombrada “Comisión para el impulso de la economía del cuidado y de una política de igualdad laboral al interior del gobierno de la Ciudad de México” propuso y aprobó la ampliación las causas de otorgamiento de los servicios paternos para reuniones escolares de hijos o tutelados. (Solicitud de información 0313000056915).</p>
1.2.11 Establecer convenios con la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) y	La Unidad Departamental de Recursos Humanos y Financieros del INMUJERES-DF reportó la existencia de dos convenios: el Convenio General de Colaboración con la Universidad del

<p>otras instituciones académicas para que las mujeres servidoras públicas puedan continuar y concluir estudios truncos.</p>	<p>Distrito Federal Condesa, S. C., y el Convenio General de Colaboración con Grupo Universitario de Puebla, A.C., reportando a su vez que ninguna persona ha solicitado apoyo al respecto. (Solicitud de información 0313000059315). La Dirección de Desarrollo Profesional de la Oficialía Mayor del Distrito Federal indica no tener información respecto a algún convenio parecido. (Solicitud de información 0114000186115)</p>
<p>1.2.12 Realizar foros, talleres y encuentros para servidoras públicas, sobre buenas prácticas con perspectiva de género en materia laboral.</p>	<p>Por parte del INMUJERES-DF se realizaron capacitaciones a servidoras y servidores públicos sobre diversos temas relativos a derechos humanos, igualdad y no discriminación, presupuestos con perspectiva de género, transversalización de la perspectiva de género, etc. (Solicitud de información 0313000002615)</p>
<p>1.3.1 Capacitar de forma permanente a todo el personal de los entes públicos del Gobierno del Distrito Federal sobre derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género y no discriminación.</p>	<p>El INMUJERES-DF dirigió 28 capacitaciones al personal de la SSP-DF, entre cursos-talleres y conferencias, dirigidas a un total de 1684 personas que laboran en la Dependencia 1195 hombres y 489 mujeres. Los temas de las capacitaciones incluyeron: derechos humanos, igualdad y no discriminación, presupuestos con perspectiva de género, transversalización de la perspectiva de género, etc. (Solicitud de información 0313000002615).</p> <p>Además, en cumplimiento con la presupuestación con perspectiva de género de la SSP-DF, se realizaron capacitaciones al personal operativo de las Policías Preventiva, Bancaria e Industrial. (Informe sobre los avances financieros y programáticos en materia de igualdad de género enero-diciembre 2014).</p>
<p>1.3.2 Capacitar a las y los servidores públicos de niveles superiores sobre la responsabilidad que tienen en la transversalidad para incorporar la perspectiva de género y los derechos humanos de las mujeres en los programas, planes y políticas públicas a su cargo.</p>	<p>El INMUJERES-DF dirigió 28 capacitaciones al personal de la SSP-DF, entre cursos-talleres y conferencias, dirigidas a un total de 1684 personas que laboran en la Dependencia 1195 hombres y 489 mujeres. Los temas de las capacitaciones incluyeron: derechos humanos, igualdad y no discriminación, presupuestos con perspectiva de género, transversalización de la perspectiva de género, etc. (Solicitud de información 0313000002615).</p>

<p>1.3.5 Fomentar que los medios de comunicación de los entes públicos del Gobierno del Distrito Federal eliminen estereotipos, imágenes y lenguaje sexista y discriminatorio.</p>	<p>Se realizaron cuatro talleres de sensibilización sobre el uso del lenguaje no sexista, con lo cual se capacitó a 92 personas (35 mujeres y 57 hombres). (Solicitud de información 0313000002615).</p> <p>No se realizó otro tipo de medidas para dar cumplimiento dicha línea de acción dentro de la SSP-DF. (Solicitud de información 0313000057115).</p>
<p>1.3.6 Elaborar manuales que contemplen herramientas para la incorporación igualitaria y no estereotipada de las mujeres en las acciones y materiales de enseñanza y divulgación que se produzcan desde distintas dependencias de gobierno, haciendo hincapié en el uso de lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias.</p>	<p>No se elaboraron los manuales respectivos (Solicitud de información 0313000057115).</p>
<p>1.3.7 Generar instrumentos para la rendición de cuentas de los entes públicos. Realización del informe anual de igualdad de género por propias dependencias.</p>	<p>Como parte del seguimiento al Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres del Distrito Federal, la Secretaría de Seguridad Pública cuenta con 7 informes: cuatro de la Policía Bancaria e Industrial, uno de la Policía Auxiliar, uno de la Dirección de Atención y Registro de la Demanda Ciudadana, y uno de la Dirección General de Derechos Humanos (cuyo titular funge como Enlace de Género ante el INMUJERES-DF). Para dichos informes se cuenta con el “Formato de seguimiento al Programa General de Igualdad de Oportunidades y No discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México”. Además, la SSP-DF entregó a la Secretaría de Finanzas capitalina su “Informe sobre los avances financieros y programáticos en materia de Igualdad de género” en congruencia con su Programa Operativo Anual 2014. (Solicitud de información 0313000042615)</p>
<p>1.3.8 Realizar seminarios, talleres, cursos presenciales o en línea y diversas actividades para el estudio de las mujeres, el feminismo y el género, dirigidos a</p>	<p>INMUJERES-DF dirigió 28 capacitaciones al personal de la SSP-DF, entre cursos-talleres y conferencias, dirigidas a un total de 1684 personas que laboran en la Dependencia 1195 hombres y 489 mujeres. Los temas de las capacitaciones incluyeron: derechos humanos, igualdad y no discriminación, presupuestos</p>

---

servidoras y servidores públicos del Gobierno del Distrito Federal.	con perspectiva de género, transversalización de la perspectiva de género, etc. (Solicitud de información 0313000002615).
---	---

---

1.3.9 Facilitar el análisis cuantitativo con perspectiva de género mediante la generación de registros y datos desagregados por sexo.	La información pública proporcionada a través del portal de transparencia de la SSP-DF, que da cumplimiento a los artículos 14 y 15 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, no está desglosada por sexo.
---	---

---

Nota: Elaboración propia

### **3.2 Retos en materia de transversalidad de la perspectiva de género**

Considerando las condiciones que obstaculizan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres que ocupan puestos de estructura en la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, identificadas en el Capítulo II, así como las acciones derivadas del Programa General de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México 2013-2018 llevadas a cabo en la Dependencia, es posible ubicar los siguientes retos en materia de transversalidad de la perspectiva de género.

#### **3.2.1 Retos en el ámbito procedimental-normativo**

La Dependencia requiere de transversalizar la perspectiva de género en su política laboral, de ahí que sea precisa la expedición e implementación criterios de contratación que permitan llevar a cabo postulaciones y nombramientos del personal directivo de manera equitativa, solventando progresivamente las desigualdades de participación entre mujeres y hombres en las diversas unidades administrativas y niveles de puesto/salario; enfocando el aumento de la participación de mujeres en unidades administrativas como Control de Tránsito, Operación Policial, Información e Inteligencia Policial, Estado Mayor Policial, y Oficina del Secretario, y en actividades relativas a control de tránsito, administración policial, seguridad pública local, seguridad privada, análisis e inteligencia policial y manejo de helicópteros.

Así mismo es importante trabajar en la formulación de perfiles de puesto a partir de la correcta identificación y análisis de las funciones propias de los cargos, las competencias básicas requeridas y las competencias generales en cuanto al contenido del trabajo. De manera que, respecto a cada cargo directivo se contemplen las exigencias funcionales, las condiciones medioambientales y el

tipo de relaciones con superiores y subalternos. Se precisa evitar variaciones considerables en la cantidad de años de experiencia laboral requerida para dos puestos homólogos o del mismo nivel jerárquico.

Por otra parte, se precisa de la expedición de lineamientos para la conciliación laboral-familiar, a fin de que las personas que trabajan en la Secretaría y tienen a su cargo el cuidado y atención de hijos/tutelados armonicen sus tiempos de trabajo y sus responsabilidades familiares. Es importante atender los puntos alcanzados a partir de la iniciativa *Cuidados, Autonomía Económica de las Mujeres y Desarrollo Urbano en la Ciudad de México* promovida por Comisión para el Impulso de la Economía del Cuidado y de una Política de Igualdad Laboral al Interior del Gobierno de la Ciudad de México.

Igualmente, es indispensable la expedición e implementación de lineamientos específicos que inhiban prácticas discriminatorias y/o violentas basadas en criterios de género y diferencia sexual, y que permitan incidir en la prevención, atención y seguimiento de dichos eventos. No sólo de prácticas de hostigamiento y/o acoso sexual, sino más ampliamente, de hostigamiento y/o acoso laboral basado en criterios de género, que pueda repercutir en la ocupación de puestos y el ejercicio de cargos de estructura por mujeres y hombres.

### **3.2.2 Retos en el ámbito cultura laboral**

Es indispensable que se dirijan esfuerzos a la promoción de una cultura laboral libre de discriminación y/o violencia basada en criterios de género y diferencia sexual, que enfatice las implicaciones de los roles y estereotipos de género al interior de la Dependencia y sensibilice al personal respecto a la necesidad de no reproducir prácticas sexistas tanto en su vida laboral como en sus relaciones familiares-personales dentro y fuera de la Dependencia. Si bien esta capacitación debe adecuarse al nivel de puesto y los niveles de responsabilidad de cada persona, es preciso que todo el personal que labora en la Secretaría tenga una visión holística, tanto de la situación de desigualdad que se vive en la misma, como de la necesidad de una estrategia para hacerle frente.

En este sentido, también es de suma importancia el apoyo al desarrollo y/o fortalecimiento de capacidades directivas y de toma de decisiones de las mujeres, especialmente en unidades administrativas como Control de Tránsito, Operación Policial, Información e Inteligencia Policial, Estado Mayor Policial, y Oficina del Secretario; y en actividades como control de tránsito, administración policial, seguridad pública local, seguridad privada, análisis e inteligencia policial

y manejo de helicópteros. De manera que progresivamente se tenga a más mujeres con experiencia en tales áreas y actividades.

### **3.2.3 Retos a nivel orgánico-estructural**

El más importante reto en materia de transversalidad de la perspectiva de género es la creación del órgano especial que funja como coordinador de la estrategia de transversalidad de la perspectiva de género en la SSP-DF, para afianzar la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres atendidos por las políticas y programas gestionados por la SSP-DF, así como de las mujeres y los hombres que laboran en la Dependencia.<sup>160</sup>

Es precisa la dotación de jerarquía y autoridad suficiente al órgano técnico de igualdad de género dentro de la estructura orgánica de la dependencia, de manera que se le otorguen facultades con efectos vinculantes para las áreas de la organización que tienen la responsabilidad de incorporar la perspectiva de género en los rutinas laborales y procedimientos administrativos que les son propios, así como en la cultura institucional de la Dependencia (entre ellas la Dirección General de Recursos Humanos y Derechos Humanos). En este sentido, es relevante que se haga una correcta delimitación de las facultades del órgano técnico de igualdad de género de la Dependencia, que evite la duplicidad de funciones con otros órganos y defina las atribuciones necesarias para la planeación, coordinación, monitoreo y documentación de la estrategia de transversalidad de la perspectiva de género.

El órgano técnico de igualdad de género precisa de estar integrado por un número de personas suficiente para el desarrollo de las actividades que le son propias al mismo, evitando que las personas integrantes tengan sobrecargas de trabajo que afecten la calidad y oportunidad del mismo o de otras actividades que tengan a su cargo. Así mismo, el personal integrante del órgano técnico requiere tener habilidades y capacidades para: generar, sistematizar y producir información útil y de calidad; generar diagnósticos con perspectiva de género; identificar puntos focales y establecer metas a corto, mediano y largo plazo; monitorear y documentar el avance en la implementación de acciones; medir el cumplimiento de las metas y objetivos; identificar impactos en la

---

<sup>160</sup> La instalación del órgano agente de igualdad de género está prevista por el PGIOM-CMX bajo el nombre de Unidad de Igualdad Sustantiva, sin embargo a la fecha (2016) tal órgano no ha sido instalado.



modificación de patrones culturales sexistas y discriminatorios; y reformular objetivos y metas cuando sea necesario.

A su vez, es imprescindible la creación de mecanismos institucionales para la colaboración y coordinación con especialistas provenientes de otros entes públicos del gobierno capitalino, la academia y la sociedad civil, especialmente con el INMUJERES-DF, la Oficialía Mayor, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y la Comisión para el Impulso de la Economía del Cuidado y de una Política de Igualdad Laboral al Interior del Gobierno de la Ciudad de México, a fin de garantizar que los procesos de planeación, implementación, monitoreo y evaluación de la estrategia de transversalidad alcancen mayores niveles de eficiencia.

Así mismo, es importante considerar la suficiencia presupuestal, de manera que la SSP-DF contemple dentro de presupuestación anual los recursos financieros necesarios para la gestión y coordinación de la estrategia de transversalidad de la perspectiva de género.

## Conclusiones

A la luz de las estrategias y acciones para afianzar la transversalidad de la perspectiva de género definidas en el Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2013-2018, y del objetivo de alcanzar la paridad en entes públicos hasta el nivel de Dirección de Área para el inicio del ejercicio fiscal 2019, establecido en la Reforma a la Ley Orgánica del Distrito Federal publicada en la Gaceta Oficial de la entidad el 15 de abril de 2015, el estudio de caso realizado tuvo como objetivos: identificar los factores que limitan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres para ocupar puestos de estructura en la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal; y delimitar los retos en materia de transversalidad de la perspectiva de género para garantizar la igualdad sustantiva entre el grupo descrito.

Tras identificar y analizar las características orgánicas y estructurales; las brechas ocupacionales entre mujeres y hombres que ocupan cargos directivos (por área administrativa y por nivel de puesto/salario); los lineamientos formales (*de jure*) y los criterios no formales (*de facto*) que determinan el acceso de mujeres y hombres a cargos directivos; y los mecanismos institucionales implementados por la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en cumplimiento a lo dispuesto en el Segundo Programa de Igualdad y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México (PGIOM), pudo llegarse a las siguientes conclusiones:

Dentro de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal se presenta al menos una situación *de jure* que merma la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres del personal estructura, identificada tras el análisis normativo de criterios para el acceso a puestos de estructura por unidad administrativa:

a) Se observó que el criterio de experiencia laboral como lineamiento formal dificulta a las mujeres ocupar puestos de estructura. En algunos perfiles de puesto de la Subsecretaría de Operación Policial se solicitan cantidades de 31, 30, 29 y 28 años de experiencia en áreas operativas (policíacas). Tal criterio representa una dificultad para que las mujeres accedan a cargos de estructura debido a su falta experiencia en áreas operativas (observable a partir del análisis de ocupación por unidad administrativa), al tiempo configura una dificultad para adquirir experiencia debido a que son excluidas de tales áreas.

En tanto que, tras el estudio de campo realizado al personal de estructura, fue posible distinguir al menos cuatro situaciones vividas como brecha diferencial por mujeres y hombres del personal de estructura, obstaculizando la igualdad sustantiva entre ambos:

a) Presencia de conductas de hostigamiento y acoso sexual hacia mujeres (5% de mujeres manifestó haber sido víctima de situaciones de hostigamiento sexual, y 26% de situaciones de acoso sexual durante el tiempo que llevan ocupando su cargo) con predominancia de agresores del sexo masculino. En contraste, ningún hombre manifestó haber sido víctima de acoso u hostigamiento sexual durante el mismo periodo.

b) En comparación con los hombres, la mujeres del personal estructura dedican más tiempo al día a actividades domésticas y de cuidado. El 68% de mujeres y 16% de hombres encuestados dedican de 2 a 4 horas a actividades de domésticas y de mantenimiento de hogares (proporción de 4 a 1, sostenida a mayores horas), en tanto que 47% de mujeres y 11% de hombres encuestados dedican de 2 a 4 horas a actividades de cuidado de niñas(os) y adolescentes menores de 18 años de edad (proporción de 4 a 1, sostenida a mayor cantidad de horas). Además el 32% de mujeres y 5% de hombres encuestados indicó haber vivido situaciones problemáticas de ámbito personal y/o familiar vinculadas a su vida laboral en la Secretaría, entre las cuales destacan la falta de tiempo para atender aspectos relacionados con la salud y la educación de hijas e hijos, así como problemas de pareja.

c) Hay un esquema de atributos personales subjetivos (e identificados por la población encuestada) que se requieren implícitamente para ocupar los puestos de estructura dentro de cada unidad administrativa, algunos de los cuales configuran dificultades para ser desarrollados por una mujer en ciertas unidades administrativas.

Según la percepción de las personas encuestadas, para ocupar un puesto de estructura en la Oficina del Secretario, la Oficialía Mayor, el Estado Mayor Policial, la Subsecretaría de Operación Policial, la Subsecretaría de Control de Tránsito y la Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial, se considera necesario que una persona tenga experiencia y conocimiento o habilidad para el ejercicio de su cargo, pero también fuerza de carácter y capacidad o “don” de mando, e incluso en unidades como la Subsecretaría de Operación Policial se considera necesario conducirse con “rudeza”. Estos atributos fueron especialmente percibidos como un obstáculo para ser desarrollados o adquiridos por una mujer.

d) Existe la consideración de que las actividades que se realizan en cada una de las unidades administrativas son “adecuadas” para ser realizadas por hombres o mujeres, respectivamente, reflejando la existencia de *estereotipos de género*<sup>161</sup> inmersos en la cultura laboral de la Dependencia.

En términos de percepción de la población encuestada, se considera que las actividades realizadas en la Oficina del Secretario, la Oficialía Mayor, el Estado Mayor Policial, la Subsecretaría de Operación Policial, la Subsecretaría de Control de Tránsito y la Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial son “adecuadas” para ser realizadas por hombres y que el titular idóneo es una persona del sexo masculino. Para la Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito un mayor número de personas considera que las actividades realizadas son “adecuadas” para ser realizadas por una persona de sexo indistinto y que la persona idónea para ocupar el puesto titular tendría que ser mujer. En tanto, se considera que las actividades realizadas en la Subsecretaría de Desarrollo Institucional son “adecuadas” para ser realizadas por una persona de sexo indistinto y que el titular idóneo es una persona de sexo indistinto.

Cabe señalar que en las siguientes seis unidades administrativas: la Oficina del Secretario, la Oficialía Mayor, el Estado Mayor Policial, la Subsecretaría de Operación Policial, la Subsecretaría de Control de Tránsito y la Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial; cuyas actividades sustantivas fueron percibidas como “adecuadas” para ser realizadas por un hombre y cuyo titular ideal fue considerado como hombre, hay, de hecho, una mayor cantidad de hombres con cargos directivos y el titular es hombre.

Por otro lado, de manera prospectiva, los retos en materia de transversalidad de la perspectiva de género para propiciar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres del personal de estructura de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal se circunscriben dentro de los siguientes ámbitos de especial relevancia:

- a) La Dependencia precisa de la formulación e implementación de mecanismos de equidad entre mujeres y hombres en la política laboral de la Dependencia, que favorezcan el acceso de mujeres a cargos de estructura en unidades administrativas donde tienen escasa participación. Para ello se propone la inclusión de lineamientos específicos dentro de los criterios para la promoción y nombramiento del personal estructura, que establezcan la obligación de las y los servidores públicos para subsanar las desigualdades entre hombres y mujeres en la ocupación

---

<sup>161</sup> Lamas; Marta, “La antropología feminista...”, *op. cit.*, p.188.

de puestos de estructura en cada una de las ocho unidades administrativas principales en que se divide la Secretaría, mediante la contratación del personal del sexo que tenga menor ocupación de plazas en la unidad administrativa y nivel de puesto/salario, respectivos. Debe contemplarse también que los perfiles de puesto sean coherentes con las funciones propias de los cargos y las competencias generales en cuanto al contenido del trabajo, evitando la solicitud de criterios innecesarios y las variaciones amplias en la cantidad de años de experiencia laboral requerida para puestos homólogos o del mismo nivel jerárquico. Simultáneamente, es necesario poner en marcha mecanismos para el desarrollo y/o fortalecimiento de capacidades directivas y de toma de decisiones de las mujeres, especialmente en actividades relacionadas a control de tránsito, administración policial, seguridad pública local, seguridad privada, análisis e inteligencia policial y manejo de helicópteros.

- b) Se requiere desarrollar políticas institucionales que apoyen la conciliación laboral-familiar, solventando las situaciones personales y/o familiares problemáticas generadas por aspectos relacionados con horarios y cargas de trabajo del personal de estructura. Es preciso incorporar mecanismos de conciliación que contemplen las diferencias entre mujeres y hombres respecto a la ocupación de su tiempo a actividades de cuidado de infantes y adolescentes, así como de atención y mantenimiento de hogares. Se propone la adecuación de horarios laborales conforme a las necesidades derivadas del uso de tiempo del personal de estructura, así como la facilitación de permisos laborales justificados para atender aspectos referentes a la salud y educación de hijas e hijos.
- c) La Secretaría precisa de herramientas que contribuyan a la eliminación de conductas y prácticas violentas o excluyentes hacia mujeres u hombres, por razón de género y diferencia sexual, inmersas en la cultura institucional. Por un lado, se requiere fortalecer los programas de capacitación dirigidos a mujeres y hombres de los tres tipos de personal, a fin de coadyuvar a la sensibilización respecto a la necesidad de no reproducir prácticas discriminatorias o violentas hacia mujeres u hombres por razón de género o diferencia sexual, específicamente en materia de acoso y hostigamiento laboral por razón de género; y por el otro, de lineamientos específicos que inhiban dichas prácticas y determinen guías de actuación en caso de su ocurrencia.
- d) Se tiene pendiente la instalación del órgano técnico encargado de la transversalidad de la perspectiva de género al interior de la Dependencia (denominado Unidad de Igualdad

Sustantiva dentro del PGIOM-CMX), mismo que precisa de jerarquía, autoridad, atribuciones, composición y presupuesto suficiente para la formulación, implementación y monitoreo de la estrategia de transversalidad en la Dependencia, así como para la coordinación eficiente con otros entes públicos u organizaciones.

## **Comentarios sobre el Acuerdo para una Nueva Cultura Laboral en la Ciudad de México y la Unidad de Trabajo de Igualdad Sustantiva Laboral**

El 14 de agosto de 2015 se expidió el “Acuerdo mediante el cual se da a conocer la implementación de la nueva cultura laboral en la Ciudad de México por el que se establece la organización del tiempo de trabajo, otorgamiento de licencias especiales y periodos vacacionales, para las y los trabajadores de base, confianza, estabilidad laboral, enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores de la Administración Pública del Distrito Federal, para la efectividad de la prestación del servicio a la ciudadanía y la conciliación de la vida laboral y familiar”,<sup>162</sup> mediante el cual se otorgaron nuevas opciones para la organización del tiempo de trabajo de quienes laboran en la administración pública del Distrito Federal, haciendo énfasis en las mujeres de base, confianza, estabilidad laboral, enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores.

Entre las medidas de conciliación laboral-familiar aplicables para mujeres y hombres de base, confianza, estabilidad laboral, enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores, se encuentra la reducción de una hora de trabajo el último viernes de cada mes en los horarios de atención de dependencias que ofrecen trámites y servicios (excepto en entes públicos que presenten servicios públicos de emergencia, salud, procuración de justicia, seguridad pública, etc.), así como la ampliación de los periodos vacacionales a dos bloques de diez días cada uno, dando preferencia a aquellas(os) que tengan hijos inscritos en guarderías e instituciones de educación básica.

Por otro lado, las medidas de conciliación de que podrán disponer las mujeres tras la entrada en vigor del Acuerdo serán:

- a) La reducción de una hora de trabajo para las trabajadoras del personal técnico operativo de base, confianza, estabilidad laboral, enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores que tengan hijos inscritos en guarderías e instituciones de educación básica, excepto para las servidoras públicas que laboren en entes públicos que presten servicios de emergencia,

---

<sup>162</sup> Jefatura de Gobierno del Distrito Federal, “Acuerdo mediante el cual se da a conocer la implementación de la Nueva Cultura Laboral en la Ciudad de México por el que se establece la organización del tiempo de trabajo, otorgamiento de licencias especiales y periodos vacacionales, para las y los Trabajadores de Base, Confianza, Estabilidad Laboral, Enlaces, Líderes Coordinadores, Mandos Medios y Superiores de la Administración Pública del Distrito Federal, para la efectividad de la prestación del servicio a la ciudadanía y la conciliación de la vida laboral y familiar”, Gaceta Oficial del Gobierno del Distrito Federal, México, Décima octava época, No. 155 Bis, 14 de agosto de 2015.

salud, procuración de justicia, seguridad pública, etc; y que “por la naturaleza de los servicios que prestan”(sic.), tengan que laborar en horario completo, es decir, de 9:00 a 19:00 hrs.

- b) Otorgamiento de permiso de una hora diaria a servidoras públicas de confianza, estabilidad laboral, enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores que requieran amamantar. Este permiso podrá ser al final o al inicio de la jornada laboral y hasta por un periodo de seis meses posterior a su reincorporación al centro de trabajo.
- c) Licencias especiales posteriores a las licencias por maternidad, de hasta cuatro meses y medio, con un 40% de su salario bruto mensual, para las madres trabajadoras de base, confianza y estabilidad laboral; y de hasta tres meses, con un 40% de su salario bruto mensual, para las madres trabajadoras con puesto de enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores.

De lo anterior es posible identificar dos tipos de medidas enfocadas en las mujeres servidoras públicas: aquellas que están enfocadas en garantizar una igualdad jurídica entre mujeres y hombres valorando las diferencias biológicas entre ambos, como son los permisos para amamantar; y las que se concentran en garantizar una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, comprendiendo las cargas de trabajo que suelen asumir las mujeres por su condición de género, como son la reducción del horario laboral diario y las licencias especiales posteriores a las licencias de maternidad.

Todas las medidas comprendidas en el Acuerdo demuestran un avance significativo del Gobierno del Distrito Federal para conciliar la vida laboral y familiar de las y los servidores públicos que trabajan en los órganos de la administración pública capitalina, sin embargo, el propio Acuerdo destaca que algunos de estos beneficios, como la reducción del horario laboral el último viernes de cada mes para todo el personal y la reducción del horario laboral diario para mujeres, no son extensivos a todos los entes públicos por la naturaleza de sus atribuciones. De lo que deriva que, el personal de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, al prestar servicios de emergencia y seguridad pública, quede excluido de tales beneficios (aunque tiene la posibilidad de hacer uso de los demás que le confiere el Acuerdo).

Por otro lado, el 7 de febrero de 2015 se instaló la Unidad de Trabajo de Igualdad Sustantiva Laboral, coordinada por el titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, donde participan también la Oficialía Mayor, el Instituto de las Mujeres (entes públicos del Gobierno del Distrito Federal), y una representación de la Organización Internacional del Trabajo; tras la cual se acordó “analizar la política vigente al interior de la Administración Pública del Distrito Federal,



para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual laboral”.<sup>163</sup> En su primera sesión, el 7 de abril de 2015 la Unidad de Trabajo el INMUJERES-DF presentó el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción al Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, donde se acordó su revisión con la participación de representantes de la Comisión para el Impulso de la Economía del Cuidado y de una Política de Igualdad Laboral al Interior del Gobierno de la Ciudad de México.

Debido a que el periodo de tiempo estudiado por esta investigación se concentró en el año 2014 no se hicieron referencias al Acuerdo para una Nueva Cultura Laboral en la Ciudad de México, ni a la instalación de la Unidad de Trabajo de Igualdad Sustantiva Laboral; sin embargo, es importante tenerlo en cuenta y considerarlo para futuros análisis en la materia.

---

<sup>163</sup> Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0113500030615, oficio de respuesta del 11 de septiembre de 2015.

## Bibliografía

- Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, adoptada el 9 de junio de 1994.
- Asamblea General de las Naciones Unidas, *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, adoptada el 18 de diciembre de 1979.
- Asamblea General de las Naciones Unidas, *Declaración y Plataforma de acción de Beijing*, adoptada en septiembre de 1995.
- Asamblea Legislativa del Distrito Federal, *Ley de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal*, última reforma publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 18 de diciembre de 2014.
- Asamblea Legislativa del Distrito Federal, *Ley de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia para el Distrito Federal*, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008.
- Asamblea Legislativa del Distrito Federal, *Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal*, última reforma publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 23 de julio de 2015.
- Asamblea Legislativa del Distrito Federal, *Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal*, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 20 de mayo de 2003.
- Bayefsky, Anne, *El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional*, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile (trad.), Human Rights Law Journal, Vol. 11, n. 1-2, 1990. Disponible en <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>
- Biencinto, Natalia y González, Ángeles, *La transversalidad de género: métodos y técnicas*, España, Instituto Andaluz de la Mujer, 2010.
- Bourdieu, Pierre, *La dominación masculina*, Jordá, Joaquín (trad.), Barcelona, Editorial Anagrama, 1999.
- Cámara de Diputados de los Estados Unidos Mexicanos, *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de noviembre de 2013.
- Cámara de Diputados de los Estados Unidos Mexicanos, *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, Diario Oficial de la Federación, 1 de febrero de 2007, última reforma publicada el 2 de abril de 2014.
- Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, *Estatuto de Gobierno del Distrito Federal*, Diario Oficial de la Federación, 26 de julio de 1994, última reforma publicada el 27 de junio de 2014.
- Cook, Rebecca y Cusack, Simone, *Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales*, Parra, Andrea (trad.) Filadelfia, University of Pennsylvania Press, 2009.
- Congreso Constituyente Mexicano de 1917, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Diario Oficial de la Federación, México, 1917, Última reforma publicada DOF 10-07-2015
- Facio, Alda, *¿Igualdad y/o Equidad?*, Área de Género del Centro Regional del PNUD. Nota para la Igualdad No. 1. Panamá. 2011.

- Facio, Alda, *El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres*, s.l.i., Corte Interamericana de Derechos Humanos, s/f, pp.65-78.
- Ferrajoli, Luigi, “El principio de igualdad y la diferencia de género”, en Cruz, Juan y Vázquez, Rodolfo (coords.), *Debates constitucionales sobre derechos humanos de las mujeres*, México, SCJN y Fontamara, 2010, Colección género, derecho y justicia. pp. 1-26
- Ferrajoli, Luigi, “La Igualdad y su garantía”, Giménez, Isabel (trad.), en Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid (ed.), *Desafíos de la Igualdad, desafíos a la igualdad*, España, UAM, 2009, pp. 311-325.
- Ferrajoli, Luigi, “Igualdad y diferencia” en Ferrajoli, Luigi y Carbonell, Miguel, *Igualdad y diferencia de género*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Colección Miradas 2, pp. 6-33.
- Figueroa, Aida, “Aproximaciones teóricas de la igualdad en la normativa constitucional española”, *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, núm. 26, enero-junio 2012, pp.123-167.
- García, Evangelina, *Mainstreaming de género y políticas de igualdad*, Área de Género del Centro Regional del PNUD. Nota para la Igualdad No. 2. Panamá. 2011.
- García, Evangelina, *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. De qué estamos hablando: marco conceptual*, 2ª. ed., s.l.i.,PNUD Proyecto América Latina Genera, 2008.
- Gargallo, Francesca, “La justicia, las demandas de ciudadanía y las frustraciones ante los derechos humanos de las mujeres”, en Saucedo, Irma y Melgar, Lucía (coords.), *¿Y usted, cree tener derechos? Acceso de las mujeres mexicanas a la justicia*, México, PUEG-UNAM, 2011, pp. 25-40.
- Godelier, Maurice, “Las mujeres y el poder político”, *Antropológicas*, México, IIA-UNAM, núm. 7, julio-septiembre de 1993, pp. 75-82.
- Incháustegui, Teresa y Ugalde, Yamileth, “La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia”, en Barquet, Mercedes (coord.), *Compendio de avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas*, México, Comisión de Equidad y Género, LIX Legislatura, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Santillana, 2006.
- Incháustegui, Teresa y Ugalde, Yamileth (coords.), *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*, México, INMUJERESDF y Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A.C., 2004.
- Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, *Programa General de Igualdad y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2013-2018*, Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 8 de marzo de 2013.
- Instituto Nacional de las Mujeres, *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*, s.p. disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100893.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf)
- Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, *Informe de actividades 2014*, enero de 2015, disponible en <http://www.inmujeres.df.gob.mx/work/sites/inmujeres/resources/LocalContent/1/34/InfoAnualInmujeres2014.pdf>
- Lamas, Marta, *Cuerpo, Diferencia Sexual y Género*, Taurus, México, 2002.

- Lamas, Marta (comp.), *El género: la construcción de la diferencia sexual*, México, 3ª edición PUEG-UNAM, 2000.
- Lamas, Marta, “La perspectiva de género”, *La Tarea, Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE, s.l.i.*, núm. 8, enero- marzo de 1996, s/p.
- Jefatura de Gobierno del Distrito Federal, *Acuerdo por el que se Establecen Lineamientos de Paternidad y Maternidad Responsable para Garantizar y Proteger la Convivencia Armónica y Equilibrada de las Familias del Distrito Federal*, Gaceta Oficial del Distrito Federal, 15 de noviembre de 2013.
- Jefatura de Gobierno del Distrito Federal, *Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal*, Gaceta Oficial del Distrito Federal, 16 de octubre de 2008.
- Jefatura de Gobierno del Distrito Federal, *Acuerdo mediante el cual se da a conocer la implementación de la Nueva Cultura Laboral en la Ciudad de México por el que se establece la organización del tiempo de trabajo, otorgamiento de licencias especiales y periodos vacacionales, para las y los Trabajadores de Base, Confianza, Estabilidad Laboral, Enlaces, Líderes Coordinadores, Mandos Medios y Superiores de la Administración Pública del Distrito Federal, para la efectividad de la prestación del servicio a la ciudadanía y la conciliación de la vida laboral y familiar*, Gaceta Oficial del Gobierno del Distrito Federal, México, Décima octava época, No. 155 Bis, 14 de agosto de 2015.
- Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española, s.l.i.*, 22º edición (versión electrónica), 2001, disponible: en <http://dle.rae.es/>.
- Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, *Portal de Información Pública, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal*, Artículo 14, Fracción VI, disponible en: <http://www.ssp.df.gob.mx/TransparenciaSSP/Pages/Sueldos%2c-Remuneraciones-y-Percepciones-de-la-SSP.aspx>
- Serret, Estela, “Hacia una redefinición de las identidades de género”, *GénEros, Revista de investigación y divulgación sobre estudios de género*, México, época 2, año 18, núm. 9, marzo-agosto 2011, pp. 71-97.
- Tamez, Regina y Beltrán y Puga, Alma, “Igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres”, *Derechos Humanos en la Constitución: Comentarios de Jurisprudencia Constitucional e Interamericana*, México, SCJN, Fundación Konrade Adenauer y UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2013, pp. 331-359.
- Verloo, Mieke, *Another velvet revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation*, Viena, Institut für die Wissenschaften vom Menschen, Working paper no. 5, 2001, disponible en: <http://es.scribd.com/doc/199993490/2001-Verloo-Gender-Mainstreaming-and-the-Politics-of-Implementation>
- Jefatura de Gobierno del Distrito Federal, Memorándum de Entendimiento entre el Gobierno del Distrito Federal y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU MUJERES, Gaceta Oficial del Distrito Federal, Décima Séptima Época, No. 1735, 15 de noviembre de 2013.

## CRITERIOS JURISPRUDENCIALES

- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Atala Riffo y niñas Vs. Chile*, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia del 24 de febrero de 2012, Serie C. No. 230.
- Tesis: 1ª/J.37/2008 (9ª), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXIII, marzo de 2011, p. 2355. Reg. IUS. 162582.
- Tesis: IV.2o.A. J/15 (9ª), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. XXIV, septiembre de 2012, p.75. Reg. IUS. 174247.
- Tesis: 2a. CXVI/2007(9ª), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXVI, agosto de 2007, p. 639. Reg. IUS. 171756.
- Tesis: 1a. CLII/2007(9ª), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXVI, julio de 2007, p. 262, Reg. IUS 172019.

## SOLICITUDES DE INFORMACIÓN

- Solicitud de información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0114000186115, oficio de respuesta del 10 de septiembre de 2015
- Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0113500030615, oficio de respuesta del 11 de septiembre de 2015
- Solicitud de información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0109000240315, oficio de respuesta del 24 de agosto de 2015.
- Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000056915, oficio de respuesta del 21 de agosto de 2015.
- Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000057215, oficio de respuesta del 19 de agosto de 2015.
- Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000056815, oficio de respuesta del 19 de agosto de 2015.
- Solicitud de información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000057115, oficio de respuesta del 18 de agosto de 2015.
- Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000044915, oficio de respuesta del 22 de junio de 2015.
- Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000042615, oficio de respuesta del 19 de junio de 2015.
- Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000000315, oficio de respuesta del 16 de enero de 2015.
- Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0313000002615, oficio de respuesta del 16 de enero de 2015
- Solicitud de Información a través del Sistema INFOMEX con el número de folio 0109000301514, oficio de respuesta del 16 de diciembre de 2014.

## ANEXO I

## PERFILES DE PUESTO POR UNIDAD ADMINISTRATIVA

## 1. Oficina del Secretario

Cargo	Escolaridad	Área de conocimiento	Tiempo de experiencia laboral	Área de experiencia laboral
Secretario de Seguridad Pública	Licenciatura	Ciencias Sociales	5 años	Ámbito Gubernamental
Secretario particular	Licenciatura	Derecho	3 años	Ámbito Gubernamental
Asesor*	Bachillerato concluido o Licenciatura trunca.	No especificada	1 año	Sistema Acusatorio y metodologías para proyectos de seguridad pública
Dirección Ejecutiva de Comunicación Social	Licenciatura	Comunicación y Periodismo	30 años	Periodismo y comunicación colectiva
Dirección General de Asuntos Jurídicos	Licenciatura	Carreras afines a asuntos jurídicos	5 años	Funciones directivas
Dirección Ejecutiva de Asistencia Legal, Apoyos y Mandamientos.*	Bachillerato concluido o licenciatura trunca	No especificada	1 año	Asistencia legal
Dirección General de Inspección Policial	Maestría	Derecho, Ingeniería Civil	11 años	Ámbito Gubernamental

## 2. Subsecretaría de Operación Policial

Cargo	Escolaridad	Área de conocimiento	Tiempo de experiencia laboral	Área de experiencia laboral
Subsecretario de Operación Policial	Licenciatura, maestría o equivalente en experiencia laboral	Administración Pública, Derecho o Ciencias Sociales	5 años	Administración Pública Operativa
D. G. de la Policía Metropolitana	Licenciatura, maestría o equivalente en experiencia laboral	Administración Pública, Derecho, Economía, Ciencias Políticas.	Más de 25 años	Operativa
D.G. de Policía de Proximidad “Zona Centro”	Licenciatura, maestría o equivalente en experiencia laboral	Administración Pública, Derecho, Economía, Ciencias Políticas.	5 años	Administración Pública-Operativa
D. G. de Policía de Proximidad “Zona Norte”	Licenciatura	Contaduría pública	30años	Director de zona
D. G. de Policía de Proximidad “Zona Sur”*	Bachillerato concluido o licenciatura trunca	No especificado	1 año	Funciones policiales
D. G. de Policía de Proximidad “Zona Oriente”	Licenciatura	Contaduría pública, Derecho, Administración de empresas, Administración pública	2años	Recursos Humanos
D. G. de Policía de Proximidad “Zona Poniente”	Licenciatura	Administración Pública	5años	Administración policial, Derecho, Informática

D. E. de Operación de la Policía Metropolitana	Licenciatura, maestría o equivalente en experiencia laboral	Administración Pública, Derecho, Economía, Ciencias Políticas.	10 años	Operativa
D. E. de Logística y Seguimiento Operativo	Licenciatura, maestría o equivalente en experiencia laboral	Administración Pública, Derecho o Ciencias Sociales	5 años	Administración Pública Operativa
D.E. de Información*	Bachillerato concluido o licenciatura trunca	No especificado	1 año	Funciones policiales
D. E. Regional de Policía de Proximidad Cuauhtémoc	Licenciatura, Maestría o su equivalente en experiencia laboral	Administración Pública, Economía, Derecho, Ciencias Políticas	28años	Administración Pública Operativa
D. E. Regional de Policía de Proximidad Iztacalco	Licenciado	Derecho	29años	Operativa
D. E. Regional de Policía de Proximidad Gustavo A. Madero 1	Preparatoria	Operativa	31 años	Operativa
D. E. Regional de Policía de Proximidad Gustavo A. Madero 2	Licenciatura	Derecho	17 años	Operativa
D. E. Regional de Policía de Proximidad Venustiano Carranza	Ingeniería	Ingeniería química	15años	Operativo



D. E. Regional de Policía de Proximidad Cuauhtémoc	No proporcionada	No proporcionada	No proporcionada	No proporcionada
D. E. Regional de Policía de Proximidad Benito Juárez	No proporcionada	No proporcionada	No proporcionada	No proporcionada
D. E. Regional de Policía de Proximidad Coyoacán	No proporcionada	No proporcionada	No proporcionada	No proporcionada
D. E. Regional de Policía de Proximidad Tlalpan- Magdalena Contreras*	Bachillerato concluido o licenciatura trunca	No especificado	1 año	Funciones policiales
D. E. Regional de Policía de Proximidad Iztapalapa 1	Licenciatura	Administración Policial, Administración Pública	2años	Recursos Humanos y Materiales
D. E. Regional de Policía de Proximidad Iztapalapa 2	Licenciatura	Administración Policial, Administración Pública	2años	Recursos Humanos y Materiales
D. E. Regional de Policía de Proximidad Xochimilco,	Licenciatura	Administración Policial, Administración Pública	2años	Recursos Humanos y Materiales

<p>Tláhuac, Milpa Alta</p>				
<p>D. E. Regional de Policía de Proximidad Álvaro Obregón</p>	<p>Licenciatura</p>	<p>Administración Pública</p>	<p>5 años</p>	<p>Administración policial, Derecho, Informática</p>
<p>D. E. Regional de Policía de Proximidad Miguel Hidalgo</p>	<p>Bachillerato concluido o licenciatura trunca</p>	<p>No especificado</p>	<p>1 año</p>	<p>Funciones policiales</p>
<p>D. E. Regional de Policía de Proximidad Azcapotzalco</p>	<p>Licenciatura</p>	<p>Administración Pública</p>	<p>5años</p>	<p>Administración policial, Derecho, Informática</p>

## 3. Subsecretaría de Control de Tránsito

Cargo	Escolaridad	Área de conocimiento	Tiempo de experiencia laboral	Área de experiencia laboral
Subsecretario de Control de Tránsito	Licenciatura, maestría o su equivalente en experiencia laboral	Operatividad, manejo y control de personas	5 años	Operatividad
Dirección General de Operación de Tránsito	Licenciatura, maestría o su equivalente en experiencia laboral	Operatividad, manejo y control de personas	5 años	Operatividad
Dirección General de Ingeniería de Tránsito	Licenciatura, maestría o su equivalente en experiencia laboral	Operatividad, manejo y control de personas	5 años	Operatividad
Dirección General de Aplicación de Normatividad de Tránsito	Licenciatura, maestría o su equivalente en experiencia laboral	Operatividad, manejo y control de personas	5 años	Seguridad Pública y Tránsito

## 4. Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito

Cargo	Escolaridad	Área de conocimiento	Tiempo de experiencia laboral	Área de experiencia laboral
Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito	Licenciatura	Derecho	15 años	Derecho
Dirección General de Participación Ciudadana	Licenciatura	Administración Pública	10 años	Administración pública, Sociología, Derecho, Ciencias políticas, Informática
Dirección General de Prevención del Delito	Maestría	Administración Pública	5 años	Administración Pública
Dirección General de Derechos Humanos	Licenciatura	Derechos Humanos	2 años	Áreas relacionadas con los derechos humanos y/o atención a víctimas de violación de derechos humanos y/o del delito; atención a quejas por acciones u omisiones de servidores públicos, aplicación de la normatividad local, nacional e

				internacional en materia de Derechos
Dirección ejecutiva de aplicación de programas preventivos institucionales	Licenciatura	Administración de Empresas	5 años	Administración Pública
Dirección ejecutiva de salud y bienestar social	Licenciatura	Administración Pública y Seguridad Pública	10 años	Administración
Dirección Ejecutiva del Escuadrón de Rescate y Urgencias Médicas	Técnico-profesional	Administración - medicina	5 años	Administración Operativa

## 5. Subsecretaría de Desarrollo Institucional

Cargo	Escolaridad	Área de conocimiento	Tiempo de experiencia laboral	Área de experiencia laboral
Subsecretaría de Desarrollo Institucional	Licenciatura	Derecho	5 años	Administración Pública
Dirección General de Carrera Policial	Licenciatura	Derecho/ Administración Pública	5 años	Administración Pública
Dirección General del Centro de Control de Confianza	Licenciatura	Administración pública, Recursos Humanos, Psicología	1 año	Administración Pública
Dirección General del Consejo de Honor y Justicia	Licenciatura	Administración pública	3 años	Dirección General del Consejo de Honor y Justicia
Dirección General del Instituto Técnico de Operación Policial	Licenciatura	Enseñanza o seguridad	5 años	Enseñanza o seguridad
Director ejecutivo de planeación, resguardo y control de la información	Licenciatura	Dirección de equipos de trabajo, Coordinación de áreas administrativas	2 años	Licenciatura en ciencias sociales o afines

## 6. Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial

Cargo	Escolaridad	Área de conocimiento	Tiempo de experiencia laboral	Área de experiencia laboral
Subsecretaría de información e inteligencia policial	Maestría	Administración pública, Derecho y Ciencias sociales	5 años	Subsecretaría de información e inteligencia policial
Dirección General de Seguridad Privada y Procedimientos Sistemáticos de Operación	Licenciatura	Administración pública, Derecho y Ciencias sociales	5 años	Seguridad Privada y Procedimientos Sistemáticos de Operación
Dirección general de tecnologías de información y comunicaciones	Licenciatura	Administración pública, Derecho y Ciencias sociales	5 años	Tecnologías de la información y comunicaciones
Dirección ejecutiva de comunicaciones	Ingeniería	Administración pública, Derecho y Ciencias sociales	5 años	Tecnologías de la información y comunicaciones
Dirección Ejecutiva de análisis e inteligencia policial	Licenciatura	Administración pública, Derecho y Ciencias sociales	5 años	Análisis e inteligencia policial
Dirección ejecutiva de información	Vacante	Administración pública, Derecho y Ciencias sociales	Vacante	Tecnologías de la información y comunicaciones
Dirección ejecutiva de Sistemas	Ingeniería	Administración pública, Derecho y Ciencias sociales	5 años	Tecnologías de la información y comunicaciones

Dirección Ejecutiva de Seguridad Privada	Maestría	Administración pública, Derecho y Ciencias sociales	5 años	Seguridad Privada y Procedimientos Sistemáticos de Operación
Director ejecutivo de organización y procedimientos sistemáticos	Licenciatura	Administración pública, Derecho y Ciencias sociales	5 años	Seguridad Privada y Procedimientos Sistemáticos de Operación
Director ejecutivo de análisis y control de la operación policial	Licenciatura	Administración pública, Derecho y Ciencias sociales	5 años	Seguridad Privada y Procedimientos Sistemáticos de Operación



## 7. Oficialía Mayor

Cargo	Escolaridad	Área de conocimiento	Tiempo de experiencia laboral	Área de experiencia laboral
Oficialía mayor	Licenciatura	Administración, Derecho	1	Administración, Derecho
Director General de Administración de Personal	Licenciatura	Administración	1	Administración y afines
Dirección General de Recursos Financieros	Licenciatura	Administración	1	Administración y afines
Dirección General de Recursos Materiales	Licenciatura	Administración	1	Administración y afines
Dirección General de Mantenimiento y Servicios	Licenciatura	Administración	1	Administración y afines
Dirección ejecutiva de organización y administración territorial	Licenciatura	Administración	1	Administración y afines
Dirección ejecutiva de rendición de cuentas	Licenciatura	Administración	1	Administración y afines
Dirección ejecutiva de transparencia	Licenciatura	Administración	1	Administración y afines

## 8. Jefatura del Estado Mayor Policial

Cargo	Escolaridad	Área de conocimiento	Tiempo de experiencia laboral	Área de experiencia laboral
Jefatura del Estado Mayor Policial	Licenciatura	Seguridad Pública	5 años	Seguridad Pública Local
Dirección general de investigación policial preventiva, planes y organización táctica.	Maestría	Derecho penal	5 años	Seguridad Pública Local
Dirección general de enlace institucional	Licenciatura	Administración pública	5 años	Seguridad pública local
Dirección ejecutiva de helicópteros	Técnico superior universitario	Piloto comercial de helicópteros	5 años	Seguridad pública local
Dirección ejecutiva de investigación preventiva	Licenciatura	Administración pública	4 años	Seguridad pública local

## ANEXO 2

### Estructura de la encuesta para la investigación de campo realizada con motivo de la tesis de licenciatura

#### “Análisis en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal durante el año 2014. Retos para transversalizar la perspectiva de género.”

#### I. Datos Básicos

Nombre:

Puesto:

Adscripción:

Teléfono:                      Ext.:

Correo Electrónico:

#### II. Perfil Sociodemográfico

Edad:

Estado civil:

Nivel de instrucción y área de formación:

#### III. Sobre su acceso al puesto

1. ¿Cuál es el sexo de la persona que la propuso en para el puesto?
2. ¿Cuál es el sexo de la persona que aceptó colocarle en el puesto o formalizó su nombramiento?
3. ¿Anteriormente se había desempeñado en algún puesto directivo?
4. ¿Cuáles eran sus expectativas del cargo antes de ocuparlo?
5. ¿Encontró oposiciones o bloqueos dentro de la Dependencia para ocupar el puesto que ahora ocupa? (después de su promoción pero antes de su nombramiento)
6. ¿Considera que a su llegada (primeros dos meses), sus superiores, homólogos y/o subalternos jerárquicos tuvieron dudas sobre su capacidad de dirección, toma de decisiones o el desempeño general de su cargo por ser mujer/hombre?

#### IV. Sobre el ejercicio de su cargo

7. Considera que sus superiores jerárquicos:
  - a) Valoran su trabajo porque creen que lo hace mejor que un hombre/mujer
  - b) No le dan valor a su trabajo porque creen que lo haría mejor un(a) hombre/mujer
  - c) Valoran su trabajo y consideran que podría ser realizado por un(a) hombre/mujer en igual medida
8. ¿En alguna ocasión, cuando ha cometido errores, sus superiores jerárquicos han atribuido la falla a que “es hombre/mujer” o a que “no lo hace como un(a) hombre/mujer”?

9. ¿Ha encontrado algún tipo de dificultades, reticencias o bloqueos para encontrar la obediencia de sus subalternos?
10. ¿Considera que ha tenido que adaptar actitudes o formas de ser diferentes en su persona para poder desempeñar su cargo?
11. ¿Ha tenido que cambiar su forma de vestir, mover el cuerpo y/o el rostro a partir de su llegada al puesto que ocupa?
12. ¿Ha sido víctima de chismes o maledicencias en torno a su vida amorosa o sexual o su forma de vestir durante el tiempo que lleva ocupando su actual puesto?

#### **V. Hostigamiento y acoso sexual**

13. ¿Ha sido víctima de hostigamiento sexual por parte de sus superiores jerárquicos durante el tiempo que lleva ocupando su cargo?
  - A. ¿Cuál es el sexo de la(s) persona(s) que han infligido el acoso
  - B. ¿Qué medidas toma al respecto?
14. ¿Ha sido víctima de acoso sexual por parte de sus subordinados u homólogos jerárquicos durante el tiempo que lleva ocupando su cargo?
  - A. ¿Cuál es el sexo de la(s) persona(s) que han infligido el acoso
  - B. ¿Qué medidas toma al respecto?

#### **VI. Conciliación entre vida familiar y laboral**

15. ¿Cuánto tiempo al día invierte usted al cuidado de infantes y/o adolescentes? (considere: aseo, ayuda con tareas, preparación de alimentos, transportación a la escuela, recreación, etc.)
  - A. De 0 a 2 horas
  - B. De 2 a 4 horas
  - C. Más de 4 horas
16. ¿Con quién comparte las actividades de cuidado de infantes y/o adolescentes?
17. ¿Ha hecho uso de algún sistema público de guarderías infantiles desde que está laborando en la dependencia?
18. ¿Cuánto tiempo al día dedica en el cuidado de personas de la tercera edad?
  - A. De 0 a 2 horas
  - B. De 2 a 4 horas
  - C. Más de 4 horas
19. ¿Cuánto tiempo al día dedica al cuidado de personas enfermas o con alguna capacidad diferente?
  - A. De 0 a 2 horas
  - B. De 2 a 4 horas
  - C. Más de 4 horas
20. ¿Cuánto tiempo al día invierte en la realización de labores domésticas? (cocinar, lavar trastes o ropa, limpiar la casa/departamento, acudir a pagar servicios de, etc.)
  - A. De 0 a 2 horas
  - B. De 2 a 4 horas

C. Más de 4 horas

21. ¿Con quién comparte la realización de labores domésticas?

22. ¿Ha tenido problemas o dificultades en su trabajo por cuestiones relacionadas con sus aspectos personales o familiares, o con sus actividades en casa?

23. ¿Ha tenido problemas personales o familiares relacionados con el trabajo que desempeña actualmente en la Dependencia?

#### **IX. Percepción sobre división sexual del trabajo y estereotipos de género**

24. A continuación le iré mencionando el nombre de las ocho unidades administrativas principales que conforman la Dependencia. Le pediré que conteste para campo:

a) si las actividades realizadas en cada unidad administrativa son más adecuadas para ser realizadas por un hombre o una mujer, o bien, una persona de sexo indistinto.

b) si la persona más idónea para ocupar el puesto titular de la unidad administrativa es un hombre, una mujer, o bien, una persona de sexo indistinto.

25. A continuación le iré mencionando el nombre de las ocho unidades administrativas principales que conforman la Dependencia. Le pediré que conteste para campo:

a) Los atributos personales y/o capacidades que tendría que tener la persona una persona para acceder a un puesto de estructura y ejercer su cargo sin retenciones o bloqueos. Ej. Habilidad o conocimiento, experiencia, capacidades estratégicas, capacidades de dirección o toma de decisiones, capacidades de negociación, responsabilidad, creatividad, amabilidad, honestidad, sensibilidad, fuerza de carácter, capacidad o don de mando, etc.

b) de esos mismos atributos, indique cuáles representarían una dificultad u obstáculo para ser demostrados, desarrollados o adquiridos por una mujer.

Unidad administrativa	Sexo de la persona idónea para ocupar puestos de estructura			Sexo de la persona idónea para ocupar puesto titular*		
	H	M	I	H	M	I
Oficina del secretario						
Oficialía mayor						
Estado mayor policial						
Subsecretaría de operación policial						
Subsecretaría de control de tránsito						
Subsecretaría de participación ciudadana y prevención del delito						
Subsecretaría de desarrollo institucional						
Subsecretaría de información e inteligencia policial						

Unidad administrativa	Atributos o capacidades necesarias para ocupar puestos de estructura	Atributos o capacidades que representarían una dificultad para una mujer
Oficina del secretario		
Oficialía mayor		
Estado mayor policial		
Subsecretaría de operación policial		
Subsecretaría de control de tránsito		
Subsecretaría de participación ciudadana y prevención del delito		
Subsecretaría de desarrollo institucional		
Subsecretaría de información e inteligencia policial		