

Estudio exploratorio de la corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las y los servidores públicos



Estudio exploratorio de la corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las y los servidores públicos



Georgina Jiménez, Alfonso Celestino y Jocelyn López
INICIATIVA CIUDADANA Y DESARROLLO SOCIAL, INCIDE SOCIAL, A.C.



Iniciativa Ciudadana y Desarrollo Social, INCIDE Social A.C.

"Análisis de la Percepción y Situación de las Servidoras y Servidores Públicos respecto de la corresponsabilidad familiar y su impacto en la vida laboral, personal, profesional y áreas de implantación en la Secretaría de Energía, de las acciones y recomendaciones derivadas del análisis"

Equipo de investigación:

Georgina Jocelyne Jiménez Maldonado

Jocelyn Yazmín López Casarrubias

Alfonso Celestino Pérez

Diciembre 2015

Contenido

| | |
|---|-------------------------------------|
| Introducción..... | 3 |
| Marco Teórico..... | 4 |
| Marco Metodológico | 14 |
| Análisis normativo | 15 |
| Análisis cuantitativo y cualitativo | 18 |
| Conclusiones y Recomendaciones | 32 |
| Conclusiones | 32 |
| Recomendaciones..... | 34 |
| El reto: los horarios..... | 38 |
| Fuentes consultadas | 40 |
| Anexo 1 | Error! Bookmark not defined. |
| Anexo 2 | Error! Bookmark not defined. |

Introducción

Aunque desde hace algunos años ha habido un esfuerzo tanto desde el Gobierno Federal como los estatales por incorporar de manera transversal el enfoque de derechos humanos, la perspectiva de igualdad de género así como medidas para evitar la discriminación en todos los ámbitos de la institucionalidad pública, el contexto de la administración pública actual obliga a todas las autoridades en todos los órdenes de gobierno a llevar a cabo adecuaciones, eliminar obstáculos y acabar con resistencias tradicionales para la asimilación de este enfoque en el actuar cotidiano de las instituciones.

México cuenta con una tradición de reconocimiento y aceptación de este marco en términos generales, aunque con una aplicación que ha ido avanzando en distintos grados tanto para los derechos civiles y políticos, como para los derechos sociales, económicos, culturales y medioambientales.

En el presente trabajo se tratará de contribuir a conocer cuál es el estado que guarda el reconocimiento y aceptación de distintos derechos, sobre todo los relativos a igualdad de género y tratará de identificar las áreas de oportunidad respectivas, al igual que proponer medidas para combatir la pobreza de tiempo y fortalecer la corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las y los servidores públicos de la Secretaría de Energía.

Dentro de los objetivos específicos que se buscan con este trabajo, están analizar el marco jurídico institucional de la Secretaría de Energía a la luz de los principios del *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013- 2018*, el *Programa de Cultura Institucional para la Igualdad* del Instituto Nacional de las Mujeres y el *Programa Nacional de Derechos Humanos 2014 – 2018*.

Del mismo modo se buscará conocer el estado en que se encuentran las personas que trabajan en la Secretaría de Energía en relación a la corresponsabilidad y generar recomendaciones puntuales para fortalecer la implementación del eje de corresponsabilidad en la Secretaría de Energía.

Marco Teórico

Marco jurídico para la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo

Los derechos humanos y, en general, lo que hoy se entiende como dignidad humana, son un conjunto de garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y a los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y con la dignidad humana (OACNUDH, 2006). Estos derechos y libertades, que dan cuerpo a distintos atributos de la persona y sus procesos como sociedad, son producto de la experiencia a lo largo de la existencia humana. De manera directa, muchos de ellos surgen de luchas sociales a partir del reconocimiento de ciertos fenómenos considerados injustos. Se trata de atributos definidos como universales, es decir, inherentes a todas las personas, independientemente de su sexo, religión, nacionalidad, raza, estado civil, orientación política o sexual, situación económica, opinión pública o cualquier otra característica que no altere la condición de persona.

Además del principio de universalidad, fundador de esta perspectiva, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos se reconoce en el artículo 23, el derecho al trabajo para todas las personas estableciendo específicamente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Y en el artículo 26 complementa el sentido de universalidad reconociendo aspectos biológicos que requieren de situaciones especiales para las mujeres señalando que *“La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales...”*

Sin embargo, dada la constante discriminación a que han sido sujetas históricamente las mujeres, a lo largo de las últimas décadas se han ido desarrollando un conjunto de instrumentos jurídicos internacionales que han ido especificando el contenido de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, siendo la más importante la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, la cual define la discriminación contra la mujer, señalando los compromisos para los Estados parte, así como un conjunto de medidas encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres.

Respecto a la imbricación con el derecho al trabajo, la CEDAW establece en el artículo 11 la obligación a los Estados de adoptar un conjunto de medidas que aseguren la igualdad y con los mismos derechos, señalando en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Y considera algunas medidas especiales a fin de impedir la discriminación por razones de matrimonio o maternidad que aseguren la efectividad de su derecho a trabajar, tales como:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Este conjunto de normas y su desenlace institucional o programático constituyen un estándar mínimo al que están sujetos los Estados parte, como es el caso de México. Sin embargo, la evidencia muestra como la falta de armonización la persistencia de atavismos culturales y resistencias institucionales impiden la realización de los derechos laborales para las mujeres.

A pesar de que el discurso institucional está cargado de menciones relacionadas con los derechos humanos y de manera enfática en la igualdad entre mujeres y hombres, la institucionalidad pública, en distintos grados, se enfrenta a distintos obstáculos y resistencias para la incorporación formal de esta perspectiva. Sin embargo, la reforma Constitucional al artículo 1º de junio de 2011, establece explícitamente, por un lado, la

adopción del marco internacional de los derechos humanos de manera obligatoria para todas las autoridades del Estado mexicano, las cuales deberán promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, debiendo expresar este enfoque como brújula del actuar institucional, como es posible observar a continuación:

“Artículo 1º En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte...”

Y, por otro lado, prohíbe cualquier tipo de discriminación, mencionando específicamente el género, la edad, la discapacidad, condición social, salud, preferencias sexuales o estado civil. Aunque el legislador fue más específico en el artículo 4º Constitucional, el cual establece directamente la igualdad de género señalando que *“El varón y la mujer son iguales ante la ley.”* Lo que significa un conjunto de normas y esfuerzos institucionales que desemboquen en eliminar las disparidades producto de atavismos o resistencias culturales que impregnan la institucionalidad pública.

Adicionalmente, el principio de igualdad y no discriminación se relaciona con el trabajo en el artículo 5º que señala que *“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.”* Es decir, las mujeres y los hombres tenemos los mismos derechos y a ninguno podrá excluirse de ninguna actividad, menos aquella relacionada con el servicio público, tal y como se establece en el artículo 123 :*“ Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”* y señala de manera expresa : *“se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”*, lo que podría interpretarse como la generación de un conjunto de arreglos institucionales para garantizar a las mujeres un trato igualitario en el mundo laboral.

Ahora bien, de manera específica, el artículo 123 en su apartado B, establece un conjunto de criterios mínimos que debe cumplir el mundo del trabajo tanto para hombres como para mujeres, que van desde una jornada máxima de 8 horas diarias y el pago del tiempo extraordinario, un día de descanso por cada 6 de trabajo, vacaciones, salario mínimo, y enfáticamente señala la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres (fracc. V), además de lineamientos sobre las retenciones, el establecimiento de sistemas de ascenso equitativos y meritorios en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad, priorizando a quien represente la única fuente de ingreso de la familia.

Además, en términos de igualdad de género, se establecen reglas generales sobre la seguridad social, a través de las cuales se especifica el permiso forzoso de tres meses por maternidad con goce de salario y beneficios íntegros para su familia.

La Ley general para prevenir y eliminar la discriminación específica algunas acciones afirmativas a favor de la igualdad de oportunidades, señalando en su artículo 10:

“Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres:

- II Incentivar la educación mixta, fomentando la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres en todos los niveles escolares;*
- III Ofrecer información completa y actualizada, así como asesoramiento personalizado sobre salud reproductiva y métodos anticonceptivos;*
- IIII Garantizar el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijas e hijos, estableciendo en las instituciones de salud y seguridad social las condiciones para la atención obligatoria de las mujeres que lo soliciten;*
- IIV Procurar la creación de centros de desarrollo infantil y guarderías asegurando el acceso a los mismos para sus hijas e hijos cuando ellas lo soliciten, y*
- IV Ofrecer información completa y actualizada sobre los derechos de las mujeres y la forma e instituciones ante los cuales pueden ejercerse.*

Por otro lado, para abundar más específicamente en el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres, en 2006 se publicó la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres (LGIMH), la cual define conceptos fundamentales para el abordaje del tema, entendiendo, por ejemplo, la discriminación contra la mujer como:

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga 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 esfera.”

Y define a las acciones afirmativas como:

“un conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.”

De manera general la LGIMH establece lineamientos para una política nacional entre los que se señalan los siguientes:

- “
- I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.
 - II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres
 - III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres
 - IV. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil
 - V. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo
 - VI. Adoptar medidas necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres.
 - VII. El establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres.

- VIII. La utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales....”

En este sentido, la administración pública federal fue dotada por el legislador de una institución específica para coordinar, promover e impulsar las acciones en materia de igualdad de género, como es el Instituto Nacional de las Mujeres, el cual tiene como uno de los objetivos planteados en la Ley que la regula (art. 6)

“...la ejecución de una política de coordinación permanente entre las dependencias y entidades de la administración pública federal, así como de las autoridades estatales, municipales y de los sectores social y privado en relación a las mujeres....”

Con lo cual es facultada para instrumentar una política nacional de igualdad entre hombres y mujeres, reconociendo, además del marco legal nacional, lo establecido en los convenios y tratados internacionales adoptados por el Estado mexicano.

Tanto la Ley general para prevenir y erradicar la discriminación (LGEPD) como la Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres (LGIHM) y la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres establecen la creación de un conjunto de Programas de igualdad, género y atención a las mujeres, para la administración pública federal, a través de los cuales y de manera imbricada se señalan algunas acciones específicas que la institucionalidad pública deberá llevar a cabo en su actuar cotidiano, tales como la coordinación de acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, la adopción de políticas, programas proyectos e instrumentos compensatorios, la celebración de acuerdos de coordinación, cooperación y concertación en materia de igualdad de género, así como la asignación de recursos presupuestarios para llevar a cabo esas acciones.

En suma, de acuerdo al mandato jurídico nacional e internacional, toda la administración pública federal y en específico la Secretaría de Energía, están obligados a cumplir con una serie de criterios que se conjugan de manera imbricada a través del Programa Nacional de Derechos Humanos, Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad, del Instituto Nacional de las Mujeres.

Igualdad y equidad

Equidad e igualdad son dos principios estrechamente relacionados, pero distintos. La equidad introduce un principio ético o de justicia en la igualdad. La equidad nos obliga a plantearnos los objetivos que debemos conseguir para avanzar hacia una sociedad más justa. Una sociedad que aplique la igualdad de manera absoluta será una sociedad injusta, ya que no tiene en cuenta las diferencias existentes entre personas y grupos.

Al mismo tiempo, una sociedad donde las personas no se reconocen como iguales, tampoco podrá ser justa.

La igualdad de género es un principio jurídico universal, reconocido en diversos contratos y documentos internacionales sobre derechos humanos, como los que se han planteado anteriormente en el presente estudio. El concepto de Igualdad tiene legalmente dos vertientes protegidas por igual: la igualdad formal (o ante la ley) y la igualdad real (que contempla tratar de forma desigual a quienes son desiguales).

El concepto de igualdad de género parte de idea de que todas y todos somos iguales en derechos y oportunidades. La Igualdad es una meta a conseguir. El problema aquí es que se parte del hecho real de que no tenemos las mismas oportunidades, pues éstas dependen del contexto social, económico, étnico, político y cultural de cada persona. Por igualdad de género se entiende una situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades, u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.

Por equidad de género se entiende el trato imparcial entre mujeres y hombres, de acuerdo a sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.

El objetivo de lograr la equidad de género, a menudo exige la incorporación de medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que viven las mujeres. Por ejemplo, en algunas instituciones políticas se generan las llamadas cuotas de género en la estructura de toma de decisiones, que garantizan un número mínimo de participación de mujeres con lo que se trata promover la participación de éstas y eso no es injusto para otros hombres que también quisieran estar en la estructura de toma de decisiones, sino que obedece a una cuestión de desventaja histórica de las mujeres en la participación política.

La igualdad de género es positiva, pero para que ésta se dé debe haber una equidad de género, teniendo ésta en cuenta como punto de partida las diferencias existentes en los distintos grupos de la sociedad y la creación de condiciones para que estas diferencias no impidan que se tenga acceso a las mismas oportunidades de desarrollo económico, personal, político, etc. Por ejemplo, las diferencias de oportunidades existentes para estudiar entre hombres y mujeres son diferentes en el ámbito rural y el urbano por ser dos contextos muy distintos.

Es por eso que, desde la perspectiva de equidad de género, se deben tomar en cuenta las condiciones diferentes de las que parten mujeres y hombres y plantear opciones para que ambos puedan desarrollarse de igual forma con las mismas oportunidades.

La transversalidad de la perspectiva de género en el actuar institucional permite hacer mejorar las condiciones institucionales en las que nos desarrollamos hombres y mujeres. Representa un significativo esfuerzo que tiene como consecuencia grandes beneficios en el trato, las oportunidades y la expresión legítima de las necesidades de todos y todas.

Corresponsabilidad y uso de tiempo

En últimas décadas hemos sido testigos de la creciente incorporación de las mujeres al trabajo productivo en México y el mundo. Esta situación puede explicarse de diferentes maneras: los cambios económicos, la creciente libertad de las mujeres a escoger las áreas profesionales para desarrollarse, la tendencia al alza de la jefatura familiar de las mujeres, etc.

Si bien en ciertos círculos esta tendencia ha sido vista con buenos ojos, ya que ha permitido que las mujeres ocupen espacios de los que históricamente habían sido relegadas, últimamente una preocupación más se ha sumado a la relativa a la desigualdad entre hombres y mujeres: el tiempo que las mujeres destinan al trabajo doméstico no ha disminuido y ha tenido que sumarse al trabajo que desempeñan en el mercado laboral. Es decir, se ha logrado compartir el mercado laboral con las mujeres pero no se ha podido compartir el trabajo doméstico con los hombres. Esta situación ha traído innumerables consecuencias negativas para las mujeres: aumento en la discriminación invisible, disparidad en los salarios por una jornada laboral que ayude a compaginar los “dos trabajos”, pobreza de tiempo, desigualdad laboral, cansancio extremo, etc.

Entonces, ¿cómo se concilia trabajo y familia? La corresponsabilidad

En últimas fechas ha visto la luz, en los trabajos sobre género y trabajo, un concepto novedoso que intenta resolver el falso dilema de escoger entre trabajo y familia: la conciliación. La conciliación trabajo-familia ha sido poco estudiada en México, sin embargo, diversas investigaciones han logrado dar algunas pistas sobre lo que se debería/podría hacer para evitar perpetuar estereotipos y cargas de trabajo agobiantes.

Históricamente, como sabemos, las tareas del hogar han sido asignadas única y exclusivamente a las mujeres, como *algo propio de su sexo*. Una vez que se ha podido

construir la categoría género y que se ha llegado al consenso de que el género es la construcción social de la diferencia sexual, se ha podido intentar derrumbar este mito. Si el trabajo doméstico (o el trabajo reproductivo, que se refiere al que tiene que ver con la provisión del cuidado y el afecto) ya no es tarea exclusiva de la mujer, ¿entonces quién lo va a realizar?

El concepto *corresponsabilidad* surge para salvar la situación: debe existir una plena y consciente asignación de tareas en las que tanto hombre como mujer puedan participar de las tareas del hogar y del cuidado. Paradójicamente, se intenta resolver un problema pero de la mano aparece otro: mujeres y hombres podrán (en un escenario ideal) compartir la responsabilidad de las tareas del hogar pero, ¿es posible hacerlo después de jornadas exhaustivas de trabajo remunerado?

La conciliación trabajo-familia nos dice que debe haber políticas públicas que permitan crear un esquema en que “el trabajo de la casa” y “el trabajo de la oficina” puedan estar en un equilibrio que permita el descanso, la recreación y otras actividades importantes (como estudiar).

En México se ha utilizado el concepto de corresponsabilidad que, según el *Programa de Cultura Institucional para la Igualdad*, la conciliación trabajo-familia es “la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y el trabajo, con el propósito de resolver el conflicto que origina el cumplimiento de los deberes domésticos y las responsabilidades laborales”. Si bien este documento es un excelente esfuerzo para empezar a trabajar en la conciliación trabajo-familia (sólo en las dependencias públicas), es todavía insuficiente, ya que no existen en la legislación mexicana (como en la Ley Federal del Trabajo) apartados que obliguen o permitan claramente implementar medidas drásticas para poder cumplir con el principio de la corresponsabilidad.

Distribución del tiempo

Junto con el reto de establecer una corresponsabilidad entre hombres y mujeres para atender las labores domésticas y de trabajo remunerado, es importante no dejar de lado una consecuencia muy particular de este fenómeno: la pobreza de tiempo. El concepto *pobreza de tiempo* es una nueva variable que se ha venido explorando en los últimos años, que indica que las personas “pobres de tiempo” son aquellas que “enfrenta[n] una carga considerable de tareas o demandas y que reduce[n] su capacidad para tomar decisiones sobre cómo asignar su tiempo”.¹

La pobreza de tiempo tiene que ver con las cargas de trabajo tan absorbentes que no dejan tiempo para realizar otras actividades, ya sea de recreación, descanso o, incluso,

¹ INEGI, Pobreza de tiempo: México y Guatemala.

http://www.inegi.org.mx/eventos/2012/Encuentro_Genero2012/doc/10_1140_anitzel_merino.pdf

de otro trabajo. La pobreza de tiempo afecta principalmente a las mujeres ya que, como lo hemos visto, son ellas las que se han visto en la obligación de atender tanto el trabajo productivo como el reproductivo. Por un lado, la excesiva carga de trabajo que tienen las mujeres en el hogar ha hecho que muchas de ellas *no tengan el tiempo* para buscar un trabajo remunerado y con ello mejorar su calidad de vida y, por el otro, las mujeres que combinan el trabajo productivo con el reproductivo no tienen la total libertad de ajustar su tiempo para el descanso adecuado y la recreación.

Otra de las acepciones que se tienen cuando se habla de distribución de tiempo es el estudio sobre *el uso del tiempo*, el cual se ha venido realizando en diferentes países de América Latina. Los estudios sobre el uso del tiempo son un excelente indicador para conocer cómo se comporta la población en relación a los horarios que destina a diferentes actividades, como el trabajo, el descanso, la recreación, el cuidado de los hijos, las actividades domésticas, etc.

Estos estudios (de los cuales México tiene dos, uno realizado en 2002 y otro en 2009, la Encuesta Nacional de Uso de Tiempo) han ayudado a demostrar, con datos duros, la gran disparidad que existe en cuanto a la distribución de los tiempos entre hombres y mujeres, sobre todo en el momento de combinar el trabajo doméstico con el trabajo en el mercado laboral: las mujeres dedican mucho más tiempo al trabajo –trabajo que incluye productivo y reproductivo– que los hombres, ¿cómo aliviar esta otra desigualdad?

El conjunto de estos criterios se pueden resumir en acciones institucionales relacionadas con los siguientes temas:

- La existencia de materiales y equipo de trabajo adecuado para las personas con alguna discapacidad, adultos mayores o mujeres embarazadas.
- La eliminación de criterios de exclusión por embarazo o matrimonio.
- La eliminación de prácticas excluyentes, discriminatorias, violentas, sexistas e irrespetuosas.
- La contratación, promoción y permanencia de manera igualitaria a hombres y mujeres.
- La eliminación de la prueba de embarazo o VIH como requisito de acceso o permanencia en el trabajo.
- La difusión generalizada de los mecanismos de acceso al empleo.
- El uso de lenguaje igualitario en el trato entre hombres y mujeres.
- La instrumentación de criterios para incrementar la contratación y permanencia de mujeres en puestos directivos y de toma de decisión.
- La obligación explícita de capacitación a las y los servidores públicos en materia de igualdad de género.

- La obligación de sensibilizar y generar materiales que aporten a la valoración del trabajo no remunerado sin discriminación.
- La obligación explícita de no replicar los estereotipos de género en proyectos, programas y servicios.
- La obligación de atender a las mujeres sin intermediarios o como dependientes de alguien.
- La obligación de desarrollar acciones afirmativas hacia las mujeres derechohabientes.
- La creación de programas para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal.
- El reconocimiento y establecimiento de horarios flexibles que faciliten la conciliación de responsabilidades laborales y familiares.
- El establecimiento de mecanismos de apoyo a las y los trabajadores en caso de acontecimientos personales o familiares de relevancia.
- La obligación de fomentar la expedición de licencias de paternidad
- La divulgación de prácticas de lactancia y alimentación complementarias adecuadas.
- La obligación de contar con infraestructura para apoyar las tareas de lactancia y cuidado.
- Contar con un código de ética o conducta que establezca el compromiso explícito de evitar y combatir la violencia laboral en todas sus formas.
- Establecer políticas, programas de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral
- La obligación de difusión de los programas contra la violencia laboral así como de los mecanismos para su denuncia

Marco Metodológico

La metodología que se utilizará para este estudio exploratorio se dividirá en dos partes. En la primera etapa se realizará un **análisis para determinar el grado de armonización de la normatividad** respecto al derecho internacional, el mandato constitucional, legal y programático en materia de igualdad de género y corresponsabilidad en la vida laboral, personal y familiar, a partir de las definiciones y conceptos discutidos en el marco conceptual, y considerando la revisión de la literatura especializada y las propuestas tanto del Programa de Nacional para la Igualdad y no Discriminación, como del Programa Nacional de Derechos Humanos y el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad.

La preocupación de la metodología es verificar el grado en el que los contenidos de los instrumentos de igualdad de género están incorporados en la normatividad interna de la institución así como las reglas y lineamientos de los programas. Dicha verificación se propone hacer mediante indicadores, principalmente cualitativos, que den cuenta de la existencia de los contenidos.

En segundo lugar se realizará un **estudio estadístico** que involucrará encuestas realizadas de manera virtual a las y los trabajadores de la Secretaría de Energía para conocer, con base en los principios y criterios de la corresponsabilidad, cómo se encuentra la relación entre normatividad-procedimientos de la dependencia y la situación real de las y los trabajadores. Estas encuestas se harán con base en el principio de aleatoriedad para generar una muestra estadísticamente representativa de hombres y mujeres.

En esta segunda etapa se busca conocer la situación del tiempo y su distribución en la vida personal, familiar y profesional, tomando como base la variable “pobreza de tiempo”. De esta parte de la investigación se obtendrá información sobre la situación real de la corresponsabilidad, el manejo de los tiempos y el apoyo que existe –o no- de parte de la dependencia en este tema.

Análisis normativo

El análisis se realizó al Reglamento Interior de la Secretaría de Energía (Risener) así como al documento “Condiciones Generales de Trabajo” (CGT), como parte integrante del contrato colectivo firmado entre la Secretaría de Energía (Sener) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la misma, el cual contiene las normas obligatorias a las que están sujetos tanto trabajadores como autoridades de la Sener, de conformidad a lo establecido en la Ley federal de los trabajadores al servicio del Estado.

El análisis consistió en la verificación del cumplimiento del marco internacional de derechos humanos, con énfasis en materia de igualdad de género, corresponsabilidad y uso del tiempo. Y se basó en la revisión puntual de las variables delineadas en el capítulo anterior, que constituyen un estándar mínimo construido a partir de los criterios definidos para el caso en los programas nacionales de derechos humanos, igualdad entre mujeres y hombres así como el de cultural institucional para las mujeres. Al respecto surgen las siguientes consideraciones que aplican casi exclusivamente a las y los trabajadores sindicalizados, pues no se contó con la información complementaria acerca de las condiciones de los contratos para quienes laboran como parte de la estructura de la Secretaría.

Aunque se reconoce un avance en la armonización de las normas internas, la revisión de las CGT, así como del formato de contratación de personas por la Secretaría de Energía, muestra algunas falencias respecto al marco internacional de los derechos humanos y de manera especial en términos de igualdad de género, que podrían tener efectos en el desequilibrio de trato entre hombres y mujeres, situación que no se encuentra reflejada mediante acciones afirmativas, al menos en los documentos analizados.

Podría incluirse de manera explícita dentro de las facultades de las unidades administrativas de la Oficialía Mayor, específicamente de la Dirección General de Recursos Humanos y Materiales, la implementación de medidas que apunten a la contratación, promoción y permanencia de manera igualitaria a hombres y mujeres, en especial la instrumentación de criterios para incrementar la permanencia de mujeres en los puestos directivos y de toma de decisión así como la capacitación (que se menciona de manera genérica) en materia de derechos humanos, igualdad de género y corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral. Pues más allá de los carteles y talleres esporádicos, la desigualdad debe estar reconocida desde el Reglamento Interior y reproducida en todas las normas administrativas internas.

De igual manera podría desarrollarse un programa de certificación obligatorio para las y los servidores públicos en el reconocimiento de sus derechos, código de conducta y atención a la sociedad en su caso.

Para una mejor distribución del tiempo laboral y su conciliación con la vida familiar, sería conveniente que se planteara un programa que concierte un conjunto de mecanismos de simplificación, modernización y automatización de procesos, a partir del uso de tecnologías de información y comunicaciones, el cual debería ser propuesto por el Director General de Tecnologías de Información y Comunicaciones en uso de las atribuciones señaladas en el Risener.

Estos señalamientos deberían también tener un correlato en las CGT, las cuales en el artículo 68 podrían incorporar, como obligaciones del titular, la del reconocimiento explícito de la igualdad entre hombres y mujeres y, además de vestidores, regaderas y equipo adecuado, plantear el establecimiento de espacios adecuados para las trabajadoras embarazadas o madres de familia, como es la lactancia y cuidado de sus hijas e hijos. Aunque se establece el pago de extensión de guardería del ISSTE (450 pesos mensuales) no se señala una obligación explícita de contar con una guardería que atienda a las hijas e hijos de las madres trabajadoras.

En general, las CGT aunque establecen distintos niveles salariales en términos de los horarios laborales (diurno-nocturno), no establece condiciones físicas institucionales para las madres trabajadoras, como horarios quebrados, guarderías, salas de lactancia, etcétera, lo cual podría ser incorporado como parte de los derechos que se establecen en el artículo 70.

Así mismo, respecto a las prohibiciones a los trabajadores, si bien es cierto que se reconoce en el código de ética de la Secretaría la cuestión de la violencia y acoso laboral, se considera necesario hacer explícito el señalamiento de la prohibición de violencia, acoso, contra las mujeres tanto en el Reglamento Interior como en las Condiciones Generales, pues tanto en uno como en otro parece pasar desapercibido el tema que en diversos estudios realizados por la Comisión para la Prevención y Eliminación de la Discriminación (Copred) aparecen de forma recurrente, para lo cual se ha implementado el protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.

En términos de exigibilidad, las y los trabajadores las CGT aunque plantean la obligatoriedad de la una audiencia así como a una defensa, no se define de manera explícita cuál será el procedimiento para definir la gravedad de la falta y el alcance de la sanción, así como los recursos de la defensa.

En suma es posible demostrar mediante un conjunto de acciones que, la Sener y las personas que en ella laboran, cubren en general con los criterios mínimos establecidos para la administración pública federal en los distintos programas nacionales y especiales que se han publicado, incluso, es posible identificar un conjunto de prestaciones adicionales a las establecidas en la ley, producto de la negociación sindical. Sin embargo, es importante destacar que estos “triumfos sindicales” como becas, vales de despensa, día del niño, 10 de mayo, publicación de la tesis de licenciatura, permisos y asuetos establecidos en las CGT conforman micro beneficios que se diluyen frente a la disparidad salarial respecto a los trabajadores de estructura, lo que constituye un trato desigual que podría desembocar en mecanismos de exclusión entre las y los trabajadores que conforman el personal de la Secretaría. La diferencia de hasta treinta veces el salario de un servidor público de alto nivel (en su mayoría hombres) con relación al del personal operativo representa una distancia explícita en el reconocimiento a la labor de unos y otros, situación que además de elevar las brechas de la desigualdad, opera en contra de la redignificación del servicio público.

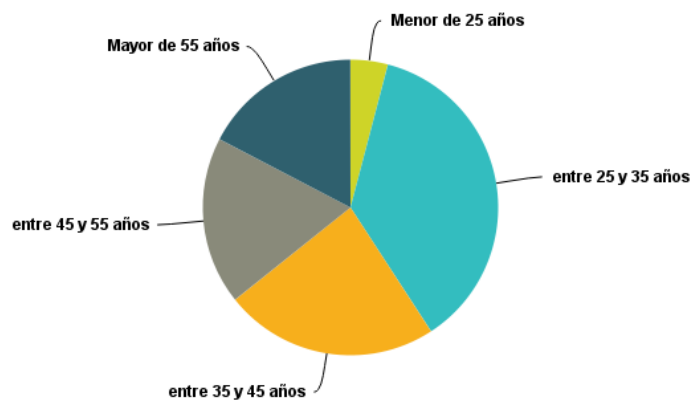
Análisis cuantitativo y cualitativo

Para realizar el análisis cuantitativo y cualitativo se diseñó una encuesta que fue enviada por correo electrónico a las personas seleccionadas. La Secretaría de Energía tiene 952 empleados, de los cuales 525 (55.14%) son mujeres y 426 (44.85%) hombres. Para poder realizar esta actividad se diseñó una muestra que, con el 95% de confiabilidad, indicó que tenían que entrevistarse a 392 personas de diferentes perfiles, de los cuales finalmente respondieron 224, registrando una tendencia constante que permite reconocer la validez de la muestra y los resultados que se ella se derivan. A continuación se presentan los resultados.

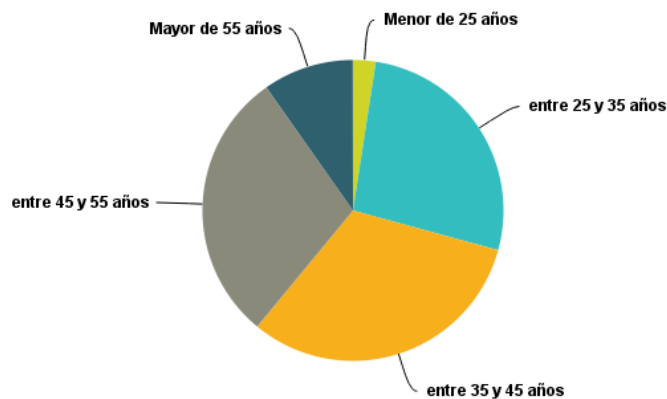
DATOS GENERALES

De las 224 personas que respondieron la encuesta, 43.95% son hombres y 56.05% son mujeres. El 31.22% de las personas encuestadas se encuentra entre los 25 y los 35 años de edad, inmediatamente después siguen las personas de 35 a 45 años con el 28.05%. Las cifras también muestran que hay más mujeres en el rango de los 35 a 45 años y más hombres en el rango de 25 a 35 años de edad.

Edades hombres

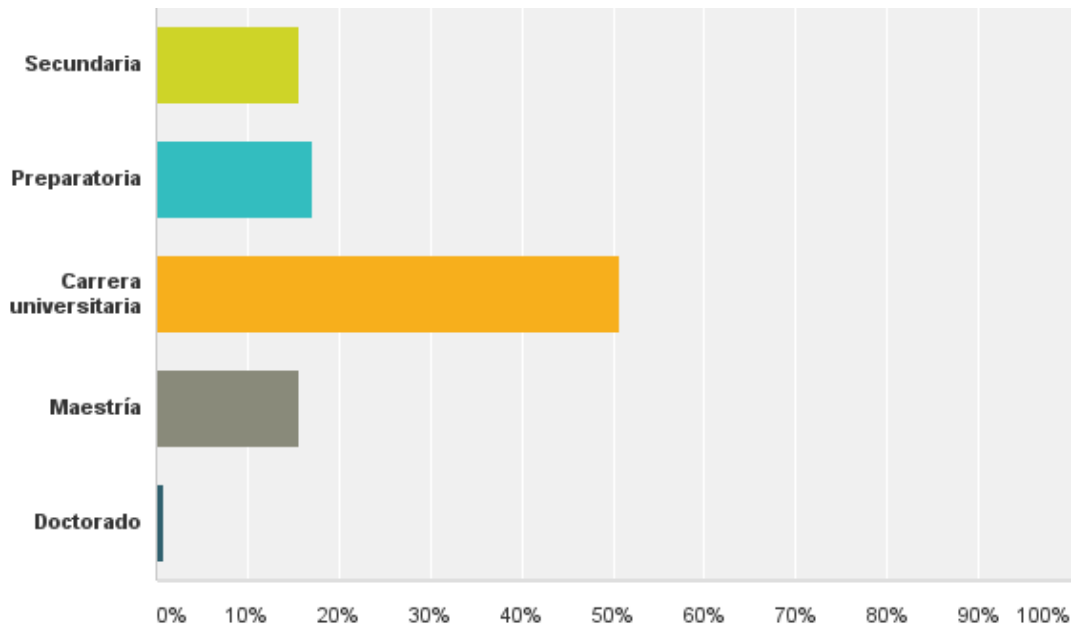


Edades mujeres



Escolaridad

La mitad de las personas encuestadas cuenta con un certificado de carrera universitaria (50.69%). Después le sigue el certificado de preparatoria con un 17.05%. En relación con el sexo, tanto hombres como mujeres presentan los mismos niveles de escolaridad.



Tiempo laborando en la Secretaría

Las respuestas variaron mucho. Sin embargo se observa que son más las personas que llevan entre 1 y 3 años laborando en la secretaría (22.07 %) y el que le sigue en porcentaje es de menos de 1 año (20.27%) lo que nos dice que son personas que entraron con la nueva administración federal (42.34%). Al filtrar las respuestas por sexo, encontramos que las mujeres en su mayoría son las que llevan más años trabajando en la Secretaría (más de 20 años, 26.61%), mientras que las personas que tienen menos de 3 años trabajando en su mayoría son hombres (44.33%).

Cargo

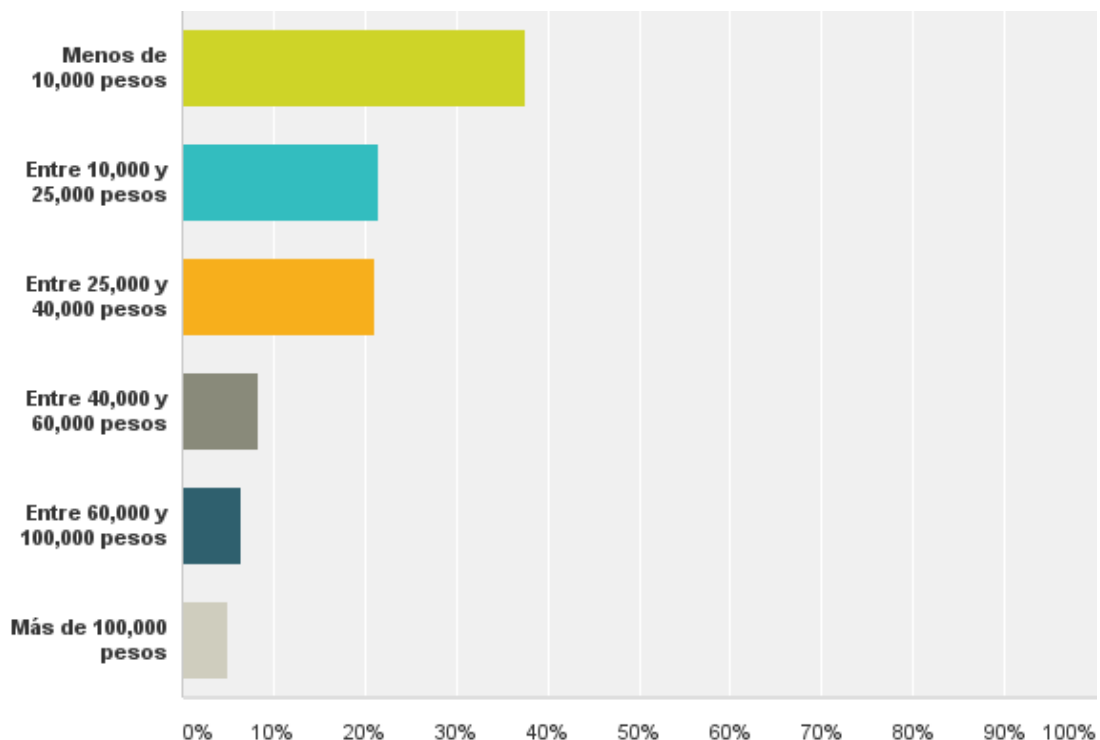
La mayor parte de las personas que contestaron la encuesta tienen el cargo de operativo, con un 33.48%. Le sigue el cargo de subdirector con 20.36%. Respondieron más mujeres con cargo de operativo (40.98%) y luego de subdirector (18.85%); del mismo modo respondieron hombres, sólo que es más similar la cantidad de personas que trabajan como operativo (23.47%) y como subdirector (22.45%). Diferenciando por

género, el 68.49% de los cargos operativos son ocupados por mujeres; el 32.51% por hombres. El resultado se revierte para los cargos de direcciones generales; el 66.67% son ocupados por hombres y el 33.33% por mujeres. Estos datos demuestran que las mujeres son las que tienen los cargos operativos (secretarias en su mayoría) y sueldos más bajos, cuando se cruzan los datos con la escolaridad, llama la atención también que son las menos preparadas.

Remuneración mensual bruta

Un 37.61% tiene una remuneración mensual bruta de menos de \$10,000. Cuando se diferencian los resultados por sexo se aprecia que hay más equilibrio entre los diferentes sueldos en los hombres que en las mujeres. El 27.37% de los hombres gana menos de \$10,000 y el 24.21% gana entre \$10,000 y \$25,000 y el 21.05% gana entre \$25,000 y \$40,000; mientras que en el caso de las mujeres, el 45.08% gana menos de \$10,000 y el 21.31% gana entre \$25,000 y \$40,000 mensuales brutos. Si bien, la mayoría gana menos de diez mil pesos mensuales, es importante hacer notar que es más equitativo el sueldo entre hombres que entre mujeres. De las 11 personas que ganan más de \$100,000 mensuales, sólo una es mujer.

Remuneración mensual- General



FAMILIA

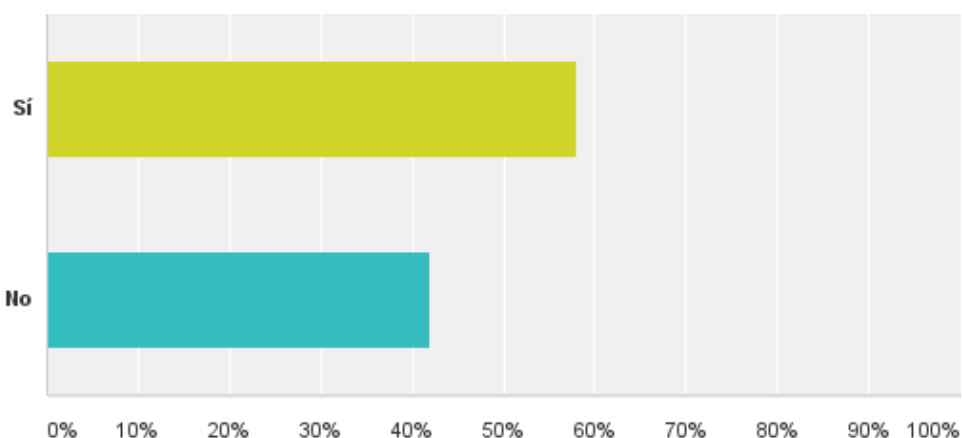
Situación conyugal

En general el 43.41% de las personas encuestadas dijeron ser solteras, seguido por un 40.49% que son casados(as). En el caso de los hombres la situación se revierte, observando un 51.11% de hombres casados contra un 32.22% de solteros. En el caso de las mujeres, el 51.75% son solteras y el 32.46% son casadas.

Pareja con trabajo remunerado

El 58.13% de las personas encuestadas dicen que su pareja cuenta con un trabajo remunerado. Sin embargo se observan diferencias cuando desagregamos por sexo: el 68.75% de las mujeres tienen pareja con trabajo remunerado, mientras que el 51.90% de los hombres tienen pareja sin trabajo remunerado.

Si tienes pareja, ¿ésta cuenta con un trabajo remunerado como tú?



Hijos e hijas

60.20% de los encuestados tienen hijos(as). De las mujeres que dijeron estar solteras, el 35.71% tienen hijos(as), cuyas edades se concentran entre los 6 y los 25 años; 4 mujeres solteras respondieron que tienen hijas(os) de más de 25 años. En cuanto a los hombres, el 14.29% (4 respuestas) tienen hijos(as) y están solteros.

Edades de los hijos(as)

La mayor parte de los encuestados tiene hijos con edades entre los 6 y 12 años, y de mayores de 15 años de edad. La misma tendencia se repite al filtrar la respuesta por sexo.

Hijos(as) que asisten a la escuela

Del 60.20% de las personas que tienen hijos, el 69.53% de ellos tiene hijos o hijas que asisten a la escuela.

Personas mayores de 60 años viviendo con la persona encuestada

El 60.54% de las personas encuestadas no tiene gente de 60 o más años viviendo con ellas.

Dependientes económicos

El 73.13% de los encuestados tienen dependientes económicos. De quienes tienen dependientes económicos, la mayoría tiene 2 dependientes (46.45%). La mayor parte de los dependientes económicos ronda entre los 11 y los 20 años; le sigue el de 0 a 10 años. De los hombres, el 61.64% de ellos no tiene ayuda para hacerse cargo de sus dependientes económicos pero quienes cuentan con ayuda, dicen que es su pareja principalmente quien hace ese trabajo (43.75%). En el caso de las mujeres está dividido a la mitad entre las que sí tienen dependientes y las que no. Quienes generalmente les ayudan son sus parejas (35.58%) o algún familiar (33.96%).

CALIDAD DE VIDA

Desplazamiento casa-trabajo

Los encuestados dijeron que en promedio hacen entre 1 y 1.5 horas en el desplazamiento de su casa al trabajo (40.86%) y del trabajo a su casa (37.08%).

Trabajo efectivo

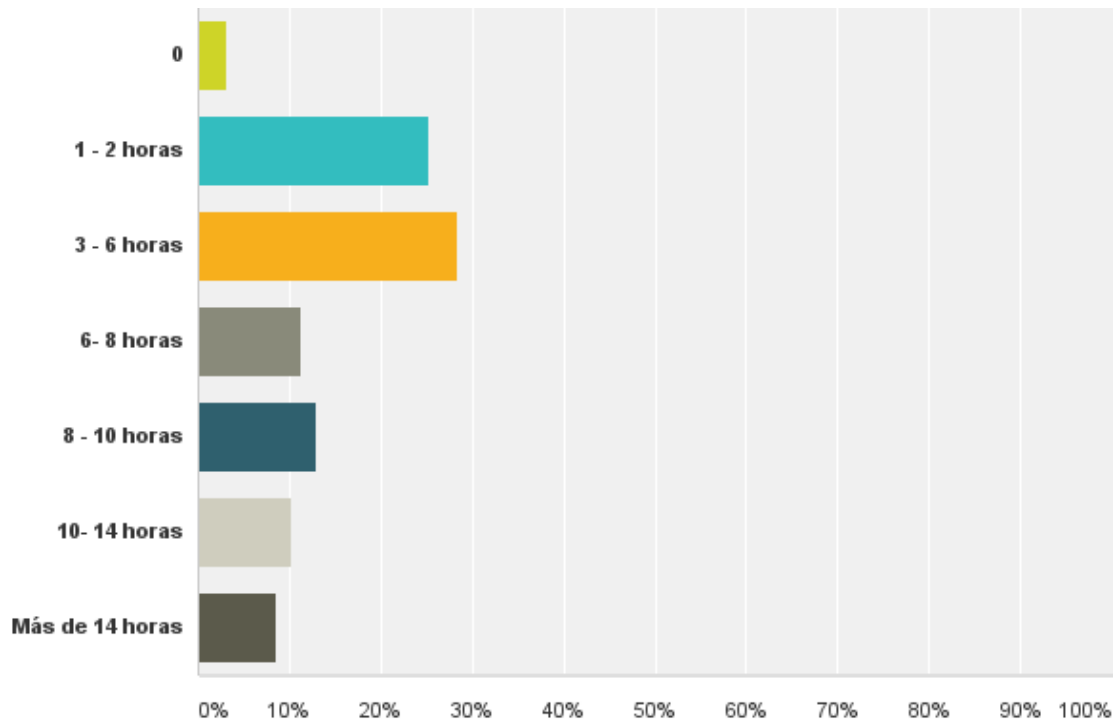
Los encuestados dicen que trabajan efectivamente 8 horas (25.27%) y más de 8 de horas (40.32%).

Labores del hogar

En cuanto a las labores del hogar, las personas en general dedican entre 3 y 6 horas a las labores del hogar (28.49%). Otra tendencia que se vio es que le dedican de 1 a 2 horas a la semana (25.27%). Las cosas cambian cuando se ven por filtro: las mujeres dedican más horas a las labores del hogar que los hombres. En el rango de 3 a 6 horas semanales dedicadas a las labores del hogar, el 31.73% de las mujeres dedica ese tiempo, contra el 23.46% de los hombres. Por otro lado, el 42.31% de las mujeres dedica más de 6 horas a las labores del hogar, teniendo un 10.58% que le dedica incluso más de 14 horas. En contraste, 32.09% de los hombres le dedican más. De las

personas que trabajan efectivamente entre 8 y más de 8 horas al día, la mayoría le dedica entre 1 y 6 horas semanales a las labores del hogar.

Tiempo que dedican a las labores del hogar – General

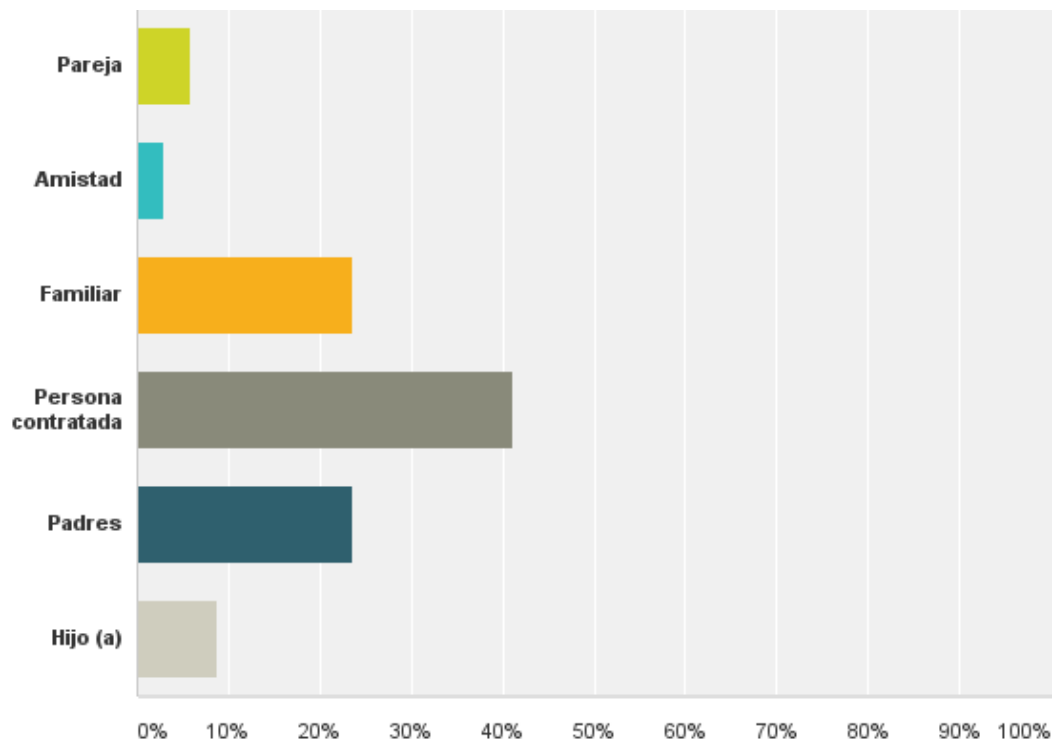


Ayuda en las labores del hogar

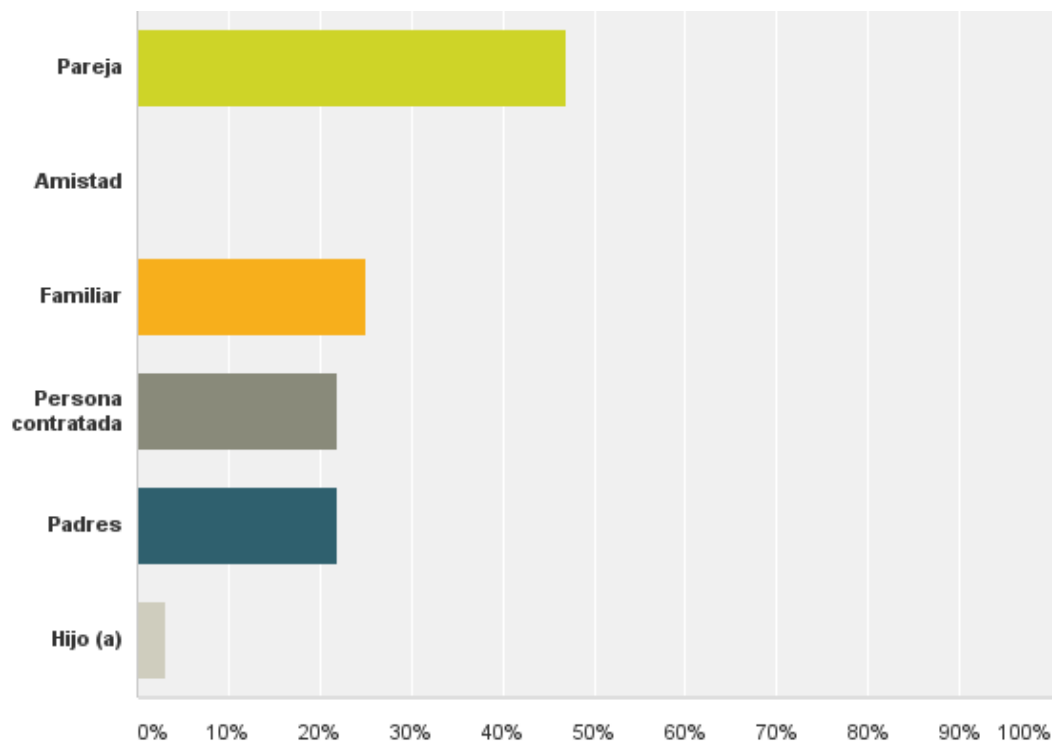
De las personas que dedican menos de 2 horas a la semana a las labores del hogar, el 62.65% no dedica tanto tiempo debido a que hay alguien más que les ayuda con las labores del hogar. De estas personas, el 31.82% es porque tienen a una persona contratada para tales tareas, el 25.76% dice que es su pareja quien se dedica a esas actividades (17 personas), el 24.24% que es un familiar y el 22.73% que son sus padres quienes se ocupan. Casi el 75% se ve con la obligación a solicitar ayuda a alguien de su familia o alguna amistad para atender a sus hijos o hijas, hacer la comida, la limpieza, etc.

Es curioso observar las respuestas con el filtro de sexo. En el caso de los hombres, la pareja es quien se ocupa de las labores del hogar en el 46.88% de los casos; muy diferente el caso de las mujeres que tienen a una persona contratada en el 41.18% de los casos, apoyándose también en sus padres o un familiar con el 23.53% de los casos cada uno.

Relación que tiene la persona que ayuda en las labores del hogar con el funcionario. – Mujeres



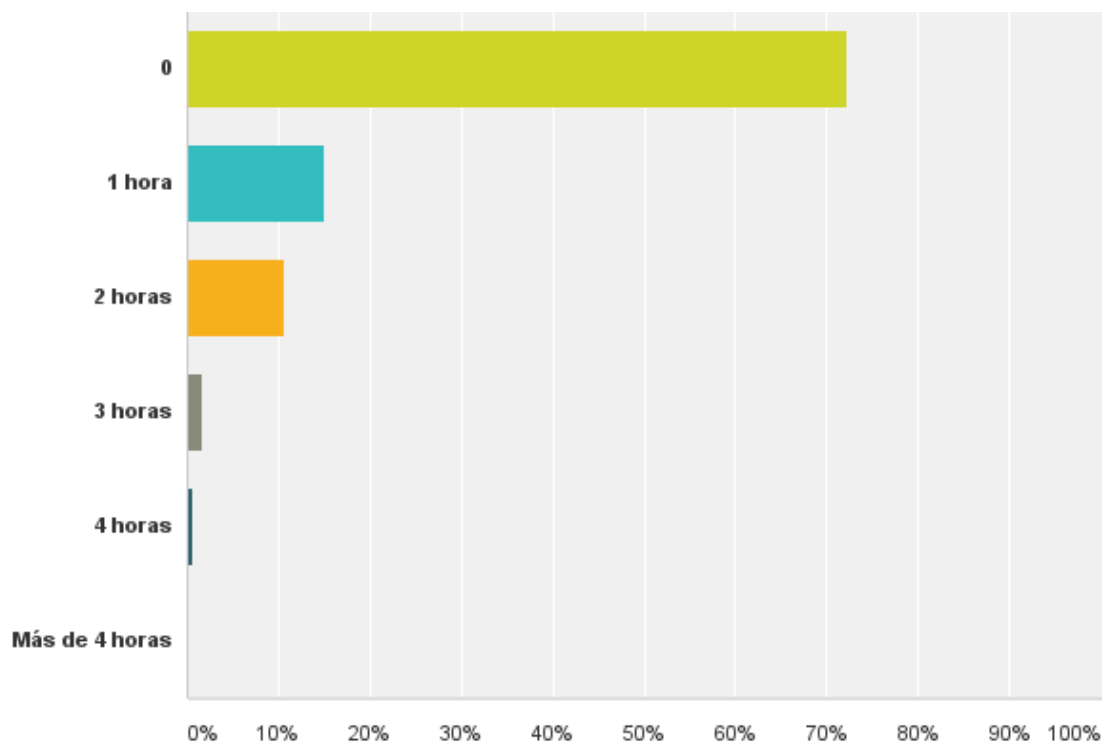
Relación que tiene la persona que ayuda en las labores del hogar con el funcionario. – Hombres



Tiempo para esparcimiento

En cuando al tiempo que se tiene para el esparcimiento y el tiempo libre, en días hábiles se le dedica alrededor de 1 hora al día (37.84%), aunque le sigue las personas que no disfrutan de tiempo libre con un 27.03% de las personas encuestadas. En cuando al deporte o ejercicio físico, a la semana, un alto porcentaje de la gente no le dedica ni una hora a esta actividad (38.92%). En cuanto a eventos culturales, en días hábiles el 72.19% de las y los encuestados no le dedican ni una hora a esta actividad. Lo que habla de una dedicación exclusiva a las labores de la Secretaría y transporte durante la semana, con consecuencias en su entorno familiar.

¿Cuánto tiempo dedica a eventos culturales?



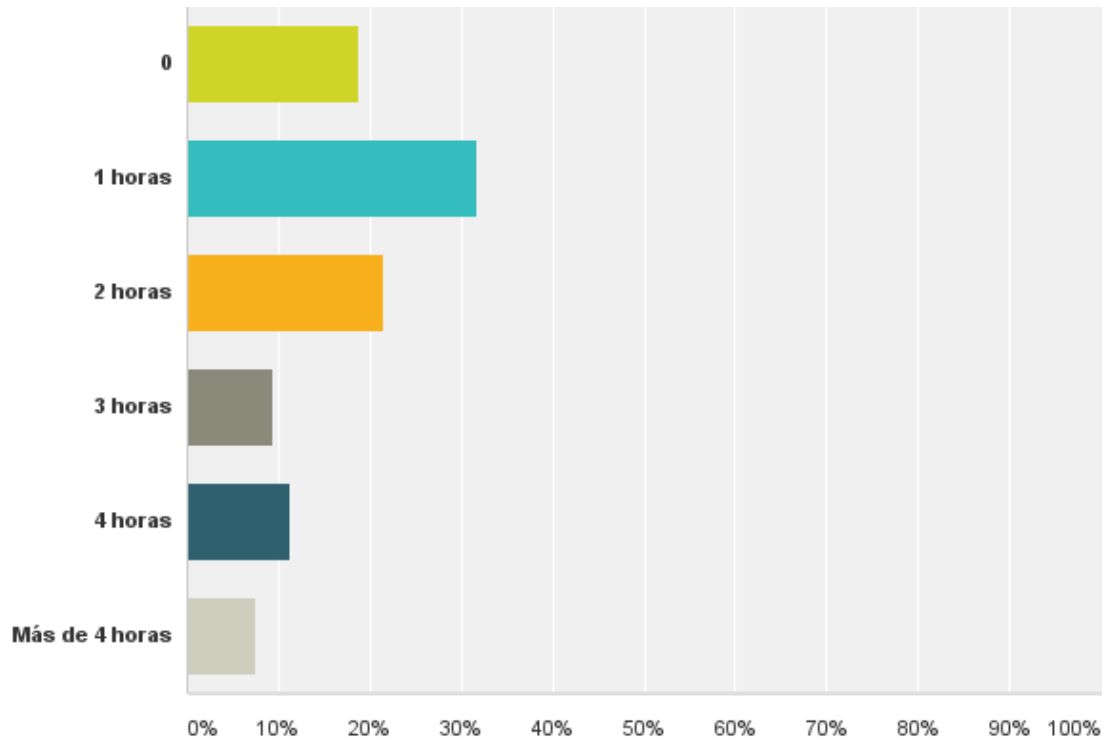
Horas para dormir

Las personas que contestaron la encuesta duermen un promedio de entre 4 y 6 horas diarias (54.35%), siguen las personas que duermen entre 6 y 8 horas (43.48%).

Convivencia con los hijos(as)

En días hábiles en general se pasa 1 hora en promedio con los(as) hijos(as) (31.78%) seguido de cerca las 2 horas (21.50%) y existe un 18.69% de personas que no pasan tiempo con sus hijos.

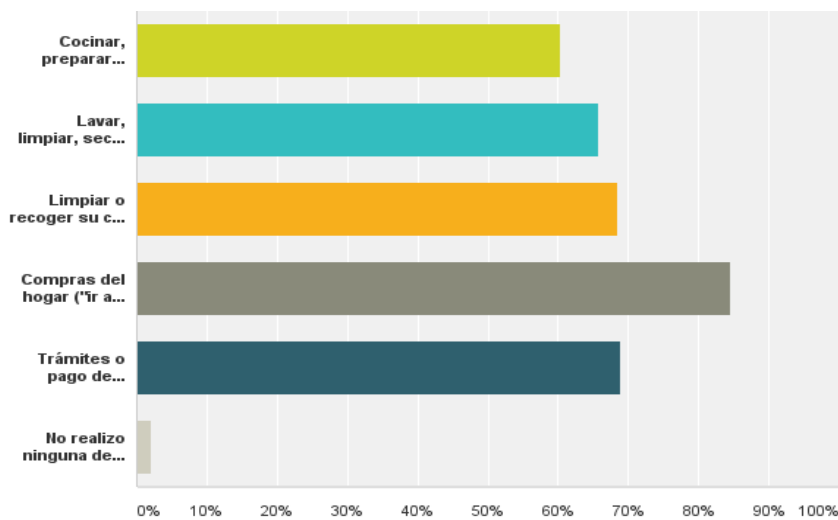
Horas de convivencia al día con los hijos(as). – General



Labores del hogar

En cuanto a las labores del hogar las personas realizan más las compras del hogar (84.49%), seguido de los trámites de pago de servicios (68.98%), luego la limpieza de la casa (68.45%), la limpieza de la ropa (65.78%) y la preparación de los alimentos (60.43%). Existen 4 personas que no realizan ninguna de estas actividades.

Actividades relacionadas con el hogar que se realizan. – General



Actividades de recreación

En cuanto a las actividades de recreación, la actividad que más se realiza es la lectura de libros, periódicos y revistas con el 73.26%. Le sigue la navegación en internet (70.59%) y escuchar la radio (60.96%). Ver televisión está en el cuarto lugar con el 59.36%. Tres personas reportaron no realizar ninguna de estas actividades.

APOYO Y FLEXIBILIDAD LABORAL

Jornada laboral

El 36.72% de las personas tienen una jornada laboral de entre 8 y 10 horas. El 33.90% trabaja de 6 a 8 horas.

Llevar trabajo a casa

La mayor parte de las personas dice que no es posible llevarse trabajo a casa (63.84%). Está dividido el llevarse o no trabajo a casa o trabajar desde casa. El 47.46% de las personas nunca se ha llevado trabajo a casa, mientras que el 52.54% se ha llevado trabajo a casa frecuentemente o en contadas ocasiones.

Flexibilidad de horarios

Para el 38.42% de los encuestados sí hay flexibilidad de horarios en la Secretaría, aunque para el 37.29% dependiendo de la situación que se presente será la flexibilidad de horario que tengan.

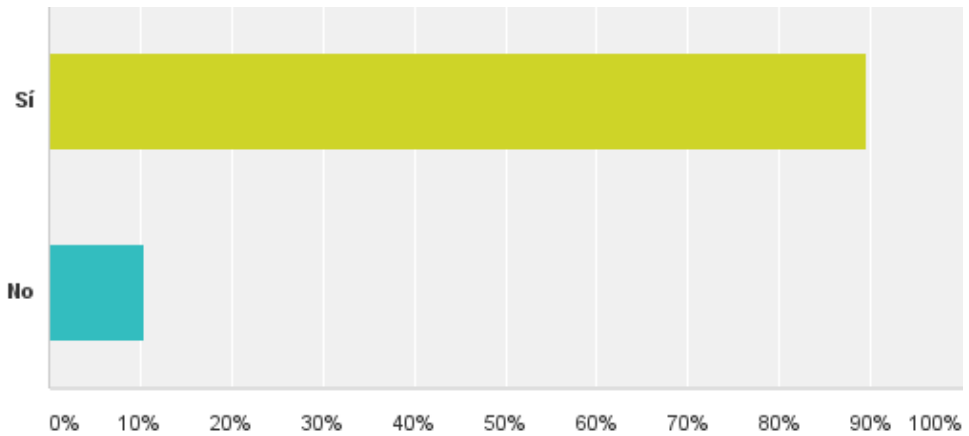
Administración de horarios

Para el 68.89% de las personas son claros los objetivos de su trabajo como para planear y administrar sus horarios, sin embargo, haciendo la comparación con otras preguntas al parecer todavía no se ha podido hacer una buena planeación. Por otro lado, el 70.06% preferiría trabajar por objetivos y no por horarios.

Flexibilidad en emergencias

El 79.41% de las personas entrevistadas dice que no se aplican descuentos o consecuencias laborales negativas cuando han tenido que ausentarse por una emergencia familiar y también un 89.47% se siente apoyado por su superior en caso de contingencias familiares.

Porcentaje de personas que siente apoyo por parte de sus superiores en caso de contingencias- General

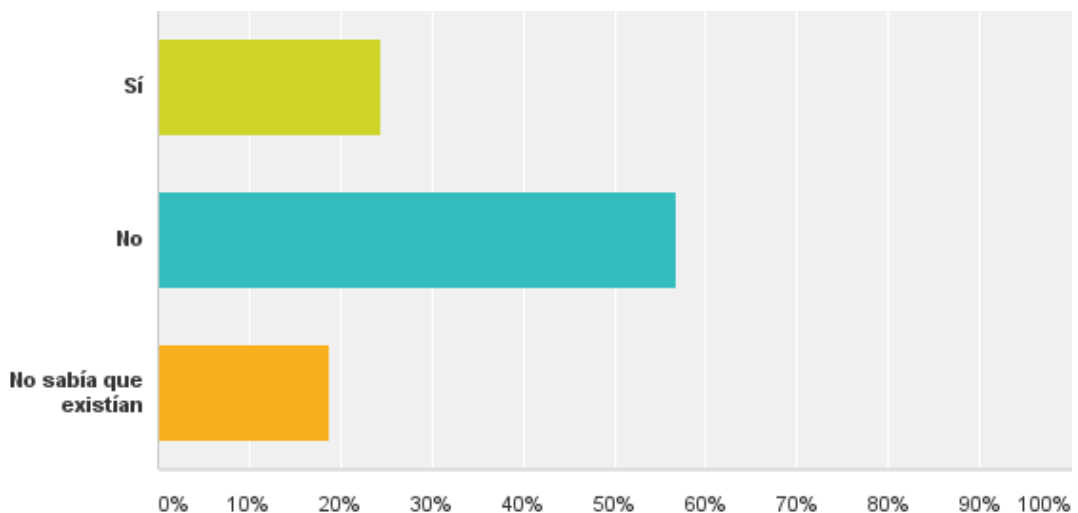


Convenios de la Secretaría

El 56.82% de las y los trabajadores de la Secretaría no ha usado los convenios que se tienen con hoteles, restaurantes, gimnasios, etc. Un 18.75% de las personas no sabe que existen tales convenios.

Aplicando el filtro de puestos operativos y de enlace, un 60.44% de las personas no utiliza estos convenios, siendo las mujeres quienes más los utilizan (30.51% contra 22.58% de hombres en puestos operativos); un 12.05% de personas en estos puestos no sabía que existían.

¿Conoce los convenios que tiene la Secretaría?- General

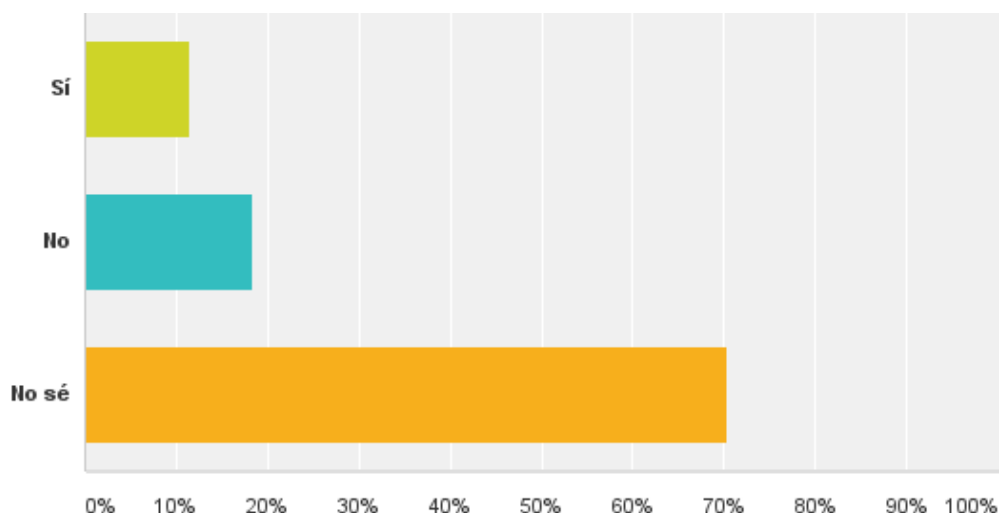


MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Licencias de maternidad y paternidad

El 55.11% de las personas que trabajan en la Secretaría de Energía dice que sí se expide la licencia de maternidad, mientras que el 38.64% no lo sabe. Por su parte, el 70.29% no sabe si se expiden licencias de paternidad, mientras que el 18.29% afirma que no existen tales licencias.

¿Se expiden licencias de paternidad?



Espacios y apoyos para lactancia

El 51.43% de las personas no sabe si hay espacios para lactancia, mientras que el 43.43% dicen que no existen esos espacios. Por otro lado, el 68.79% dice que no sabe si existen políticas de apoyo a madres lactantes.

Sistemas de cuidado

Sobre los sistemas de cuidado para hijos(as) de madres trabajadoras dentro de los espacios de trabajo, el 50.88% no sabe si existen estos sistemas, mientras que el 42.11% afirma que este tipo de servicios no son proporcionados dentro del espacio de trabajo. De las personas que tienen hijos o hijas, el 61% necesita o ha necesitado de guarderías o estancias infantiles para el cuidado de sus hijos(as).

EQUIDAD DE GÉNERO

El 52.63% considera que sí hay movilidad laboral en su área, pero un 33.92% considera que no la hay. Por otro lado, el 51.46% no sabe si existen criterios para incrementar la contratación y pertenencia de mujeres en puestos directivos. La mayoría de las personas (64.53%) considera que ser hombre no determina mayores posibilidades de movilidad laboral hacia puestos más altos.

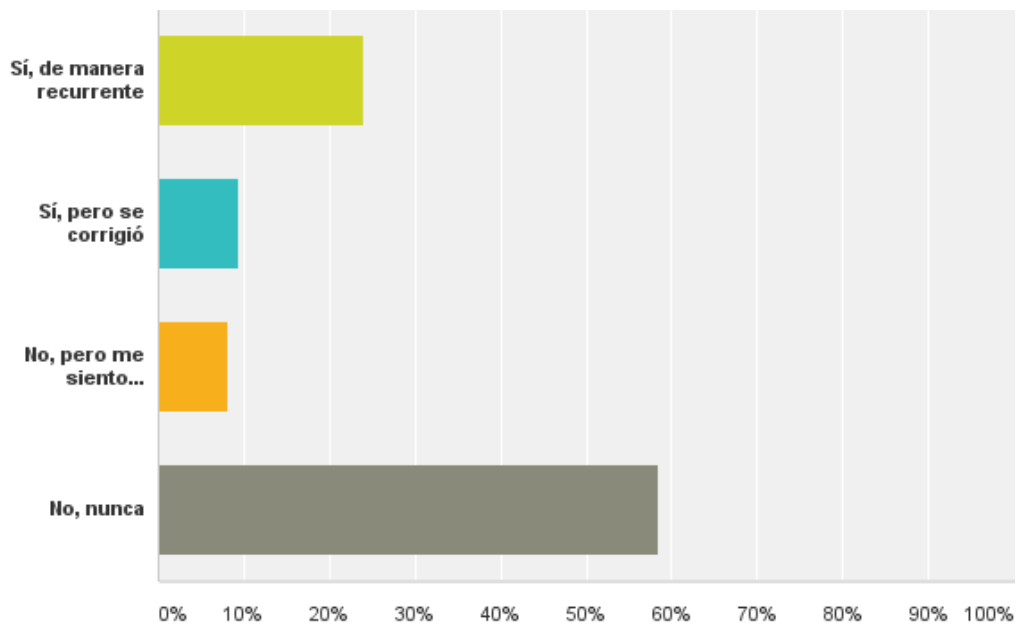
La mitad de las personas considera que son claros los mecanismos para acceder a un puesto o salario mayor. Sin embargo, la suma entre las personas que no saben y las que consideran que no son claros tales mecanismos son el 46.47% de los encuestados.

Por su parte, el 50.59% de las personas consideran que sí se ha reflexionado sobre el papel que tienen las mujeres por el hecho de ser mujeres en la sociedad. Sin embargo hay que resaltar que la suma entre las personas que dicen que no y las que no saben son 49.7%. Es interesante observar que una abrumadora mayoría (80.59%) considera que no ha sido beneficiado ni por ser hombre o mujer, de la misma manera que consideran que no se les ha perjudicado por ser hombre o mujer, aunque el porcentaje baja casi 20 puntos porcentuales (67.84%), lo que nos lleva a la conclusión de que posiblemente no se les ha beneficiado (¿tal vez las acciones afirmativas no han tenido efecto?) por su sexo pero sí se les ha llegado a perjudicar por esa condición.

EXIGIBILIDAD

En cuestión de exigibilidad los números están de la siguiente manera: el 58.58% de las personas nunca han experimentado una situación laboral que considera injusta. Sin embargo, el 23.98% sí lo ha sentido y de manera recurrente. En el caso de los hombres, 23.68% (18 personas) han experimentado una situación injusta de manera recurrente, mientras que el 24.47% (23 personas) de las mujeres lo han sentido.

¿Ha experimentado una situación que considere injusta o poco ética? – General



El problema es que, según las estadísticas el 52.74% no conoce el procedimiento para interponer una queja o denuncia, aunque de los que sí saben el 66.29% afirma que hay que presentarse en Contraloría Interna o con el superior directo (falta de protocolos de actuación y de institucionalización).

Conclusiones y Recomendaciones

A partir de los resultados que se obtuvieron del análisis normativo y del análisis de las encuestas aplicadas a las y los servidores públicos de la Secretaría de Energía, presentamos a continuación las conclusiones y recomendaciones para empezar a consolidar una política de corresponsabilidad familiar, laboral y profesional².

Conclusiones

En cuestiones sobre igualdad de género y derechos humanos:

- En general, las y los funcionarios públicos perciben una igualdad de trato y condición en la Secretaría, aunque al analizar los resultados, las tendencias sean menos favorables para las mujeres en cuestión de puesto, sueldo y tiempo libre.
- Cuando se analiza el tiempo que llevan las personas trabajando en la Secretaría, se puede observar que quienes llevan más tiempo trabajando ahí (sobre todo en puestos operativos) son mujeres y que el último año se contrató sobre todo a hombres en cargos directivos. Esta situación mantiene el equilibrio de poder balanceado hacia los hombres. Es necesario reconocer que en la actualidad las mujeres tienen mayores obstáculos para acceder a los puestos laborales altos, también tienen menores salarios.
- Se desconocen los derechos. Tal como señala el Risener, podría desarrollarse un programa de certificación obligatorio para las y los servidores públicos en el reconocimiento de sus derechos, código de conducta y atención a la sociedad en su caso, a continuación ejemplo de ello:
 - a) Un alto porcentaje de personas en la Secretaría no sabe si se expiden licencias de paternidad y otro porcentaje importante no sabe sobre las licencias de maternidad. Es necesario hacer mayor difusión de los derechos a que son acreedoras las personas en la Secretaría, especialmente en torno a las licencias de maternidad y paternidad.
 - b) También se muestra un desconocimiento importante sobre los espacios de lactancia y las políticas de apoyo a madres lactantes. Es importante que se adecúen espacios para este efecto y que las mujeres cuenten con espacios dignos y cómodos para realizar esa tarea.
 - c) Es reveladora la cantidad de personas que no conoce o considera que son poco claros los mecanismos para acceder a un mayor puesto o salario; en

² Para efectos prácticos de lectura se presentaron punteados.

este sentido, hacer claros los mecanismos para el ascenso crea estabilidad laboral. Destaca de manera notable la brecha en el ingreso que existe entre las y los servidores públicos que ocupan cargos directivos y quienes realizan labores operativas, situación que desemboca en la exclusión de éstos últimos para el acceso a los diversos convenios que promueve haber firmado la Secretaría.

- d) En materia de exigibilidad, falta claridad en los protocolos de actuación e institucionalización; poco más de la mitad no conoce los mecanismos para interponer una queja o denuncia y un porcentaje considerable de personas se ha enfrentado a alguna situación laboral anti ética o incómoda y de manera recurrente. En ese sentido, es necesario se dé difusión a los protocolos de actuación para que todas las personas conozcan de manera clara cómo actuar en caso de presentarse alguna situación inaceptable.
- e) Es recomendable también realizar una reunión al inicio de cada semestre con los/las responsables para hacer conciencia de los mitos y estereotipos que se hayan identificado previamente o sobre los cuales se haya reflexionado. De esta manera, se debe tener presente la necesidad de eliminarlos; tomar conciencia de la igualdad y asumir un paradigma equitativo que respeta las diferentes identidades y necesidades de la dependencia.

Sobre el uso de tiempo y la corresponsabilidad:

- Una de las actividades que más realizan tanto hombres como mujeres es el pago de servicios.
- En la encuesta que se realizó al funcionariado, se encontró que la duración de las jornadas laborales ronda en promedio las 10 horas.
- Datos arrojados de la encuesta nos muestran que, en general, el funcionariado no utiliza los convenios que tiene la Secretaría con diferentes hoteles, restaurantes, gimnasios, tintorerías, etc; y un importante porcentaje no sabe ni siquiera que existen tales convenios.
- En promedio, diariamente se utilizan entre 2 y 3 horas de desplazamiento, esto significa 10 o 15 horas semanales, lo cual constituye un desvío de energía, entusiasmo o concentración de las personas en su desempeño laboral.
- Llama la atención que un alto porcentaje de las personas entrevistadas no dedique ni una hora al deporte o al ejercicio físico. De la misma manera se encontró que es muy poco el tiempo dedicado a las y los hijos y a actividades culturales.

- Es importante señalar que, aunque no fue grande el porcentaje de personas que tienen a su cuidado adultos mayores, es una tendencia que en años próximos irá en incremento y para lo cual se deberá estar preparado.

Recomendaciones

Recomendaciones generales:

- Se recomienda emplear el **lenguaje inclusivo para las comunicaciones al interior de la Secretaría de Energía**. El uso de este tipo de lenguaje no debe verse como un debate simplemente lingüístico. Es decir, sí, por ejemplo, algún diccionario avala el empleo de “hombre” para aludir a ambos géneros, o bien, el conocido argumento de que no es lingüísticamente requerido visibilizar en el habla o las expresiones a lo femenino. En realidad, el lenguaje inclusivo expresa un compromiso moral, social e institucional de hacer de la comunicación el primer paso para un cambio profundo en las relaciones y planes vitales de mujeres y hombres. Cuando hablamos o redactamos, expresamos una idea de lo que es la sociedad; tradicionalmente, una sociedad en la que la mujer no tiene presencia pública.
- **Recomendable preguntar o consultar al personal sobre aquellos mitos o estereotipos que están afectando de manera especial el trabajo de la institución**. Para realizar esta actividad, es necesario contar con alguna persona ajena a la institución para que funja como facilitadora y que de preferencia tenga experiencia trabajando con grupos. Así se garantiza la imparcialidad del diálogo y los resultados pueden ser más profundos y útiles para todas las personas involucradas.
- **Incorporar cuotas de género a las nuevas contrataciones** para equilibrar mejor los puestos de poder.
- **Capacitación obligatoria en derechos humanos, género y corresponsabilidad** como parte de su incorporación a la Secretaría de Energía. **Creación de un manual de corresponsabilidad** que debe ser entregado a todas y todos los trabajadores de la Secretaría.
- Llama la atención que un alto porcentaje apenas ha concluido la preparatoria, siendo la mayor parte de ellas mujeres. Esto habla de la **necesidad de impulsar programas que fomenten la incorporación a estudios universitarios**, mayores facilidades como la **ampliación del programa de becas y/o flexibilidad de horarios** para todas las personas que deseen profesionalizarse. Asimismo, se

pueden identificar las necesidades de instrucción y mejorar las capacidades laborales de las y los empleados. Un alto porcentaje utiliza su tiempo libre para navegar en internet, esto presenta una oportunidad para **ofrecer capacitaciones y cursos de especialización a distancia**.

- Junto con el presente estudio, que resalta puntos claves diagnósticos sobre la situación de la desigualdad entre hombres y mujeres en la Secretaría, es necesario **realizar un diagnóstico más profundo con la participación activa de las y los trabajadores** que:
 1. **Identifique los estereotipos negativos y los mitos** que subsisten en la dependencia.
 2. Determine **las necesidades de conciliación de la vida privada con la laboral** por rango de edad y sexo.
 3. Identifique el número de hombres y número de mujeres que participan en los **proyectos y tomas de decisiones de la dependencia o unidad**.
 4. Identifique el número de hombres y número de mujeres que se **benefician de estímulos o apoyos para desarrollar programas específicos o proyectos institucionales**.
 5. Identifique las **características de las oficinas y las necesidades de equipamiento o el equipamiento con el que cuentan mujeres y hombres**.

- Para realizar dicho diagnóstico se podrían **realizar reuniones en cada una de las direcciones con las mismas preguntas para toda la Secretaría**. Una vez termine el diagnóstico, se debe establecer un compromiso con los factores prioritarios para generar actitudes y mejores prácticas en el desarrollo de las actividades de la institución. Lo más importante será cumplir y hacer efectiva la política de equidad de género y los compromisos asumidos por la dependencia con el fin de transversalizar la perspectiva de género.

- Posteriormente, se recomienda **realizar un análisis de procesos para verificar que no se termine validando roles sexistas o que discriminen tanto a mujeres como a hombres**. Procesos respetuosos e incluyentes que erradiquen las expresiones y roles sexistas.

- **Se deberá hacer una evaluación de los cambios y beneficios que la política incluyente tenga en la Secretaría**. No se podrá justificar la existencia de un proceso que produzca resultados "masculinizados" o "feminizados" ni mucho menos que existan procesos propios de las mujeres o de los hombres. Para esta

evaluación, será necesario establecer indicadores y documentar las áreas de oportunidad.

Recomendaciones sobre uso del tiempo y corresponsabilidad

- Se recomienda promover un **programa de movilidad** innovador como "**aventones**" o "**rides**" organizado entre las y los empleados, el cual ayudaría a reducir los tiempos de traslado, ahorro de energía, dinero y además se contribuiría a la integración laboral. De la misma manera, **un sistema de transporte de la Secretaría en puntos clave y horarios establecidos** para apoyar a la movilidad de las y los trabajadores, tanto a la hora de ingreso como de salida (Por ejemplo: camiones que salgan de la Secretaría hacia diferentes estaciones de Metro o Metrobús). Incorporar, asimismo, un sistema de **préstamo gratuito de bicicletas** para su utilización en los horarios de comida, con lo cual se podrían acortar los tiempos de traslado y se estimularía el ejercicio entre las y los funcionarios.
- Sería útil organizar **veinte minutos al día de actividades físicas anti- estrés** en el lugar de trabajo, como activación o estiramientos; estas actividades tienen ventajas físicas y mentales como la oxigenación y la relajación. Esto sería fácil de implementar en cada una de las direcciones, por ejemplo.
- Es importante que los **protocolos ante emergencias familiares** estén claros y, si no existen, se construyan de forma que se incluya la experiencia de las personas en la Secretaría. Es importante no dejar "a consideración de un superior" el permiso que se requiere para atender una emergencia.
- Se recomienda hacer una **difusión masiva de los convenios que la Secretaría de Energía tiene vigentes** y del mismo modo **realizar un censo en el cual se les pida identificar los servicios que más se pudieran necesitar**. De entrada, con los datos que tenemos podemos sugerir que se amplíen los convenios especialmente en las siguientes áreas:
 - Lavanderías.
 - Guarderías o estancias infantiles (sabemos que en las CGT existe este beneficio, pero sólo para los trabajadores sindicalizados).
 - Cursos de verano para menores y en casas que brinden actividades extracurriculares.
 - Descuentos especiales en compras de supermercado en línea.
 - Ampliar la base de convenios para actividades culturales, recreativas y de deporte.

- Casas de cuidado matutinas para adultos mayores. Ampliar incluso los convenios con el DIF o Casas del Adulto Mayor en las delegaciones políticas del Distrito Federal.
- Aprovechando que gran parte del tiempo libre del funcionariado se pasa en internet, recomendamos que la Secretaría forme **convenios con bancos para que éstos dicten cursos de capacitación para el pago de los servicios en línea y también para el uso de la banca móvil**. Esto ayudará a que el tiempo para el pago de los servicios se reduzca.
- Del mismo modo, se recomienda establecer una **alianza con supermercados que permitan hacer el “súper en línea” para que brinden capacitación** sobre cómo utilizar el servicio. *Superama, Soriana* y *Wal-Mart* cuentan con este servicio. Por supuesto, se recomienda que la Secretaría no bloquee las páginas de internet que permitan realizar pagos o servicios vía internet.
- Es conveniente plantear un **programa que concierte un conjunto de mecanismos de simplificación, modernización y automatización de procesos**, a partir del uso de tecnologías de información y comunicaciones, el cual debería ser propuesto por el Director General de Tecnologías de Información y Comunicaciones en uso de las atribuciones señaladas en el artículo 21 del Risener.
- Es indispensable iniciar una campaña que informe **sobre el derecho al permiso por maternidad y paternidad**. Del mismo modo, apoyar la ampliación de este **permiso a madres y padres que adopten hijos y/o hijas**.
- Ofrecer la opción de elegir entre cambiar las **horas extras** que se trabajen por una **compensación económica o por horas libres de trabajo**.
- Explorar la posibilidad de **construir y administrar un área de comedor** en las instalaciones de la Secretaría –o cerca- con precio preferente para las y los trabajadores. Con esto se buscaría reducir los tiempos de traslado, ofrecer una alimentación nutritiva y promover los lazos entre el funcionariado. El comedor también podría funcionar como cooperativa.
- Del mismo modo, ofrecer la posibilidad de **reducir una hora el tiempo destinado a la comida –dar la opción de usar sólo una hora para comer-**, de tal manera que la hora no usada pueda ser intercambiada por otros beneficios de tiempo.

- Aunque ya se ha hecho, es importante no abandonar las **campañas de sensibilización** a través de lo ya tradicional como posters y fondos de pantalla en la computadora, así como con **micro cursos en línea** con casos prácticos. Incluso realizar un **concurso de dibujo, cuento, video, fotografía** (cuyo premio sean días libres u horarios flexibles) **entre los hijos menores de 15 años** de trabajadores de la Secretaría en donde se exprese la corresponsabilidad y conciliación familiar y laboral.
- Realizar, anualmente, **una encuesta para recoger información sobre las necesidades** de las y los trabajadores. **Crear un registro** de las personas que tienen dependientes menores a los 12 años y mayores a 70 años; recién nacidos, y familiares enfermos que requieran del cuidado de la o el funcionario, esto con la finalidad de realizar esfuerzos focalizados de corresponsabilidad en la población que más lo requiera en un inicio, a través de un programa denominado “Horarios extraordinarios para personas extraordinarias”, haciendo alusión a que estas personas tienen un compromiso familiar muy fuerte con personas que requieren o necesitan de su cuidado y/o atención (una similitud con los superhéroes).

El reto: los horarios

Durante la investigación nos topamos con una preocupación mayor: los horarios. Como se puede observar en los resultados de las encuestas, la jornada laboral ronda por las 10 horas diarias, dejando poco o nulo tiempo libre para dedicar al hogar o la familia –en el mejor de los casos-, o duplicando los horarios de trabajo de las personas que, además del trabajo en la Secretaría, deben regresar a hacer trabajo en el hogar.

Por lo mismo, el gran reto que debe afrontar la Secretaría de Energía (y, en general, toda la Administración Pública Federal) son los horarios. No sólo en esta Secretaría, sino en todas las demás, la jornada laboral es larga y exhaustiva y el que siga siendo así puede traer consecuencias poco saludables para las y los trabajadores que a la larga pueden generar gastos adicionales tanto al funcionariado como a la Secretaría. Además, las recompensas que puede arrojar el tener una política de “horarios amigables” pueden ser tan diversos como benéficas: mayor productividad laboral, menos enfermedades, menos ausentismo, más compromiso con la Secretaría, más apego y lealtad al lugar de trabajo, etc...

En este sentido, se recomienda a la Secretaría de Energía establecer el **derecho a un horario de trabajo flexible**, en el cual se **trabaje con base en resultados**, es decir, que no sea necesario cumplir una jornada de 10 horas, sino que se privilegie el cumplimiento de objetivos y resultados. Una primera aproximación para tratar este

problema sería la impartición de cursos sobre el uso, manejo y organización del tiempo, tanto laboral como doméstico.

De la misma manera, se recomienda establecer un **programa piloto que permita el trabajo a distancia o “teletrabajo”**, en el cual se pueda cumplir con las actividades laborales sin necesidad de estar físicamente en un espacio de trabajo. Se propone realizar un ejercicio piloto que durante un mes permita a las personas, en la medida en que el trabajo lo permita, no asistir físicamente a la Secretaría pero cumplir con el trabajo asignado. Para realizar esta actividad, se recomienda que la Secretaría ponga a disposición de las y los trabajadores una **computadora portátil y teléfono celular**. También es importante dar **cursos de capacitación para utilizar el recurso de videoconferencias**.

Otro reto implicaría que la Secretaría construyera un programa piloto para la creación del ***Plan Conciliación y Corresponsabilidad en la Administración Pública Federal***. Recomendamos se continúen las acciones encaminadas a manejar e institucionalizar la corresponsabilidad con la creación de un Plan interno en la Secretaría de Energía y, en cuanto se tenga la primera evaluación con resultados positivos, se presente ante los órganos correspondientes para que se repliquen las acciones en otras dependencias federales y, a la larga, pueda crearse el Plan Conciliación y Corresponsabilidad en la Administración Pública Federal, el cual **contribuya a pugnar por un cambio mayúsculo en la legislación nacional del trabajo**.

Fuentes consultadas

Anónimo, “Diferencias entre equidad e igualdad”, *Línea de Trabajo 1 Sensibilización en Género*, publicado el 14 de octubre de 2013, visto el 4 de diciembre de 2014, <http://especialistaenigualdad.blogspot.mx/2013/1/diferencias-entre-equidad-e-igualdad.html>

Condiciones Generales de Trabajo del Sindicato Único de Trabajadores de la Secretaría de Energía, México, 2010.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, México, 2014

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), Organización de las Naciones Unidas.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) Organización de las Naciones Unidas.

Guerrero Caviedes, Elizabeth, “Transversalización de la perspectiva de género en Chile: En la búsqueda de la equidad”, ponencia presentada en el X Congreso del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo – CLAD- realizado en Santiago de Chile en Octubre de 2005.

Godhino, Didice, Capellin Paola, “La perspectiva de género en la dimensión socio-laboral de los acuerdos de asociación”, *Análisis y propuestas*, Friedrich- Ebert Stiftung, Representación en Uruguay, Febrero 2009.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *Encuesta Nacional sobre Uso de Tiempo 2009, cuestionario*. México, 2009

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *Pobreza de tiempo: México y Guatemala*.

http://www.inegi.org.mx/eventos/2012/Encuentro_Genero2012/doc/10_1140_anitzel_merino.pdf

Instituto Nacional de la Mujeres, *Programa de Cultura Institucional para la Igualdad: 2013-2015*. México, 2013.

International Labour Organization. *Estudio: Un enfoque centrado en el empleo*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_153783.pdf

Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, Diario Oficial de la Federación, México, 2013

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, Diario Oficial de la Federación, México, 2012

Ley General para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Diario Oficial de la Federación, México, 2014

OACNUDH (2006), *Preguntas Frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos*, Nueva York y Ginebra.

Programa Nacional de Desarrollo 2013-2018, *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres*, México, 2013

Programa Nacional de Desarrollo 2013-2018, *Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación*, México, 2013.

Programa Nacional de Desarrollo 2013-2018, *Programa Nacional de Derechos Humanos*, México, 2013.

Reglamento Interior de la Secretaría de Energía, Secretaría de Energía, Diario Oficial de la Federación, México, 2014.

Rodríguez Gaona, Roberto, *Guía de transversalización de la perspectiva de género*, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Pachuca de Soto, 2009.

Unit for the Promotion of the Status of Women and Gender Equality, *Gender Equality and Equity*, Un resumen de los logros de la UNESCO desde la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing 1995, Mayo 2000.



SENER
SECRETARÍA DE ENERGÍA



INCIDE social

