



Relatoría

Conferencia #DíaNaranja
del 25 de septiembre de 2024

JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA

Dip. Sergio López Sánchez

PRESIDENTE

Dip. Luis Eduardo Rojas Zavaleta

Dipa. Angélica Rocío Melchor Vásquez

Dipa. Antonia Natividad Díaz Jiménez

Dipa. Eva Diego Cruz

Dip. Noé Doroteo Castillejos

COORDINADORAS Y COORDINADOR



CENTRO DE ESTUDIOS DE LAS MUJERES Y PARIDAD DE GÉNERO (CEMPAG)

Mtra. Argelia Aquino Valera

Directora

Mtra. Amira Azucena Cruz Ramírez

Jefa del Departamento de Estudios de las
Mujeres

Lcda. Marycarmen Ortega Bravo

Colaboradora

C. Isabel Zazil Pedro Ayehualtencatl

Colaboradora

Lcda. Sabina Alejandra Aguilar Vázquez

Colaboradora

C. Pedro Amador Hernández Mateo

Colaborador

C. Hannia Anette Arreola Gómez

Prestadora de Servicio Social



Unidad Técnica para la Igualdad de Género del Senado de la República.

Conferencia: "Política de Igualdad laboral y No discriminación".

Ponente: Mtra. Sulma Campos Mata, Titular de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género del Senado de la República.

Modalidad: Virtual.

Fecha: 25 de septiembre del 2024

Introducción/preámbulo:

El origen comienza con la primera conferencia o reunión de las mujeres a nivel mundial que ocurrió en 1975. A partir de esto, se identificó y creó una agenda para impactar en el avance de los derechos de las mujeres. Pero, sobre todo, en el reconocimiento de sus libertades fundamentales como derechos. Con ello, en 1995, con la cuarta conferencia sobre la mujer reunida en Beijing se establece una agenda prioritaria en donde se colocan los temas que trasnversalizan la vida de las mujeres en todas sus etapas e identifica la violencia contra las mujeres como una de las mayores desigualdades. Con ello, se empiezan a identificar cuáles son los elementos que hacen que la mujer sufra y viva discriminación por ser mujer.

Con esto, se estableció el acuerdo para implementar mecanismos para el adelanto de las mujeres. Con el fin de identificar las políticas públicas para hacer el énfasis, y que las mujeres se vieran reconocidas en sus derechos humanos. Por ello se instalaron mecanismos que verificaran que los Estados-Nación firmantes realizaran políticas publicas reales que se vieran reflejadas en la vida de las mujeres. Entonces se crean los Institutos de las Mujeres, por ejemplo, pero cabe recordar que todas las instituciones se necesitan transformar en su interior, pues estas instituciones se componen de personas por lo que, todas y todos debemos transformar el espacio público.

En ese sentido, en esta Conferencia se aborda el cómo transversalizar una Política de igualdad laboral y no discriminación al interior de las instituciones.

INICIO

→ Parlamento

¿Cuáles son los ejes de su trabajo? ¿Cuál es su importancia o relevancia?

Al respecto, estas son algunas de sus características:

- Quehacer Legislativo.
- Representación de las necesidades e intereses de la ciudadanía.
- Tareas de control.
- Centro de trabajo.

Los Parlamentos, además de su labor en el quehacer legislativo con el fin de satisfacer las necesidades e intereses de la ciudadanía también son centros de trabajo en donde deben representarse los intereses basados en la igualdad entre mujeres y hombres. Con este eje de acción, los Parlamentos deben cuidar dos aspectos fundamentales para avanzar en la labor que están haciendo: Parlamentos sensibles al género y Parlamentos abiertos.

El parlamento sensible al género responde a las necesidades e interese de hombres y mujeres en sus estructuras, su funcionamiento, sus métodos y su acción. Incorpora la perspectiva de género, una metodología científica que permite desagregar elementos con el fin de visibilizar la violencia de derechos de las mujeres.

Brechas entre mujeres y hombres identificadas en la vida laboral:

- Salarios,
- Puestos;
- Trato y oportunidades;
- Lactancia y paternidad;
- Lenguaje no sexista;
- Instalaciones adecuadas (cambiadores, lactario, etc.).

Frente a ello, el Quehacer Legislativo debe:

- Revisar todas las políticas, leyes y prácticas desde una perspectiva de género;
- Revisar y aprobar el presupuesto;
- Favorecer lenguaje y una conducta parlamentaria menos agresiva;
- Horarios de sesiones más favorables a la vida familiar;
- Creación de instalaciones de atención infantil;
- Concesión de permisos de paternidad, además de las de maternidad, para la corresponsabilidad familiar;
- Programas de formación sobre perspectiva de género.

Importante es la conciliación de lo familiar y laboral, pues se tienen que tomar medidas especiales para desempeñar la labor familiar. Esto tiene que ver con la distribución del trabajo de cuidados no remunerado, que es realizado por las mujeres en su mayoría.

Parlamentos abiertos: El parlamento abierto se refiere a la apertura y acercamiento del parlamento con la población, tiene cuatro pilares: la transparencia, la rendición de cuentas, la participación ciudadana y la ética y probidad.

De suma importancia en el Parlamento, como Centro de Trabajo, es adoptar políticas de igualdad entre mujeres y hombres, así como procedimientos operativos estándar que den respuesta a la violencia y la discriminación contra las mujeres.

Establecer una oficina encargada de promover y revisar que las prácticas de los parlamentos se basen en el respeto, la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, así como institucionalizar la perspectiva de género.

LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

La igualdad es el derecho de todas las personas a ser iguales en dignidad, a ser tratadas con respeto y consideración y a participar sobre bases iguales en cualquier área de la vida económica, social, política, cultural y civil.

Es un derecho que promueve, por ejemplo, que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Norma Mexicana para la igualdad laboral y no discriminación número 25).

Por su parte, la igualdad laboral es un principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad, la filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos (Norma Mexicana para la igualdad laboral y no discriminación número 25).

Trabajo decente refiere a un Empleo digno, el cual refleja objetivos estratégicos como:

- Derechos en el trabajo.
- Oportunidades.
- Igualdad laboral.

¿Qué es una política?

En ese sentido, se presentan las características de una política, que es un conjunto de actividades que se asocian con la toma de decisiones. Dicho de otra forma, la política es un conjunto de reglas o pautas que la organización y el personal deben seguir para alcanzar un objetivo específico. Responde a preguntas sobre lo que hace el personal, como instrucciones, límites, principios y orientación para la toma de decisiones y por qué lo hacen. Asimismo, las políticas determinan las formas de interacción entre quienes integran una plantilla laboral.

Entonces ya sabiendo que es una política, vamos hablar sobre lo que es una política de igualdad laboral y no discriminación. En esa línea, el objetivo de una política de igualdad laboral y no discriminación es garantizar que todas las personas puedan participar de forma igualitaria en todas las actividades y prácticas en el centro de trabajo, entre ellas las siguientes:

- Formación profesional, la capacitación, el adiestramiento;
- Acceso, ascenso y permanencia en el empleo;
- Conciliación entre la vida laboral, familiar y la personal;
- Acceso a la seguridad social, igualdad salarial y a la no discriminación.

Todo lo anterior para poner de manifiesto el compromiso con el respeto y garantía de los derechos humanos y laborales, con igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

La política de igualdad laboral y no discriminación se complementa con:

- El Programa para la Igualdad entre mujeres y hombres.
- El Plan de accesibilidad y ajustes razonables.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la violencia de género contra las mujeres;
- Programa de Protección Civil;
- Programa de Cultura Institucional.

Con respecto a todo lo anterior, también se tiene que tomar en cuenta la existencia de un clima libre de violencia y discriminación, reducir las brechas laborales, capacitar y sensibilizar, tener espacios y herramientas accesibles, corresponsabilidad, así como mecanismos para la prevención, atención y sanción de violencias.

Clima laboral libre de violencia y discriminación. Apéndice normativo E Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación:



En ese sentido, la base que nos va a permitir llevar a cabo el plan de acción es el apoyo y alianzas de las diferentes instancias dentro de cada Congreso tales como:

- Mesa directiva
- Presidencia de la comisión para la igualdad
- Dirección general de asuntos jurídicos
- Contraloría interna
- Unidad técnica para la igualdad
- Dirección general de recursos humanos

- Dirección general de servicios generales y recursos materiales
- Dirección de protección civil
- Sindicato
- Coordinación de comunicación social

Estas áreas materializan el logro de los objetivos de una política de igualdad y no discriminación.

Mecanismos para prevención, atención y sanción de violencias:

- Red de enlaces de género
- Actividades culturales: foros, seminarios, conversatorios, proyección de películas
- Difusión de derechos y mecanismos
- Conferencias del día naranja
- Audiovisuales

Capacitación y sensibilización

- Red de enlaces de género.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género al interior del senado de la república.
- Lenguaje no sexista, incluyente y accesible.
- Conferencias del día naranja: cuidados, corresponsabilidad laboral, salud mental, inclusión laboral, justicia laboral, sentencias con perspectiva de género.

Espacios y herramientas accesibles

- Revisión del uso de lenguaje no sexista, incluyente y accesible;
- Herramientas de accesibilidad en microsítios;

Centro de Estudios de las Mujeres y Paridad de Género
H. Congreso del Estado de Oaxaca
LXV Legislatura

- Documento normativo.

Fuentes de consulta recomendadas:

<https://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/publicaciones/2022.pdf>

CEMPAG

Centro de Estudios de las Mujeres y Paridad de Género.



Consulta nuestro micrositio en:

<https://congresooaxaca.gob.mx/centros-estudios/CEMPAG.html>

<https://congresooaxaca.gob.mx/centros-estudios/CEMPAG/publicacionesCEMPAG.html>

#ComparteCEMPAG