



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

EDOMÉX

DECISIONES FIRMES, RESULTADOS FUERTES.

IGUALDAD DE GÉNERO

Boletín informativo

Año 1, núm. 3, abril-junio de 2019.

UIGEV

Unidad de Igualdad de Género
y Erradicación de la Violencia
Secretaría de Finanzas

Katia Cortés
Piloto Aviador
del Grupo Relámpagos

IGUALDAD DE GÉNERO

Contenido

- 3 Efemérides
- 3 Igualdad de género en la agenda 2030
- 4 Mujeres fuertes
- 6 Mujeres en cifras
- 7 Las leyes nos protegen
- 8 Todas fueron hombres
- 10 Trabajamos para ti
- 12 Día Naranja
- 15 Violentómetro laboral



Pág. 11

Consejo Editorial

Rodrigo Jarque Lira
Rodolfo Esteban Rivadeneyra Hernández
David Rodrigo Arellano Zubieta
Carlos Rivas Téllez

Editora

Cristina Rodríguez Gutiérrez

Información

Sandra Grisél Iñiguez Rico
Celina Hernández Díaz de León



Pág. 3

Diseño

Javier Luca López Mejía
Octavio Paniagua Torres

Fotografía

Juan Manuel Herrera Cerna
Arturo Rosales Chávez

Efemérides con perspectiva de género

30 de abril	Día del Niño y de la Niña	10 de mayo	Día de las Madres	15 de mayo	Día Internacional de las Familias
28 de mayo	Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres	3er domingo de junio	Día del Padre	25 de junio	Día Mundial de la Diversidad Sexual

Fechas conmemorativas: una visión de género. Instituto Nacional de las Mujeres. México.
Fuente: cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100763.pdf



La Igualdad de género en la Agenda 2030

En todas partes del mundo las mujeres deben tener los mismos derechos y oportunidades, y poder llevar una vida libre de violencia y discriminación. La igualdad de las mujeres es uno de los 17 objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU, y también es un elemento esencial de todas las dimensiones del desarrollo inclusivo y sostenible.

El objetivo 5 de la Agenda 2030 tiene como meta, entre otras, poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas.

La eliminación de la violencia de género es una prioridad, ya que, lamentablemente, ésta constituye una de las violaciones de los derechos humanos más generalizadas en el mundo actual.

Según datos de 87 países, una de cada cinco mujeres menores de 50 años ha experimentado alguna forma de violencia física o sexual por parte de un compañero sentimental en los últimos 12 meses.

Fuente: unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality



Mujeres fuertes

Katia Cortés Piloto Aviador

Es la primera mujer piloto en formar parte de la Unidad de Rescate Aéreo (URA) Relámpagos, que depende de la Coordinación de Servicios Auxiliares a Contingencias y Emergencias del Gobierno del Estado de México.

Katia Cortés es Técnica Superior Universitaria Piloto Aviador de la Escuela de Aviación “México”. Ha sido pentatleta de alto rendimiento y su pasión por los helicópteros empezó desde pequeña, gracias a la inspiración que le transmitió su padre, quien también es piloto aviador.

Después de pasar por varias pruebas psicológicas, psicométricas y físicas, Katia Cortés fue seleccionada como Primer Oficial para unirse al equipo de profesionales en rescate del Grupo Relámpagos, en noviembre de 2016.



“Es un honor y un orgullo ser la primera mujer -y hasta ahorita la única- en formar parte de la URA Relámpagos, y tener la oportunidad de apoyar, de servir y de auxiliar a la gente”, dice Cortés.

La piloto comercial con licencia participa en diversas emergencias con la realización de sobrevuelos de alto rendimiento; operaciones que a veces son complejas por los lugares en donde tiene que aterrizar.



“Todo el tiempo hay operaciones de vuelo complejas porque son inmediatas, a veces no sabes si donde vas a aterrizar hay cables o declives, si hay mucho polvo o arena. No es lo mismo aterrizar en un helipuerto que, por ejemplo, en un lugar polvoroso; pero eso es bueno porque te va desarrollando criterio y habilidades”, explicó Katia.

La Primer Oficial de la URA Relámpagos declaró que en los distintos ámbitos donde se desarrolla, siempre está en búsqueda de la igualdad de género; sin embargo, destacó que en el ámbito laboral se ha enfrentado con mentalidades machistas a las que les cuesta trabajo asimilar que una mujer pueda desarrollarse en un entorno donde se ha estereotipado que los puestos sean ocupados por hombres. Por esta razón, comentó que si estuviera en sus manos “propondría que más mujeres ocuparan posiciones de alto nivel en los gobiernos”.



En el ámbito familiar, “le he pedido a mi pareja que me apoye a hacer las cosas porque las funciones de casa son un trabajo en equipo; también es importante que no se sienta acomplejado, porque a veces, cuando una mujer va creciendo más que su pareja, le pega mucho al hombre si él se estanca, y eso no debe ser así”.



Finalmente, invitó a las mujeres a realizar y desarrollar sus metas: “les digo que persistan, a mí también me costó trabajo llegar donde estoy, pero las cosas salen mejor cuando se logran por una misma, les digo que se avienten y que vayan avanzando siempre para mejorar por sí mismas y no por nadie más”.

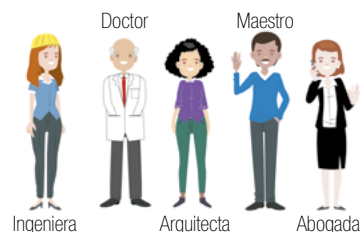


Mujeres en cifras

Discriminación laboral de las mujeres

Las mujeres que se incorporan al mercado laboral muchas veces se encuentran en desventaja con relación a los hombres, aun cuando tengan la misma capacidad, formación, experiencia y el mismo desempeño y nivel de estudios. Las formas de discriminación son diversas, por ejemplo:

- 10.3% de las mujeres considera que ha tenido menores oportunidades de ascenso que un hombre;
- 9.2% declara que ha recibido menor salario que un hombre que hace el mismo trabajo o que está en el mismo puesto;
- Y el 5.8% estima que le han impedido realizar ciertas funciones por considerar que están “reservadas para los hombres”.



Porcentaje de mujeres asalariadas de 15 años y más que han vivido discriminación laboral por ocupación.* México, 2016



Fuente: INMUJERES con base en INEGI-INMUJERES. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Tabulados básicos.

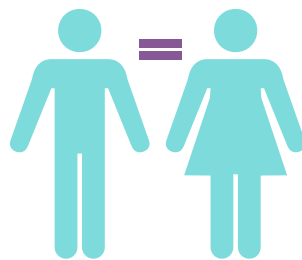
Las **leyes** nos protegen

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México establece que la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, el respeto a la dignidad humana, la no discriminación, y la libertad son principios rectores para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de cualquier tipo.

La mencionada ley dispone que son facultades y obligaciones del gobierno del estado, entre otras, las siguientes:

1. Garantizar el ejercicio pleno del derecho de las mujeres y niñas a una vida libre de violencia.
2. Educar en los derechos humanos a las mujeres en su lengua materna, principalmente en la de las cinco etnias preponderantes del estado: tlahuica, otomí, mazahua, náhuatl y matlatzinca.
3. Realizar investigaciones con perspectiva de género sobre las causas y consecuencias de la violencia de género.
4. Crear refugios para la atención y protección de las mujeres y niños que viven situación de violencia.
5. Crear unidades de igualdad de género y erradicación de la violencia al interior de cada secretaría y organismo auxiliar del Poder Ejecutivo del Estado de México.



En el ámbito internacional se cuenta con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, conocida por sus siglas en inglés como *CEDAW*; y con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, conocida como la Convención de *Belém Do Pará*.

Líneas de contacto



Si eres víctima de violencia o conoces a alguna mujer en esa situación
¡No te calles!

Atención a mujeres en situación de violencia:

01 800 108 40 53

línea abierta las 24 horas, los 365 días del año.

cemybs.edomex.gob.mx/lineas_de_atencion

En la Secretaría de Finanzas, la ventanilla de atención para servidores públicos víctimas de violencia y de hostigamiento y acoso sexuales se encuentra en las oficinas de la Coordinación Jurídica y de Igualdad de Género, ubicadas en la puerta 143 de Palacio de Gobierno del Poder Ejecutivo del Estado de México, sita en Sebastián Lerdo de Tejada número 300, colonia Centro, Toluca de Lerdo, Estado de México.

Tel.: (722)167 81 60.

Lenguaje incluyente

Todas fueron hombres

Por David Rodrigo Arellano Zubieta

Quien plantea un argumento deductivo pretende que sus premisas ofrezcan una justificación tal que, si éstas son verdaderas, la conclusión se tenga por cierta también. En otras palabras, si el proceso racional es correcto y, en consecuencia, las premisas ofrecen este tipo de justificación para su conclusión, entonces el argumento es válido.

Así, un argumento es válido si las premisas garantizan, lógicamente, la congruencia de la conclusión. Pero las premisas de un silogismo no tienen, necesariamente, que ser verdaderas para que el argumento sea válido; o sea que un argumento es válido si las premisas y la conclusión están relacionadas entre sí de manera correcta, con independencia de que aquéllas sean verdaderas o no; por lo que un argumento válido puede tener una conclusión falsa; luego, al construir un argumento, se debe construir uno que no sólo sea válido, sino también sólido, que es aquél que, además de válido, utiliza premisas que son realmente ciertas.

Bajo este esquema, con argumentaciones válidas pero no sólidas respecto al lenguaje como instrumento represor y herramienta para invisibilizar a la mujer, ha permeado hasta extremos inadmisibles la tendencia de utilizar un lenguaje incluyente en el que, además de no resolver el problema de fondo -que es el de construir sociedades equitativas que potencien al máximo la igualdad de oportunidades y derechos de hombres y mujeres- merma de forma injustificada uno de los activos culturales más valiosos que tenemos los mexicanos: nuestro idioma.

En diversas guías para el uso del lenguaje incluyente se advierten sugerencias que, en vez de ser sensibles desde la óptica feminista, promueven la elaboración de textos complejos para el lector experto y, en consecuencia, ininteligibles para el poco adiestrado, además de que resultan en graves violaciones a la estructura formal del español.

Entre las faltas está la de feminizar términos neutrales; es decir, conceptos que de origen ni siquiera tienen marca de sexo como “presidente” -el cual refiere un ente, masculino o femenino, que realiza la acción de presidir- que se ha sometido a un absurdo proceso de androginación para derivar en “presidenta” cuando se alude a una mujer.

Cuando escucho, por ejemplo, que la presidenta municipal de tal dijo que apoyaría a los comerciantes de equis, no puedo dejar de pensar, con agobio, que si este proceso no se frena a tiempo en breve escucharemos que Ana Nebretko, la “cantanta” de ópera más aclamada de la actualidad, se presentará en Bellas Artes; que Guadalupe Nettel, “brillante” escritora mexicana y rigurosa “estudiante” de la obra de Octavio Paz, comentará una colección de cuentos el próximo sábado; que la banda sueca Therion, sublime “exponenta” del metal sinfónico, brindará un concierto en noviembre en la Ciudad de México; o que Julieta Fierro, reconocida científica mexicana, será “ponenta” en un congreso de especialistas en astronomía.



Otra lesión que propinan al idioma estas guías reside en el desdoblamiento injustificado de voces que, en el español, contemplan a ambos sexos, ya sea en el plural masculino o, incluso, en el plural femenino, pues se confunde el sexo con el género.

Hay que entender que en la estructura del español hay palabras de doble forma, por lo que se pueden referir en femenino o en masculino como, por ejemplo, servidora-servidor, prima-primo, esposa-esposo; que hay palabras de forma única que sólo tienen un género como, en el caso de términos masculinos, sol, individuo, pelotón, grupo; y, en el caso de femeninos, persona, criatura, víctima, odalisca, laguna, ninfa; y que hay palabras de forma única, pero de género común, tales como juez, sofista, testigo, vocal y columnista, lo cual produce un modelo lingüístico rico y flexible en el que el sexismo se origina, en gran medida, con motivo de los prejuicios del oyente –y no de la oyenta, no obstante que se trate de una dama– o, en su caso, cuando el hablante –y no la hablanta, aunque sea mujer– deliberadamente desea utilizar formas excluyentes, que son las que, definitivamente, se deben evitar.

Piense el lector en la frase “Todas fueron hombres”. Si se considera que existe un error gramatical porque no hay concordancia, entonces es evidente que se confunde género con sexo. La frase completa es la siguiente:

“Ayer hubo una emboscada que cobró siete víctimas policías. Todas fueron hombres.”

Confundir sexo con género potencia el desarrollo de textos imprecisos. Como ejemplo, hace unas semanas se presentó una iniciativa de reforma constitucional en la que, con la justificación de utilizar un lenguaje incluyente que diera visibilidad a las mujeres, se proponía, entre otras modificaciones, desdoblar el término “comisionado” para utilizar las formas “el comisionado y la comisionada” o, en su caso “los comisionados y las comisionadas”; sin embargo, la propuesta fue víctima de su propio modelo lingüístico conceptual, pues no contemplaba el desdoblamiento de otros términos que, en el contexto, entraban en juego y que, por tanto, debían desdoblar para dar congruencia sintáctica a la redacción constitucional. Tal falta de pulcritud gramatical planteaba expresiones como “la comisionada o el comisionado designado...”, cuyo error de fondo es el mismo que cuando leemos frases como “la servidora y el servidor público”, pues el adjetivo debe ser congruente con el sustantivo en género y número y, en el caso de estos ejemplos, existe una inconsistencia entre el género de los sustantivos “comisionada” y “servidora” y los correspondientes adjetivos “designado” y “público”.

En conclusión, se deben desarrollar modelos lingüísticos en los que, sin mermar este hermoso patrimonio cultural que es la lengua española, se procure la visibilidad de la mujer a través del discurso incluyente, con sensibilidad feminista, que erradique la discriminación y coadyuve en la procuración de herramientas conceptuales y pragmáticas que permitan el desarrollo y la realización plenos de las infinitas capacidades de las mujeres.

Todas fueron hombres

Trabajamos **para ti**

Mamá servidora pública

Si estás embarazada, cuentas con una licencia para el parto con goce de sueldo íntegro por un período de 90 días naturales, y de un período de lactancia que no excederá de 9 meses, en el cual tendrás dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a tus hijos, o el tiempo equivalente que convengas con el titular de la institución en la que labores o con su representante.

Artículo 65 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

Para ello, la Secretaría de Finanzas acondicionó y habilitó espacios para promover la lactancia materna en áreas específicas que se encuentran en:

- Palacio de Gobierno del Estado de México
- Edificio Plaza Toluca
- Centro de Servicios Administrativos de Atlacomulco
- Centro de Servicios Administrativos de Cuautitlán Izcalli
- Centro de Servicios Administrativos de Tlalnepantla
- Centro de Servicios Administrativos de Atizapán
- Centro de Servicios Administrativos de Naucalpan
- Centro de Servicios Administrativos de Ecatepec
- Centro de Servicios Administrativos de Nezahualcóyotl
- Centro de Servicios Administrativos de Toluca
- Centro de Servicios Administrativos de Valle de Bravo



Un espacio pensado
para tu comodidad
y la de tu bebé

Encuentra la **Sala de Lactancia**
en los Centros de Servicios Administrativos de:
Toluca, Valle de Bravo, Atlacomulco,
Atizapán de Zaragoza, Ecatepec de Morelos, Nezahualcóyotl,
Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Cuautitlán Izcalli.

SECRETARÍA DE FINANZAS

 GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO

 EDOMEX
DECISIONES FIRMES, RESULTADOS FUERTES.

Fuente: finanzas.edomex.gob.mx/igualdad_no_discriminacion_directorio_lactarios

Papá servidor público

Tienes derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo íntegro de 5 días hábiles por el nacimiento o la adopción de tu hijo o hija.



La licencia de paternidad consiste en un periodo de tiempo que se concede al padre, inmediatamente después del nacimiento o de la adopción de su hijo o hija. Tiene por objetivo otorgar un trato igual entre el personal del servicio público.

Los padres que hacen uso de esta licencia tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos, lo que impacta positivamente en la política de igualdad de género, tanto en el hogar como en el trabajo, y transforma los roles y estereotipos dominantes y tradicionales de madres y padres.

El trámite de licencia por nacimiento o adopción (en caso del padre) no implica la pérdida del estímulo por puntualidad y asistencia.

Artículo 65 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

La Secretaría de Finanzas y sus organismos auxiliares sectorizados entregaron, en 2018, un total de:

- 665 licencias de maternidad
- 96 de paternidad.

Conductas discriminatorias

La discriminación por embarazo o maternidad es una modalidad de la discriminación por razón de sexo y se constituye como un trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo como hecho biológico o la maternidad como hecho cultural, que trae como consecuencia un trato desigual que limita su acceso al pleno goce y ejercicio de sus derechos fundamentales.

Recuerda que la igualdad y la NO discriminación son principios básicos de los derechos humanos. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a la igualdad de trato ante la ley y a ser protegida contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos, por su orientación sexual y por su identidad de género.

Día naranja

¿Qué es el día naranja y por qué se conmemora?

El 25 de noviembre se conmemora el Día Internacional para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, decretado oficialmente por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1999.

El primer suceso que originó una concienciación para erradicar la violencia contra las mujeres se remonta al 25 de noviembre de 1960, en República Dominicana, donde fueron asesinadas las hermanas Patria, Minerva y María Teresa, todas ellas de apellido Mirabal, por órdenes del dictador Rafael Leónidas Trujillo, de quien eran opositoras.



En conmemoración de ese hecho sangriento, en 1981 —en el marco del Primer Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe, celebrado en Bogotá, Colombia— se determi-

nó que el 25 de noviembre se designaría como el Día Internacional de No Violencia contra las Mujeres.



La declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, emitida por la Asamblea General de la ONU en 1993, define la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la prohibición arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”.

Así, en 2008, el secretario general de la ONU lanzó la campaña naranja ÚNETE, en la que se estableció que el día 25 de cada mes se celebraría el Día Naranja con la finalidad de generar conciencia para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y niñas.

En 2009, ONU Mujeres lanzó la campaña “DI NO, ÚNETE”, que pretende movilizar a la sociedad civil, a los activistas, gobiernos y al Sistema de la ONU, para que, juntos, amplíen el impacto de la campaña del secretario general, ÚNETE, para poner fin a la violencia contra las mujeres.

En este contexto, los días 25 de cada mes las personas portan un listón naranja del lado del corazón, el cual simboliza el rechazo a la violencia contra las mujeres. Se eligió el naranja porque éste “es un color que representa el futuro brillante y optimista, libre de violencia contra las mujeres y niñas”.



Cada
25
ÚNETE
Viste de naranja
y contribuye a eliminar
la violencia
contra las mujeres

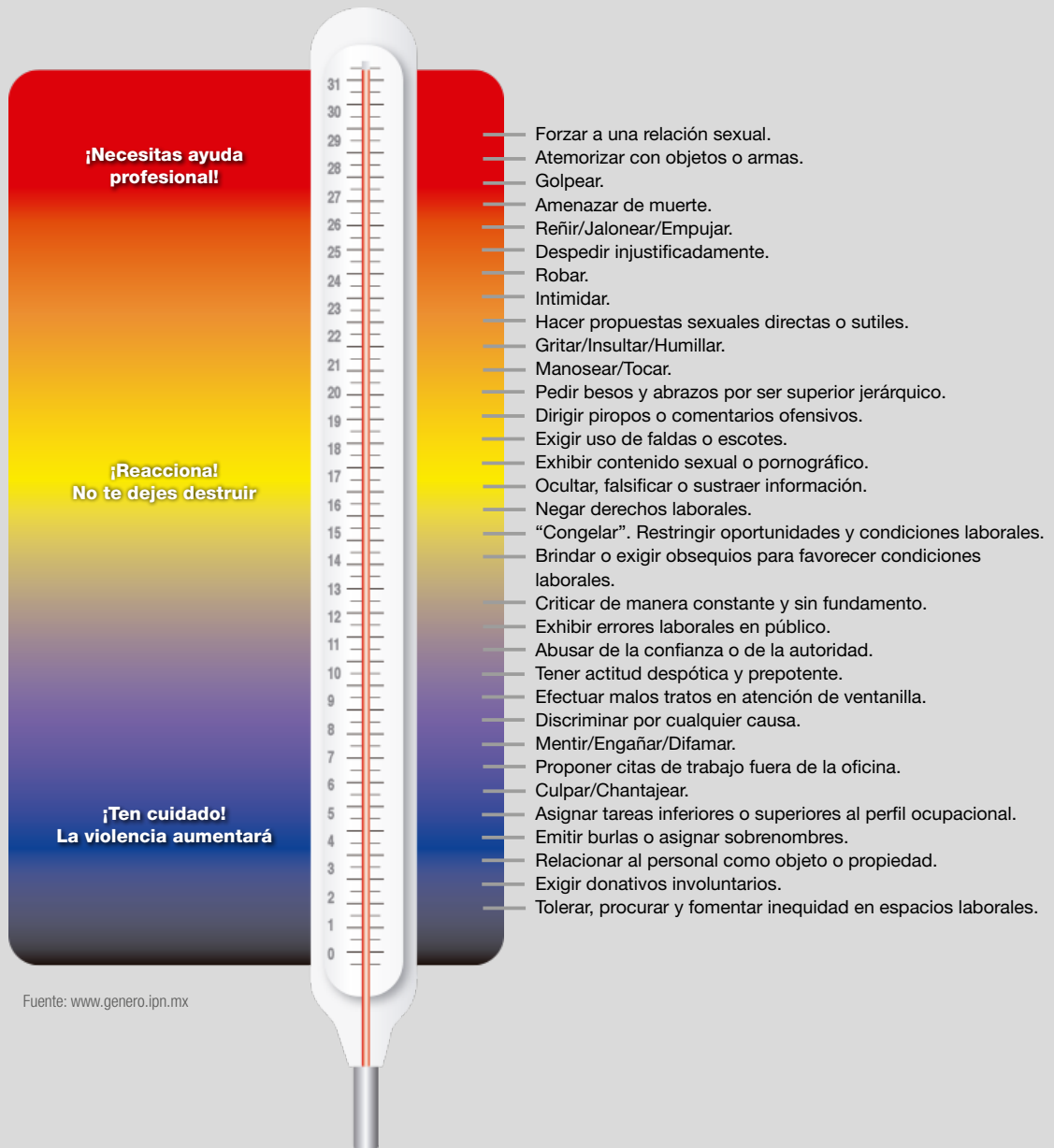
Erradiquemos la violencia contra las mujeres.

¡ÚNETE!



Violentómetro

laboral



Fuente: www.genero.ipn.mx

finanzas.edomex.gob.mx/unidad_genero

SECRETARÍA DE FINANZAS
COORDINACIÓN JURÍDICA Y DE IGUALDAD DE GÉNERO

CE: 207/09/24/19