

Administración Pública y Democracia en nuestro País, con perspectiva de género¹.

Documento preliminar.

R. Jorge Ortiz Escobar.

Primera parte.

En relación con nuestro sistema democrático vigente, en la charla del 3 de junio de 2016, planteamos las siguientes preguntas:

1. ¿Por qué están tan indignados los mexicanos?

Respuesta

“...la desilusión democrática... (Antonio Aguilar Rivero, 2015).

Pregunta

2. ¿A qué se debe la aguda inconformidad con el funcionamiento de la democracia?

Respuesta

La causa mayor apunta a tres palabras: **corrupción, violencia e impunidad**. (Enrique Krauze, Letras Libres, mayo, 2016)

- “...Los mexicanos ven en el país más libertad e incluso más respeto a los derechos humanos que justicia. Arriba de todas éstas categorías aparece **la discriminación y la impunidad...**” (Alejandro Moreno, Este País, mayo, 2016)

ASIMISMO, SOMETIMOS A SU CONSIDERACIÓN LAS SIGUIENTES PROPUESTAS, A MANERA DE CONCLUSIONES:

“...aunque ya se encuentra contemplado en la Legislación, continua ausente la implementación de un **servicio profesional de carrera**

¹ Charla con motivo del Diplomado en Administración Pública. Tema: Administración Pública y Democracia en nuestro País, con perspectiva de género. Organizado por SEFIPLAN, en el auditorio de dicha Secretaria. Material impreso. 03 de junio de 2016.

que garantice estabilidad y desarrollo profesional a los facilitadores. La improvisación en materia de capacitación que se ha realizado hasta ahora [en materia penal] resulta insuficiente si continúan ausentes condiciones laborales óptimas para los facilitadores. De no atender este problema se corre el riesgo de una alta rotación y más curvas de aprendizaje que retardarían los beneficios que ya empiezan a observarse...” (Carlos de la Rosa Xochitiotzi. Este País, mayo, 2016)

En la medida en que el servidor público cumpla con eficiencia, eficacia y ética sus atribuciones, permitirá el perfeccionamiento de nuestro sistema democrático, ya que la finalidad de la administración pública es poner en funcionamiento la estructura administrativa del Estado **en beneficio de la población**, a través de servicios públicos centrados en incrementar la calidad de vida de la población.

¿Cómo hacerlo? y ¿Quiénes?

Los servidores públicos sin compromisos políticos y los usuarios en la medida en que hagan valer sus derechos apoyados en el artículo octavo constitucional o derecho de petición

- Se requiere la expedición de lineamientos generales unificados para los servidores públicos, y evitar el exceso de normas que dificultan su aplicación y ejecución.

Incluyendo

Un Código de ética o de conducta que privilegie la **neutralidad política o partidaria** y que refuerce los principios de legalidad, transparencia, rendición de cuentas e integridad/honestidad (valores).

Si la **gestión pública por competencias**, consiste en un proceso dinámico – **incremental**, se debe vincular al sistema de capacitación por competencias, más la promoción de la certificación, alineado al perfil de puestos por competencias (visión integral).

Rendición de cuentas efectiva.

Es la relación entre dos actores, donde uno informa, explica y justifica sus acciones a otro, que tiene la capacidad legal para sancionarlo (de ser procedente), cumpliendo las formalidades esenciales del procedimiento y respetando su garantía de audiencia que se complementa con la transparencia, acceso a la información y fiscalización.

Si la fiscalización consiste en revisar que no se presente alguna irregularidad, incumplimiento de obligaciones o posibles conductas ilícitas respecto de la gestión financiera, el ORFIS no debe olvidar que es un órgano técnico del H. Congreso del Estado.

Impulsar el **principio de “méritos”** para el ingreso, promoción y permanencia en el servicio público que se refleje en un justo esquema de estabilidad laboral.

- 1) Revisar y fortalecer el **sistema de gestión por competencias** en las administraciones Estatales y Municipales.
 - Dinamizar las políticas públicas de **profesionalización** de los servidores públicos, como parte de acciones de desarrollo institucional (política integral de recursos humanos),
 - Articular procesos democráticos hacia el interior de la administración pública (comunicación en las relaciones internas - humanas y laborales -)
 - Enfoques de administración por procesos – **vs** – administración por estructuras funcionales.
 - Alineación de los planes, programas, metas periódicas (sexenales) con las estrategias y acciones con los procesos administrativos,
 - insistir en un esquema de coordinación y colaboración interinstitucional.

Revisar y estandarizar el sistema de promociones, ascensos, salarios y compensaciones basado en el **buen desempeño**/resultados/compensación/ estímulos vinculados al desempeño

Revisar y actualizar los programas de capacitación y adiestramiento enfocados en multihabilidades, autoestima, permanencia, trabajo en equipo y valores, centrados en resultados (desempeño) organizacionales, técnicos y desarrollo personal (humano) y profesionales.

(Gestión administrativa).

- Incluyendo cursos virtuales preponderantemente prácticos.
- Actualizar el portal del usuario y guías o trípticos de orientación.

Hacer coincidir valores, actitudes y conductas que sean idóneas con el puesto actual y al que se aspira (ascensos/promociones).

Transitar a una administración pública en la que el servidor público sea el eje de la profesionalización y el usuario el centro del servicio público eficaz y eficiente, ajustándose al presupuesto autorizado o asignado (como regla) y la ampliación presupuestal la excepción.

Revisar y actualizar lo referente al subejercicio y su no aplicación en tiempo y forma (responsabilidades y sanciones)

Establecer un “**tope**” a las compensaciones que limite su discrecionalidad, sin perder de vista la productividad (resultados) personal de cada servidor público (tabuladores).

Se debe redefinir el quehacer del servidor público, centrado en un servicio público de calidad, que tenga como eje de su actuación al usuario del mismo, en un esquema de transparencia, de rendición de cuentas y fiscalización, orientado a resultados, que impacten positivamente en el nivel de vida de la población.

Se deben mejorar las prácticas, los usos y costumbres de los recursos humanos en la administración pública, que la transformen “en una organización más ágil, más eficaz, más transparente, y menos costosa, en que el servidor público sea el coadyuvante y agente de cambio de tales mejoras, y el usuario de los servicios públicos de calidad, el beneficiario directo.

Se requiere “...crear un ambiente de trabajo satisfactorio, reconociendo a los servidores públicos que ponen en práctica los valores institucionales (sentido de pertenencia), que realizan un trabajo de calidad y proporcionan un buen servicio...” (Laura Álvarez Larios)

Establecer un sistema o subsistema, de **equivalencia** en paralelo a la preparación académica, sustentado en la experiencia práctica/buen desempeño (productividad) y en la igualdad de oportunidades, que incluya personal de “base, sindicalizado, de contrato y confianza” y se incluya a todos los niveles, desde operativos hasta directivos (Departamento de capacitación y desarrollo).

- Considerar la dimensión humana del servidor público, enfocado al usuario, exige evaluaciones periódicas de satisfacción y calidad de los servicios proporcionados al usuario.
- En paralelo, requieren que el esfuerzo y el talento del servidor público sean valorados y estimulados.
- Lo anterior implica que la asignación de estímulos periódicos sea transparente, sin injerencia del jerárquico superior, a través de un mecanismo de seguimiento al buen desempeño.

Los mandos superiores deberán firmar una carta compromiso **al desempeño**, obligándose a que su designación o nombramiento surta efectos únicamente:

- a) durante el tiempo de quien lo propuso,
- b) condicionado a resultados satisfactorios,
- c) la intervención del órgano de control interno en caso de actitudes arbitrarias y
- d) descuido de su responsabilidad institucional y personal.

Dinamizar la profesionalización

Se requiere dinamizar “...la profesionalización de los mandos medios y superiores de la administración pública [...del país y ...] el sistema de servicio profesional de carrera debe atender las brechas técnica y normativa y estudiar su estrategia de implementación; para restaurar

la confianza en el sistema basado en méritos, garantizando su buen funcionamiento. La **confianza** es un activo intangible necesario para el funcionamiento del **servicio público**, [...que] se reflejará en aumentos en la eficiencia y la transparencia del gobierno, así como en la competitividad y el crecimiento económico del país y su capacidad para prestar mejores servicios y procedimientos más ágiles a sus ciudadanos...”

“...La meta es lograr un gobierno menos costoso y más eficiente por medio de una fuerza laboral más profesionalizada y especializada...” que contemple la igualdad de oportunidades incluyendo la equidad de género, para garantizar la continuidad en el desempeño eficaz de las instituciones...” conforme a las metas previamente establecidas”. (OCDE, 2011. *Hacia una gestión pública más efectiva y dinámica en México*. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264116252.es>)

- Actualización.

Se deben actualizar las reglas de ingreso (reclutamiento) que consideren un “...periodo de prueba”, con base en competencias (conocimientos, aptitudes y conductas) y en menor grado exámenes de conocimientos generales y en certificaciones académicas (“cultura del cambio”), complementado con un “catálogo de equivalencias...” para quienes no tengan formación académica y la adopción de un sistema de “perfiles de puestos”, que se refleje en el “catálogo de puestos “ y un registro de la trayectoria al desempeño del servidor público, individualmente considerado (formación de cuadros), con un programa de acompañamiento de los “compañeros” de mayor experiencia (**coaching**).

En paralelo, se debe revisar y actualizar el sistema o subsistema de separación o remoción por renuncia, muerte, queja, denuncia o desempeño deficiente.

Las propuestas no aplican a los funcionarios cuyo nombramiento es político – discrecional.

La regulación del servicio profesional de carrera en la administración pública, que comprende los procesos de ingreso, promoción y permanencia, por méritos, debe pasar por la evaluación colegiada al “buen desempeño”, al factor “productividad”, que se traduzca en ingresos extraordinarios adicionales al salario base, vía compensación o estímulos periódicos y graduales, previamente establecidos en un tabulador de puntajes, que permitan al servidor público aspirar, legítimamente, a alcanzar nuevas categorías o niveles, únicamente para efectos salariales adicionales (bonos al desempeño), mediante procesos de evaluación periódicos de regularización individualizada, debidamente definidos en el Reglamento o reglas de operación expedido expresamente para ese fin.

- “...El funcionario público, el jerárquico superior en la estructura de la administración pública no puede, por ley, aplicar criterios unilaterales respecto al cese o baja de un trabajador bajo sus órdenes, sino en los casos expresamente previstos en la ley. Esta, a su vez, se preocupa [y se ocupa] por garantizar continuidad de los servicios y de las funciones de sus agentes por considerarla un factor de su eficacia...” (Mario L. Deveali, 1993).

¿Cómo hacerlo?

Organiza tu hacer y quehacer cotidiano:

- 1) Organízate (tú)
 - Tu tiempo
 - Tu espacio
 - Personal
 - Familiar
 - Profesional, etc.
- 2) Organiza a tu equipo de trabajo
 - Actitudes
 - Aptitudes
- 3) Delega (elimina el “yo”, el hombre – mujer – “orquesta”)
- 4) Supervisa
 - Confía
 - Rectifica
 - Reubica (atendiendo al perfil y si es necesario)
 - “corta” (cesa legalmente) o liquida

5) Sé agradecido, tolerante, respetuoso pero firme en tus decisiones conforme a tus atribuciones, facultades, competencias.

6) Crea un clima laboral o de trabajo sano.

Conclusión.

La administración pública y la democracia funcionan, se perfeccionan con la participación activa "...en el ejercicio de las funciones concretas que cada persona [servidor público] desarrolla en su cotidianeidad..."; así se construye la república, con la participación, el compromiso ético de cada quien desde su puesto de trabajo.

Segunda parte.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEMOCRACIA EN NUESTRO PAÍS, CON PRESPECTIVA DE GÉNERO

1. La diferenciación histórica, cultural y sociológica entre hombre y mujer, da como resultante la cultura del poder, del control, del mando del hombre, correlativo a un “deber de obediencia”, de sumisión, de la mujer hacia el hombre en los ámbitos público y privado.
Que se traduce en dependencia económica, psicológica, social, cultural, política, laboral, etc., igual a desvaloración de la mujer, de su rol en la vida pública y privada.
2. Todo lo anterior se puede esquematizar de la siguiente manera: **PODER-DOMINIO Y VIOLENCIA**. Quién usa el poder para dominar usa la violencia. Más específicamente: la violencia de género (sumisión de la mujer al hombre, por el sólo hecho de la diferencia sexual).
3. **Patriarcado** → forma de organización política, económica, religiosa, social, etc. basada en la autoridad y liderazgo del varón → predominio de los hombres sobre las mujeres → el marido sobre la esposa → del padre sobre la madre y los hijos e hijas → y de la línea de descendencia paterna sobre la materna.
4. De ésta manera históricamente los hombres se apropiaron de la sexualidad y reproducción de las mujeres y de su producto, los hijos e hijas, creando al mismo tiempo, un orden simbólico a través de los mitos y la religión que lo perpetuarían como única estructura posible.
5. El **género**, como concepto (diferenciando entre sexo y género), que pretende explicar el determinismo biológico y su enfoque sociológico, a partir de la subordinación femenina, es:

El conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres y el rol diferenciado de éstas últimas.

6. **Perspectiva de género:** La incorporación de la perspectiva de género es el proceso para crear una conciencia pública de la condición de los hombres y las mujeres dado los roles sociales que juegan por el hecho de serlo, y de los mecanismos necesarios para superar y mejorar esa condición... dicha incorporación no implica un simple ejercicio de añadidos.”
7. La **equidad** es un proceso que consiste en tratar como iguales a los hombres y las mujeres. También, para asegurar esta imparcialidad se deben tomar medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que impiden a los hombres y a las mujeres gozar de la igualdad de condiciones. **La equidad** es un medio, **la igualdad** es el resultado.
8. La **igualdad entre los sexos** significa que hombres y mujeres se encuentren en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos humanos, contribuir al desarrollo económico, social, cultural, político y beneficiarse de él. La igualdad entre hombres y mujeres, supone, por ende, que la sociedad dé el mismo valor a sus semejanzas y diferencias, y a los papeles que desempeñan. Requiere que tanto los hombres como las mujeres sean miembros de pleno derecho en su familia, su comunidad y su sociedad.
9. **Equidad de género + igualdad =**
 - Respeto a los derechos humanos de las mujeres.
 - Igualdad de oportunidades.
 - * En las promociones y ascensos.
 - * En el acceso a puestos de dirección.

* En el pago del salario (monto) y prestaciones (incluyendo seguridad social).

- Equilibrio y justicia social entre hombres y mujeres.
- Trato igualitario entre hombres y mujeres con imparcialidad.

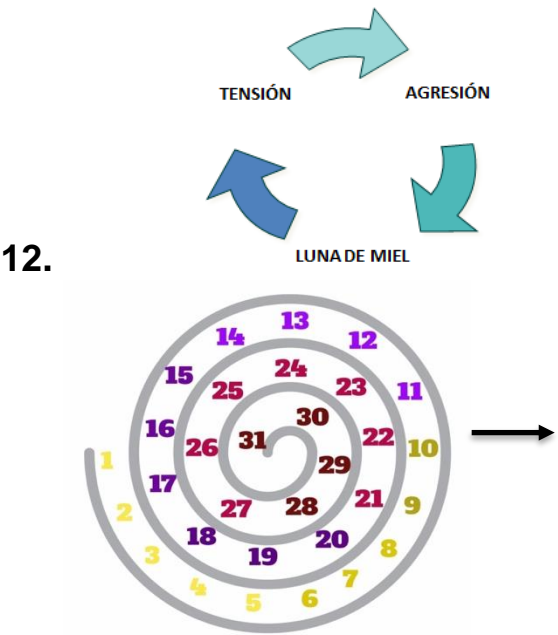
10. Se entiende por **violencia de género** al ejercicio de la violencia que refleja la asimetría existente en las relaciones de poder entre varones y mujeres, y que perpetúa la subordinación y desvalorización de lo femenino frente a lo masculino.

11. En consecuencia, la violencia constituye un círculo vicioso.

CÍRCULO DE LA VIOLENCIA

1. Bromas hirientes	14. Manosear
2. Chantajear	15. Caricias agresivas
3. Mentir / Engañar	16. Golpear "jugando"
4. Ignorar / Ley del hielo	17. Pellizcar / Arañar
5. Celar	18. Empujar / Jalonear
6. Culpabilizar	19. Cachetear
7. Descalificar	20. Patear
8. Ridiculizar / Ofender	21. Encerrar / Aislar
9. Humillar en público	22. Amenazar con
10. Intimidar / Amenazar	23. objetos o armas
11. Controlar / prohibir	24. Amenazar de muerte
12. (Amistades, familiares, dinero, lugares, vestimenta, apariencia, actividades, mails, celular, etc.)	25. Forzar a una relación sexual
	26. Abuso sexual
	27. Violar
	28.
	29.

13. Destruir artículos personales	30. Mutilar 31. Asesinar (IPN).
-----------------------------------	------------------------------------



13. Las violaciones a los derechos humanos afectan tanto a los hombres como a las mujeres.

Su impacto varía de acuerdo con el sexo de la víctima... toda agresión perpetrada contra una mujer tiene una característica que permite identificarla como **violencia de género**. Esto significa que está directamente vinculada a la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre varones y mujeres en nuestra sociedad, que perpetúan la desvalorización de lo femenino y su subordinación a lo masculino.

14. La **violencia de género** es un **mecanismo social** clave para perpetuar la **subordinación de las mujeres**..., debido a que el poder se considera patrimonio genérico de los varones (Celia Amorós, 1990), la hegemonía masculina se basa en el control social de lo femenino. Por lo tanto, las violaciones a los derechos humanos de las mujeres se relacionan directa o indirectamente con el sistema

de género y los valores culturales dominantes [en un grupo social o sociedad determinadas en un momento dado].

15. Violencia contra la mujer. Concepto:

“...todo acto de violencia basado en la diferencia de género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada...” (Art.1° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 20 de diciembre de 1993).

16. El factor de riesgo o de vulnerabilidad de este tipo de violencia, de agresión y coerción es por el sólo hecho de ser mujer.

- Formas o categorías.
- ✓ Violación sexual e incesto.
 - ✓ Asedio sexual en el trabajo.
 - ✓ Asedio sexual en las instituciones de educación.
 - ✓ Violencia sexual contra las mujeres detenidas o presas.
 - ✓ Actos de violencia contra las mujeres desarraigadas.
 - ✓ Tráfico de mujeres.
 - ✓ Violencia doméstica y familiar.

17. Otras violaciones a los derechos humanos de las mujeres:

- a) A la integridad física;
- b) La salud y la vida;
- c) El derecho a la Libertad;
- d) La dignidad y la igualdad;
- e) Derecho al trabajo;
- f) A condiciones laborales equitativas, dignas, seguras e higiénicas y a igual salario por trabajo de igual valor;
- g) Derecho a descanso y al tiempo libre;
- h) Derecho a decidir sobre la vida reproductiva y al acceso a servicios de salud adecuados y accesibles;
- i) El derecho a participar en la vida política y a ocupar cargos públicos. (Costa Rica, Ministerio de Justicia, 1993).
- [j] Libertad a ejercer su preferencia sexual.]
- [k] Acceso igualitario a la justicia y a la procuración de justicia.]
- [l] Reconocimiento como factor del desarrollo económico y social].

18. Derechos de las mujeres:

- A la igualdad de género
- El derecho a circular libremente;
- El derecho de libertad de reunión y asociación;
- Derecho a la identidad (al afecto debido)
- Derecho a la libertad de expresión
- Derecho a una salud física y mental óptima.
- Derecho a la no agresión verbal y emocional
- Derecho (prohibición) a los actos privativos de libertad o coaccionantes.
- Derecho a no ser lesionada, golpeada o maltratada
- Derecho a la **no “victimización secundaria”** (Viano, 1987), o sea trato con hostilidad, atención negligente y discriminatoria.
- Derecho a la educación.
- Derecho a la salud
- Derechos sexuales y reproductivos
- Derecho a una vida libre de violencia
- Derecho al trabajo
- Derecho al desarrollo
- Derecho a la participación política
- Derecho a un ambiente sano
- Derecho a la información

En resumen, se trata de “impulsar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres en México, mediante el desarrollo [la práctica y ejercicio] de una cultura de igualdad y equidad libre de violencia y discriminación [que incluye una política pública mediante el equilibrio de poderes, igualdad jurídica y de oportunidades, que den como resultante una mejor calidad de vida de la población sin distinción de su sexo (Instituto Nacional de las Mujeres y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, México, 2007).

19. La violencia de género en el hogar:

- Una violación del derecho a la vida
- A la libertad
- A la seguridad de su persona
- El derecho a no ser sometida a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes;
- Igualdad ante la Ley y el derecho a igual protección de la Ley;
- El derecho a recurrir a un tribunal imparcial

El Código Penal de Veracruz reformado en 2013 refiere como violencia familiar

(ADICIONADO, G.O. 2 DE ABRIL DE 2010)

Artículo 190 Bis.- Cuando el sujeto activo de este delito se valga de su posición jerárquica, derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra condición que implique subordinación de la víctima, se le impondrán de uno a cinco años de prisión y multa de hasta trescientos días de salario. Si el acosador fuere servidor público y utilizare los medios y las circunstancias que su encargo le proporcione, será destituido y se le inhabilitará para ocupar otro empleo o comisión públicos, hasta por cinco años.

20. **La violencia de género laboral es (ideas preliminares):**

(ADICIONADO, G.O. 2 DE ABRIL DE 2010)

Artículo 366.- A quien obstaculice o condicione el acceso de una mujer a un empleo, mediante el establecimiento de requisitos referidos a su sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre o no, sometimiento a exámenes de laboratorio o de otra índole para descartar estado de embarazo, se le impondrán de seis meses a dos años de prisión y multa de hasta trescientos días de salario.

LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LIAVE.

Abarca también:

- Una violación al derecho universal a un trabajo digno o decente (Art. 2° LFT).
- Una violación al principio de “a trabajo igual salario igual”.
- Una violación al artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo que expresamente dispone: No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
- La práctica del hostigamiento y acoso sexual (Art. 3° bis LFT).
- Violación al derecho de libertad de trabajo (Arts. 4° y 5° LFT).
- Respeto irrestricto a los derechos de las y los trabajadores a las normas protectoras y privilegios del salario (Arts. 98 a 116 LFT).
- Observancia de y por las entidades públicas de las prohibiciones que le impone la ley estatal del servicio civil
- Incumplimiento a las obligaciones de las entidades públicas a sus derechos y obligaciones previstos en la ley estatal del servicio civil
- El no cumplimiento al Derecho igualitario a la formación y capacitación de las servidoras públicas de acuerdo a la normatividad aplicable.
- Incumplimiento al derecho igualitario en materia de preferencia, antigüedad y ascenso.
- Incumplimiento a las disposiciones relativas al trabajo de las mujeres y de las niñas y adolescentes trabajadoras, previstas por la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria.
- Discriminación en la tramitación de las demandas de las mujeres trabajadores y no acceso a la justicia laboral en términos del artículo 17 constitucional.
- La práctica indebida del examen de no gravidez al solicitar empleo.
- El no respeto a los derechos derivados de la protección a la maternidad, incluyendo las prestaciones sociales y guarderías infantiles.

- El incumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas a los periodos de descanso y sus diversas modalidades, así como a los periodos vacacionales y el pago de la prima vacacional.
- Violación a la normatividad derivada de los trabajos especiales o contratos atípicos, según el caso.
- El no respeto a sus derechos colectivos, incluyendo la no inclusión para ocupar puestos directivos sindicales.
- Asignación de un espacio de trabajo inadecuado y falta o entrega parcial de materiales para el ejercicio de sus funciones.

En éste apartado se debe de incluir lo dispuesto en la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia para el estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

21. **Definición: La institucionalización del género**, se refiere al proceso a través del cual las prácticas sociales asociadas a éste se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en la estructura de las instituciones y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas por una [entidad pública].

22. El **enfoque de género en políticas públicas** ha sido definido como: tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analizar en cada sociedad las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre los sexos.

Desde otra perspectiva, las políticas de género buscarían: elaborar estrategias para corregir los desequilibrios existentes (OCDE, 1998), por lo que es una orientación llamada a transformar a fondo los modelos de política pública predominantes en la mayoría de los países.

23. En el caso de la perspectiva de género, institucionalizar, por ejemplo, el valor de la equidad, en el que es conveniente insistir en **utilizar igualdad y no equidad**.

Por lo que, la justicia de género, significa integrar o reconocer la existencia del sistema de jerarquía entre los sexos, en las relaciones y en la dinámica social, como un asunto que está en el centro de las cuestiones de poder.

24. Propuestas o sugerencias(*)

1. Se cuenta con una ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, 28 leyes estatales y 17 Códigos Penales que tipifican como delito la discriminación y 21 con la cláusula antidiscriminatoria como lo establece la Constitución.

Se debe tomar en cuenta que el Código Penal del Estado de Veracruz contempla los **delitos de género**, bajo la siguiente estructura:

Título XXI Delitos de violencia de género

- Capítulo I Violencia física o psicológica (art. 361).
- Capítulo II Violencia económica o patrimonial (art. 362).
- Capítulo III Violencia Obstétrica (art. 363).
- Capítulo IV Violencia en el ámbito familiar (art. 364).
- Capítulo V Violencia institucional (art. 365).
- Capítulo VI Violencia laboral (art. 366).
- Capítulo VII Violencia en el ámbito educativo (art. 367).
- Capítulo VII BIS Femicidio (art. 376 bis).
- Capítulo VIII Disposiciones comunes para los delitos de violencia de género (art. 369 y 370).

2. En materia laboral el principal problema de las mujeres es la discriminación laboral por motivo de género, como el acceso a la seguridad social para matrimonio igualitario para personas del mismo sexo, la licencia de paternidad, el acceso a las instancias infantiles; la diferenciación salarial; acoso y hostigamiento sexual; violencia; impermeabilidad jerárquica; falta de estandarización de las

resoluciones o laudos con perspectiva de género; capacitar al personal de las Juntas (a partir del 2018 a los Jueces laborales del Poder Judicial, tanto federal como locales) con perspectiva de género; implementar un sistema de evaluación de los indicadores de género en la administración pública; crear un protocolo de actuación para el respeto de los derechos laborales de las mujeres que laboran en la administración pública (federal, estatal y municipal).

3. Asimismo prohibir cualquier cuestionamiento respecto del posible estado de gravidez en la contratación de las mujeres o la renovación de sus licencias; transversalizar la equidad de género en las dependencias del Poder Ejecutivo del Estado, para obtener la certificación que les acredite los conocimientos y políticas aplicadas para la igualdad de género.

4. A partir de un diagnóstico que permita conocer las relaciones de género en materia laboral, éste debe abarcar lo referente a: selección de personal; cargos y estructura por sexo de los mandos medios y superiores; funciones por puesto; salarios; tiempo y jornada laboral; ascensos; oportunidades de capacitación; cuidado de las hijas e hijos, etc.

5. Se requiere de elaborar **protocolos** de actuación en la investigación, aplicación, interpretación, juzgamiento, atención y reparación en procesos penales, incluyendo el feminicidio, violencia familiar o intrafamiliar, en el sistema penal acusatorio.

a) Respetar el principio de igualdad en las audiencias orales.

b) Fortalecer o crear servicios de atención a víctimas de violencia de género (atribuciones de la Contraloría Interna en coordinación con la Unidad de Equidad de Género, debiendo verificar el que ahora se ha modificado por el de, privilegiando el concepto de IGUALDAD sobre el de EQUIDAD, en políticas públicas.

c) Establecer el uso generalizado del anticipo jurisdiccional de prueba en los casos de violencia contra la mujer.

d) Mejorar o establecer los mecanismos de protección para las víctimas como son los refugios y la aplicación de las medidas de protección y de seguridad.

e) Incorporar la perspectiva de género y los derechos humanos en la justicia administrativa y penal indígena, particularmente en las zonas rurales.

f) Impulsar en los medios de comunicación campañas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

g) Establecer mecanismos de autoevaluación de los contenidos de la información para evitar el sexismo en la noticia.

6. Se requiere de elaborar **protocolos** de actuación en la investigación, aplicación, interpretación, juzgamiento, atención y reparación en procesos administrativos y penales, incluyendo el feminicidio, violencia familiar o intrafamiliar, en el sistema penal acusatorio.

a) Respetar el principio de igualdad en las audiencias orales.

b) Establecer el uso generalizado del anticipo jurisdiccional de prueba en los casos de violencia contra la mujer.

c) Promover campañas de concientización sobre la necesidad e importancia de incorporar la perspectiva de género en la legislación administrativa correspondiente.

d) Establecer o impulsar programas de educación y capacitación jurídica popular para las mujeres en las dependencias estatales y municipales, incluyendo escuelas y universidades.

e) Ha habido negligencia consciente o inconsciente en la investigación de las causas que han generado en México un alto índice de feminicidios, que se agrava por su grado de impunidad;

f) En el feminicidio concurren de manera criminal el silencio social, la omisión, negligencia y la colusión parcial o total de las autoridades encargadas de prevenir o erradicar estos crímenes; su ceguera o sus prejuicios sexistas y misóginos sobre las mujeres.

g) Promover la difusión de contenido de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y de la existencia del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los instrumentos internacionales correspondientes, y las correlativas de las entidades federativas.

h) En relación con el delito de violencia familiar o intrafamiliar se debe estar a lo dispuesto en el Código Penal de Veracruz, en relación con este ilícito.

VIOLENCIA FAMILIAR

(REFORMADO PRIMER PÁRRAFO, G.O. 22 DE AGOSTO DE 2013)
Artículo 154 Bis.- A quien ejerza cualquier tipo de violencia física, psicológica, patrimonial, económica o sexual, dentro o fuera del domicilio familiar, comparta éste o no, en contra de su cónyuge, concubina o concubinario, pariente hasta el cuarto grado en ambas líneas o incapaz sobre el que sea tutor o curador, se le impondrán, independientemente de las sanciones que correspondan por cualquier otro delito, de cuatro a seis años de prisión, multa de hasta seiscientos días de salario, caución de no ofender y, en su caso, pérdida de los derechos que tenga respecto de la víctima, incluidos los de carácter sucesorio, patria potestad o tutela.

(ADICIONADO, G.O. 2 DE ABRIL DE 2010)

En caso de que la víctima fuere mujer, se sujetará al activo a las medidas reeducativas que establece la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, las que, en ningún caso, excederán del tiempo impuesto en la pena de prisión.

(ADICIONADO, G.O. 2 DE ABRIL DE 2010)

Artículo 154 Ter.- Se equiparará a la violencia familiar y se sancionará como tal, cuando el sujeto activo del delito cometa cualquiera de los actos señalados en el artículo anterior en contra de persona:

I. Que esté sujeta a su custodia, guarda, protección, educación, instrucción o cuidado;

II. Que se haya incorporado a su núcleo familiar, aunque no tenga parentesco con ninguno de sus integrantes; o

III. Con la que esté o hubiese estado unida fuera de matrimonio, en un período de hasta dos años anteriores a la comisión del delito, o de los ascendientes o descendientes de ésta.

Para los efectos de este artículo, se entenderá por uniones fuera de matrimonio las que existan entre quienes hagan vida en común, en forma constante y permanente, por un período mínimo de seis meses, o mantengan una relación de pareja, aunque no vivan en el mismo domicilio.

i) En la interpretación y aplicación de los preceptos legales que prevén la trata de personas, no deben hacerse con base en un trato diferenciado o discriminatorio.

j) Que el Poder Judicial del Estado, adopte o perfeccione un protocolo para juzgar con perspectiva de género, así como por parte del Poder Ejecutivo y Legislativo respecto a la atención a la población femenina.

k) Implementar o reforzar políticas públicas con perspectiva de igualdad de género (protocolos de actuación específicos).

l) Derecho familiar igualitario integrado (derechos y obligaciones recíprocas).

m) Programas de capacitación permanentes, presenciales y a distancia, a los (las) servidores (as) públicos (as) con perspectiva de género.

n) Tomar en cuenta la siguiente normatividad específica:

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (D.O.F.: 2/08/2006)
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (G.O.: 22/06/2009).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (D.O.F.: 01/02/2007)

- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (G.O.: 28/02/2008).

Fuentes: (*) Se tomaron en consideración: 1. Las Memorias del 3er. Congreso Nacional. Juzgar con Perspectiva de Género). Poder Judicial de la Federación. Consejo de la Judicatura Federal, México, 2014; 2. Perspectiva de género en la Universidad documento de la UV s/d; y 3. Taller: género, roles y estereotipos. Psic. Yesica Xiomara Urbina Acosta. Xalapa, Ver, enero, 2014, así como adecuaciones y opiniones personales.

Nota 2: Violencia de género acuñada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer Celebrada en Pekín en 1995, Auspiciada por la ONU. Su uso se ha generalizado, a pesar de que un número importante de escritores literatos consideran que es un error gramatical, ya que el término “género” en español sólo es aplicable al género gramatical, debiéndose usar violencia doméstica, violencia sexual, violencia sexista, conyugal o de pareja (Malen Aznarez Torralvo, 2004; Manuel Casal Loder; Rafael Portales, Fernando Lázaro Carreter – lingüista –, entre otros).

“Cuando falta la mujer falta la armonía, está es una sociedad con una marcada actitud masculina... la mujer... está para traer armonía... sin la mujer no hay armonía... [los hombres y las mujeres] no son iguales, no son uno superior al otro... sólo que el hombre no trae la armonía... ella sí...que nos enseña a amar con ternura y que hace del mundo una cosa bella...” (Papa Francisco EIObservador, observacatholic.com, tomado de internet.)

Xalapa, Ver. 12 de Junio de 2017

Muchas gracias.

Agradezco su asistencia y participación.

Lic. R. Jorge Ortiz Escobar

Correo electrónico: rjoe_1972@hotmail.com