



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE GOBIERNO

DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA Y DE ENLACE  
LEGISLATIVO



Ciudad de México, a 8 de septiembre de 2022

OFICIO NO. SG/DGJyEL/RPA/II/ALC/00959/2022

**Dip. Fausto Manuel Zamorano Esparza**  
**Presidente de la Mesa Directiva del**  
**Congreso de la Ciudad de México**  
**Presente**

Le saludo con respeto; y con fundamento en los artículos 26, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 7, fracción I, inciso B) y 55, fracciones XVI y XVII del Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; me permito adjuntar el oficio ALC/DGIGyND/DDHleIS/352/2022 de fecha 19 de agosto de 2022, signado por el Director de Derechos Humanos, Inclusión e Igualdad Sustantiva en la Alcaldía de Coyoacán, el Mtro. Juan Carlos Vázquez López, por el cual remite la respuesta al Punto de Acuerdo promovido por el Dip. Carlos Hernández Mirón y aprobado por ese Poder Legislativo de esta Ciudad en su sesión celebrada el día 15 de febrero de 2022, mediante el similar MDSPOPA/CSP/0497/2022.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

**Atentamente,**  
**El Director General Jurídico y de Enlace Legislativo**  
**de la Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México**

**Lic. Marcos Alejandro Gil González**  
[direcciongeneraljuridica@cdmx.gob.mx](mailto:direcciongeneraljuridica@cdmx.gob.mx)

C.c.c.e.p. Mtro. Juan Carlos Vázquez López, Director de Derechos Humanos, Inclusión e Igualdad Sustantiva en la Alcaldía de Coyoacán.

	<b>PRESIDENCIA DE LA MESA DIRECTIVA</b>
	II LEGISLATURA
14 SEP 2022	
Recibió:	Rosa Soriano
Hora:	11:44 Hrs

Actividad	Nombre del Servidor Público	Cargo	Rúbrica
Validó	Mtro. Federico Martínez Torres	Director de Enlace, Análisis Jurídicos y Acuerdos Legislativos	
Revisó	Lic Nayeli Olaiz Díaz	Subdirectora de Atención y Seguimiento del Proceso Legislativo	
Elaboró	Lic. Luis Pablo Moreno León	Administrativo Especializado L	



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

ALCALDÍA  
**coyoacán**  
¡ESTÁ CONTIGO!

ALCALDÍA COYOACÁN  
DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO  
Y NO DISCRIMINACIÓN  
DIRECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS, INCLUSIÓN  
E IGUALDAD SUSTANTIVA

959



**2022** Ricardo  
Flores  
Año de  
Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

CDMX, Coyoacán a 19 de agosto de 2022  
Oficio Número: ALC/DGIGyND/DDHleIS/352/2022  
Asunto: Plan de Trabajo en materia de  
Nuevas Masculinidades

LIC. MARCOS ALEJANDRO GIL GONZÁLEZ  
DIRECTOR GENERAL JURÍDICO Y DE ENLACE LEGISLATIVO  
DE LA SECRETARÍA DE GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO  
PRESENTE.

En atención al oficio MDSPOPA/CSP/0497/2022 suscrito por el Presidente de la Mesa Directiva del Congreso de la Ciudad de México, mediante el cual se hace de conocimiento el Punto de Acuerdo de Urgente y Obvia Resolución aprobado en su sesión celebrada el día 15 de febrero de 2022, por el cual se exhorta en su párrafo Segundo

*“a las personas titulares de las 16 Alcaldías de la Ciudad de México a que, en el ámbito de sus atribuciones, remitan... su Plan de Trabajo sobre las acciones que impulsarán cada una de sus Unidades Administrativas de Fomento a la Equidad de Género, en específico en materia de Nuevas Masculinidades”.*

Al respecto se envía adjunto el **Programa Equidad de Género y Nuevas Masculinidades** elaborado por el Lic. Carlos Aragón Marbán, Jefe de Unidad Departamental de Promoción de Equidad de Género y Promoción de Derechos Humanos, área adscrita a la Dirección a mi cargo en donde se coordinan y supervisan líneas de acción en materia de Derechos Humanos en la Alcaldía Coyoacán. Quedo atento a sus comentarios.

Sin otro particular, agradezco la atención brindada al presente y aprovecho la ocasión para enviarle un saludo cordial.

**ATENTAMENTE**  
DIRECTOR DE DERECHOS HUMANOS, INCLUSIÓN  
E IGUALDAD SUSTANTIVA

MTRO. JUAN CARLOS VÁZQUEZ LÓPEZ  
jvazquezl@acoyoacan.cdmx.gob.mx



*Cualquier duda o aclaración con la emisión del presente documento oficial, deberá ser expedida por el área que lo expide. Se hace constar que el presente documento ha sido elaborado conforme a las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables, así como los soportes documentales que fueron proporcionados por las áreas correspondientes y realizados por las personas servidoras públicas, cuyas iniciales y rúbricas se insertan a continuación.*

C.c.c.p.- Fernando Cravioto Padilla – JUD de Contacto con la Alcaldía  
Lic. Desirée Guadalupe Navarro López –Directora General de Igualdad de Género y No discriminación

Referencia: V. T. COY/0562/2022; SG/DGJyELU/PA/CCDMX/11/00060.13/2022

Elaboró  
amcl

Revisó  
smr

Autorizó  
JCVL

Lateral de Río Churubusco s/n esq. Prol. Xicoténcatl  
2do. Piso, Col. San Diego Churubusco,  
C.P. 04120, Alcaldía de Coyoacán  
Tel. 55 8948 6689

CIUDAD INNOVADORA  
Y DE DERECHOS



## Programa

### Equidad de Género y Nuevas Masculinidades

#### Equidad de Género y Derechos Humanos

##### Objetivo general

Promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación, así como una auténtica cultura de la igualdad.

##### Objetivo particular

Desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en la alcaldía Coyoacán, en donde se busque institucionalizar las políticas de equidad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en condiciones de trabajo, así como en su: desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones.

##### ¿Que buscamos?

- a) Propiciar la mejora continua y la autoevaluación.
- b) Identificación de las brechas entre hombres y mujeres para establecer medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades y la equidad de género.
- c) Que sea de carácter voluntario y es aplicado a empresas, organizaciones y entidades que deseen demostrar su compromiso con la equidad de género.

##### Política de Equidad de Género

En este marco, nuestro compromiso es promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación, generar un ambiente de respeto, sano y equilibrado, en el que podamos ejercer nuestros derechos, cumplir con nuestras obligaciones y prevenir el hostigamiento sexual, así como dar seguimiento a las acciones afirmativas y/ o a favor del personal que se determine, buscando la mejora continua.

## CONCEPTOS

##### ¿Qué significa Equidad?

Es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.



### ¿Qué significa Género?

Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y por lo tanto, construida socialmente.

### ¿Qué es Equidad de Género?

Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación. Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

### ¿Que son las nuevas masculinidades?

Masculinidades positivas que benefician la igualdad de género. La igualdad tiene beneficios directos para los hombres. Ser un hombre más igualitario supone asumir mayores responsabilidades en el cuidado de las demás personas y de uno mismo, aumentando la autoestima, favoreciendo el crecimiento personal y mejorando la calidad en las relaciones entre hombres y mujeres.

En el proceso de construcción de una sociedad igualitaria es necesario cambiar las actitudes de los hombres hacia prácticas más igualitarias, tanto en el ámbito privado como en el público.

Es importante comenzar desde la aceptación de que los modelos masculinos son una expresión de nuestro tiempo y nuestra cultura, pero cuando consolidan la desigualdad, deben ser cuestionados y revisados. No todos los hombres reproducen los estereotipos de género o comportamientos sexistas del modelo masculino hegemónico en el que todos los hombres han sido socializados.

En esta revisión de la masculinidad, se debe superar la idea tradicional de que los hombres restan importancia a las emociones para así construir personas que valoren el afecto y sean más libres y autónomas.

La participación activa de los hombres en la lucha social contra la violencia hacia las mujeres es un elemento positivo, que debe adoptar una posición de denuncia de ésta y otras violencias. No se debe tolerar ni justificar la violencia machista sea ésta de carácter físico, sexual o psicológico.



Se promoverán con folletos, en redes de la alcaldía, carteles e infografías, las cualidades con masculinidades positivas, en las áreas administrativas y en la alcaldía utilizando las unidades territoriales como división territorial.

- Compartir el control de la realidad con las mujeres, no utilizar el poder para imponerse sobre otros.
- Promover formas justas de vivir en sociedad, luchar por disfrutar de su trabajo y de su hogar por igual, compartir las labores domésticas y el cuidado de los hijos e hijas.
- Estar consciente de la construcción cultural de la masculinidad, promover la no violencia en sus hijos/hijas y en otros hombres y cuestionar la visión esencialista de los conceptos de masculinidad y feminidad.
- Aceptar otras manifestaciones de la masculinidad distintas de la tradicional, cuestionar la concepción tradicional de la misma y oponerse al machismo.
- Reconocer las consecuencias negativas que el machismo ha traído a sus relaciones interpersonales, definirse a partir de sí mismo y no perfilándose a través de alteridades opuestas y negativas que él haya creado.
- Ser capaz de desarrollar capacidades positivas de los dos géneros, no ver amenazada su masculinidad por compartir sus puntos de vista con las mujeres.
- Asumir su sexualidad de forma versátil, conservar algunas cualidades masculinas tradicionales positivas, ser contrario a una educación sexista y homofóbica para los hijos.
- La madre debe participar en el proceso de hacer al hijo un hombre, buscar que el hijo desde temprano, no desarrolle una identidad masculina agresiva ni egocéntrica.
- Mostrarse abierto y receptivo ante los demás, no considerar la heterosexualidad el único patrón para definir su virilidad y su vida social.

El concepto compuesto de nuevas masculinidades positivas no impone ni sugiere un nuevo modelo a seguir, ni constituye una serie de requisitos para catalogar a un varón como no machista y no homofóbico. Es un concepto que reúne distintas expresiones masculinas que sirven para identificar comportamientos masculinos nuevos y positivos.

Cada hombre tiene la libertad de decidir la clase de masculinidad con la que se siente más cómodo aunque las cualidades sean incompatibles con la noción tradicional de la masculinidad. Este hecho puede servir para identificar a aquellos varones que han comenzado a establecer un cambio real en su modo de actuar y de pensar.





**Jefatura de Unidad Departamental de  
Promoción de Equidad de Género y Promoción de Derechos Humanos**

**Campaña de Prevención  
Nuevas Masculinidades, Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral  
#CoexistenciaSinViolencia**

**Introducción**

En relación con la atención de "Las Nuevas Masculinidades Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en la Alcaldía Coyoacán, se implementará como acción preventiva campañas de difusión permanentes respecto al Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral.

**Campaña interna y externa de prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral.-** Actividad que plantea como impacto, lograr una disminución o erradicación de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en la Alcaldía Coyoacán al proporcionar al personal y sociedad en común, información para la prevención y promoción a la denuncia. Dar a conocer al personal de la Alcaldía el posicionamiento institucional en cuanto a las faltas que constituyen las prácticas de este tipo.

**ESPECIFICACIONES DE LA CAMPAÑA**

**Objetivos:**

- Fomentar un ambiente laboral respetuoso.
- Reafirmar los conocimientos adquiridos en el taller/plática sobre prevención del "las nuevas masculinidades, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral".
- Promover el método de canalización para, Prevenir, Atender y Sancionar el "Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral".
- El personal de la Alcaldía Coyoacán conocerá la existencia de una herramienta de atención a la violencia laboral, así como conceptos básicos sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- Avanzar en el objetivo de institucionalizar la perspectiva de género en Alcaldía Coyoacán
- Posicionar a la Alcaldía Coyoacán, como un organismo comprometido con la igualdad y la inclusión.
- Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en la Alcaldía Coyoacán, en el sentido de realizar acciones preventivas, y de Implementar campañas respecto al "Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral".

**Público meta:**

Todas las personas que laboran en la estructura de la Alcaldía Coyoacán y comunidad en general.



### Elementos que la conforman:

La Campaña #CoexistenciaSinViolencia contempla diversos elementos para el posicionamiento de los mensajes de la misma:

1. Hashtag: #CoexistenciaSinViolencia: Elemento central de la campaña que permitirá la medición de su impacto y facilitará la proyección al exterior de la Alcaldía, sobre las actividades realizadas en Materia de prevención al AHSL.
2. Cartel informativo: Contiene los elementos gráficos característicos de la campaña, con el hashtag, información de la campaña y la invitación a conocerla; información sobre violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual y sus consecuencias. Cumple la función de ser un recordatorio constante, en la Alcaldía de la Transversalización de la Política de Género adoptada.
3. Infografía y banners: Con información limitada, son la presencia de la campaña en los medios digitales y redes de la Alcaldía.
4. Cartel compromiso: En él que el personal de la Alcaldía Coyoacán plasmará un mensaje, a modo de Compromiso personal y positivo que fomente la convivencia y respeto en el ámbito laboral.
5. Rótulo en Jardín Hidalgo de la Alcaldía Coyoacán #CoexistenciaSinViolencia, Intervención del espacio físico de Alcaldía como, recordatorio constante, de la Transversalización de la Política de Género adoptada por la Alcaldía Coyoacán.
6. Cuestionario de la encuesta coexistencia sin violencia.
7. Curso/Taller: Trabajo sin violencia ni acoso impartido por la sexóloga: Margarita Noruega.

### IMPLEMENTACIÓN

#### Actividades:

1. Se imprimirán 100 lonas con la infografía; 5000 volantes informativos tamaño media carta y 1000 cuestionarios correspondientes a la campaña Coexistencia sin violencia (Selección de color); así como 200 carteles-compromiso (a blanco y negro).
2. Con la colaboración de la Unidad Técnica de Servicios Informáticos se posicionará el banner relativo a la campaña, en la página web oficial de la Alcaldía Coyoacán, mismo que fungirá como un enlace de comunicación con esta Jefatura de Unidad Departamental.
3. Con la colaboración de la Unidad Técnica de Comunicación Social, se difundió la infografía Relativa a la campaña coexistencia sin violencia, en las redes sociales de la Alcaldía.
4. Se realizará el "Día de la Coexistencia Sin Violencia" en la alcaldía Coyoacán (día por elegir), como lanzamiento de la campaña, actividad en la cual participaron directivos y personal de las diferentes áreas de la Alcaldía.



### Acto de inauguración de la campaña #CoexistenciaSinViolencia.

- A. La Directora General de Igualdad de Género y No Discriminación, realizará la presentación de los elementos de la campaña #CoexistenciaSinViolencia; objetivos así como los resultados esperados.
- B. Se presentarán los componentes gráficos: la infografía, el volante, el Cartel Compromiso y el cuestionario de la encuesta "coexistencia sin violencia".
- C. Pronunciamento El alcalde de Coyoacán pronunciará su compromiso con la preservación de un ambiente de trabajo sano y libre de "Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral", así como el compromiso de investigar todas las quejas y de tomar medidas Disciplinarias de ser necesario.

### PRONUNCIAMIENTO

En la Alcaldía Coyoacán, tenemos la plena convicción que para lograr una igualdad sustantiva, es necesario contar con condiciones que posibiliten la proyección del potencial humano laboral. Las condiciones necesarias para un óptimo desempeño, digno y seguro son derechos que la institución debe propiciar y por lo que se deben implementar medidas que las garanticen.

Es por eso que en esta Alcaldía rechazamos todo tipo de conductas que puedan impedir u obstaculizar el ejercicio pleno de los derechos laborales de quienes la integramos; la transversalización de la perspectiva de género y la no discriminación forman parte de los principios éticos de la Alcaldía como dicta los principio para la Igualdad Sustantiva y No Discriminación entre Hombres y Mujeres. Reitero, rechazamos categóricamente cualquier tipo de Acoso y Hostigamiento; promovemos su identificación, denuncia y sanción, y generamos mecanismos donde se promueva la máxima difusión de los derechos humanos y laborales de quienes aquí nos desempeñamos.

Es por eso que este día se da inicio a la campaña #CoexistenciaSinViolencia para prevenir, atender y sancionar el "Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral", en la alcaldía Coyoacán , con el propósito fundamental de proporcionar los instrumentos para prevenir y atender las prácticas discriminatorias, el abuso de poder y la violencia que se pudieran presentar; y propiciar espacios en los que imperen los principios de democracia, equidad, tolerancia, responsabilidad y respeto a la dignidad de todo ser humano, bajo la premisa de no re-victimización, confidencialidad y respeto. De esta manera, la #CoexistenciaSinViolencia forma parte de una serie de documentos de auto regulación promotores de valores.

El hostigamiento y el acoso sexual o laboral son prácticas sin cabida en la Alcaldía Coyoacán, te invitamos a que conozcas la campaña coexistencia sin violencia para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en la alcaldía Coyoacán. Por una nueva cultura laboral.

#### Compromisos por la convivencia:

Una vez concluido el acto inaugural, el personal de las diferentes áreas de la Alcaldía realizará el llenado voluntario de los Carteles-Compromiso, con los cuales asumirán y compartirán una acción que contribuya al mejoramiento de la convivencia en el espacio laboral. En dicha actividad se repartieron los volantes y carteles correspondientes a la campaña.





#### Difusión.

Con el apoyo de la Unidad Técnica de Comunicación Social se llevará a cabo la captura de imágenes del evento y los compromisos por la campaña existencia sin violencia. Mismas que hace se difundirán mediante las redes sociales de la alcaldía con una frecuencia diario con el hashtag #CoexistenciaSinViolencia.

- Se colocarán las lonas en avenidas principales, mercados y oficinas de las áreas de la Alcaldía.
- Se harán brigadas para la entrega del volante por unidad territorial.
- Se colocará la infografía en todas las áreas administrativas de la Alcaldía, participaran en el evento 128 personas de las distintas áreas de la alcaldía. Así como representantes de partidos políticos diputados y concejales. Quiénes autorizaron el uso de su imagen para la difusión de la de la actividad vía redes sociales de la Alcaldía.
- Se diseña el curso de nuevas masculinidades acoso y hostigamiento sexual en áreas públicas a la comunidad coyoacanense.

#### Objetivo general.

Que los servidores fortalezcan sus capacidades para comprender e identificar las nuevas masculinidades, el hostigamiento y el acoso sexual en su entorno laboral para participar activamente en su detección, prevención y atención, de conformidad con las disposiciones en la aplicación del Procedimiento para la prevención, atención y sanción del hs y as.

#### Contenido:

- Tema 1: importancia del procedimiento.
- Tema 2: el acoso sexual desde las nuevas masculinidades.
- Tema 3: ruta para denuncia y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Tema 4: implementación de procedimiento.

Con este curso se implementará un cuestionario que se aplicará con el fin de saber qué tipo de violencia, acoso u hostigamiento se lleva a cabo en cada área administrativa, siendo anónimo, con lo cual se realizará un estudio basado en la medición con base en el Acosómetro mediante el cual se dará como resultado el nivel de violencia en cada área y se propondrán las recomendaciones a implementar.

Se anexa cuestionario.



## PROGRAMA COEXISTENCIA SIN VIOLENCIA

### ALCALDÍA DE COYOACÁN

**Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación  
Dirección de Derechos Humanos, Inclusión e Igualdad Sustantiva  
Jefatura de Unidad Departamental de Promoción de Equidad de Género y  
Promoción de los Derechos Humanos**

#### INTRODUCCIÓN

Actualmente México vive una situación de violencia alarmante, siendo la violencia de género uno de los problemas sociales más agudos que padecen miles de mujeres en nuestro país. Sin limitarse a ningún contexto, ya que incide en múltiples espacios públicos y privados.

Desde tocamientos, miradas penetrantes, comentarios de contenido sexual, transgresiones del espacio personal, insinuaciones o gestos subidos de tono, violaciones y hasta el feminicidio, situaciones a las que a diario se enfrentan las mujeres y que suele generar una sensación de terror, rabia e impotencia ante los acosadores. Aun cuando los hombres pueden vivir situaciones de violencia sexual, estadísticamente son mayores las agresiones dirigidas hacia las mujeres.

Es común ver y vivir dentro de los espacios públicos diversas muestras de violencia sexual, situación que no excluye los centros laborales como lo muestran algunas investigaciones. Donde se reporta que:

- El 30% de las mujeres mayores de 18 años han sufrido algún tipo de violencia laboral.
- Está puede ser ejercida tanto por superiores jerárquicos, así como por compañeros del mismo orden jerárquico.
- Las y los compañeros de trabajo son los que cometen más agresiones de tipo emocional, física y/o sexual, siendo más frecuentes las agresiones de tipo emocional con el 35.6%. Mientras que las agresiones físicas y/o sexuales son más frecuentes de los jefes (as) con el 26.1%.
- En México, 36 de cada 100 mujeres violentadas no habla de lo ocurrido en su entorno laboral.
- De las mujeres que no denunciaron el 23.9% de las mujeres declaró tener miedo a las consecuencias o a las amenazas, el 20.0% respondió que no sabía cómo y dónde denunciar; el 17.1% no realizó ninguna acción porque considera que es una pérdida de tiempo; el 17.1% pensó que no le iban a creer o que le iban a decir que era su culpa; mientras que el 14.0% no denunció lo ocurrido por vergüenza y el 12.4% manifestó que no confía en las autoridades del gobierno.

Cabe mencionar, que a nivel mundial se ha notado un incremento en los índices de violencia en los lugares de trabajo, lo que incide en una reducción de la productividad debido al incremento del ausentismo, de la rotación de personal, del número de incapacidades, además del impacto en la salud de las y los trabajadores. De tal manera que se hace necesario reconocerla, prevenirla y atender sus implicaciones.



Ante esto la Alcaldía de Coyoacán en respuesta a lo estipulado en múltiples legislaciones nacionales e internacionales, por citar algunas: la Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer; La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; La Norma Oficial Mexicana 046-SSA2-2005; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley Federal del trabajo. En estas se plasman los principales lineamientos jurídicos y administrativos para garantizar y proteger el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, buscando identificar aquellos factores que propician la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual, con la finalidad de prevenirla, atenderla y sancionarla.

Por lo que, el presente programa busca identificar la presencia de la violencia para en lo futuro desarrollar programas específicos que la atiendan.

**OBJETIVO**

Detectar casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como aquellas condiciones laborales que la favorezcan, a través de un cuestionario dirigido a las mujeres de la Alcaldía de Coyoacán, para obtener información sobre las necesidades y problemáticas específicas que enfrentan lo que permitirá en un segundo momento el desarrollo de programas específicos.

**Población meta:** El presente cuestionario se aplicará a las mujeres servidoras públicas del gobierno de la Alcaldía de Coyoacán.

**Personal que Interviene:** Para su correcto desarrollo se aplicará por el personal de la Jefatura de Unidad Departamental de Promoción de Equidad de Género y Promoción de los Derechos Humanos, de manera anónima, previo a una capacitación sobre dicha temática. Y los resultados serán analizados por el mismo personal. Para su desarrollo solo se requiere la impresión de los cuestionarios y el tiempo y espacio para realizarlos.

**Cuestionario:**

Género		Edad	Área de Trabajo
Masculino			
Femenino			
Otro			

<b>1. ¿Has vivido o vives algún tipo de violencia dentro de tu área laboral?</b>		
No	Sí, actualmente	Sí, en algún momento previo
<b>2. ¿Qué tipo de violencia has vivido?</b>		
Física	Sexual	Psicológica
<b>3. ¿Quién ejerce la violencia?</b>		
Una persona con un cargo superior	Un compañero o compañera	Una persona con un cargo menor
<b>4. ¿Has reportado esta violencia ante alguna persona en tu trabajo?</b>		
Sí, a un compañero(a)	Sí, a un superior	No



5. ¿Cuentas con alguna persona con quien apoyarte dentro de tu trabajo o familia en caso de vivir algún tipo de violencia?			
Sí		No	
6. ¿Te sientes segura (o) dentro de tu trabajo?			
Sí		No	
7. ¿Has identificado alguna ocasión donde tú hayas ejercido violencia ante otra persona de tu trabajo?			
Sí		No	
8. ¿Existen sanciones en tu trabajo cuando alguien ejerce violencia?			
Sí	No	Sólo se aplica en ocasiones	
9. ¿Conoces tus Derechos Humanos y tus Derechos laborales?			
Sí	No	Algunos	
10. ¿Sabes a dónde acudir en caso de requerir apoyo o asesoría?			
Sí		No	

#### FUENTES DE CONSULTA

**Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. (1994).** Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Para". Brasil: Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

**Barquet, M., & Benítez Silva, A. (2012).** La transversalización de la perspectiva de género: una estrategia para avanzar a la igualdad. México D.F.: Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Instituto Electoral del Distrito Federal.

**Conferencia Internacional Americana, OEA. (1948).** Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Novena Conferencia Internacional Americana. Bogotá, Colombia: OEA.

**INEGI. (2019).** Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública. México: INEGI.

**INEGI. (2020).** Panorama nacional sobre la situación de la violencia contra las mujeres. Recuperado de [https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/702825197124.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825197124.pdf)

**O'Donnell, D. (2012).** Derecho Internacional de los Derechos Humanos: normativa, jurisprudencia y doctrina de los Sistemas Universal e Interamericano. México: Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

**Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.).** Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la república mexicana. Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo\\_28062017\\_FINAL.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf) Senado de la República. (26 de septiembre de 2017). Gaceta del senado. Recuperado de [https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/75419](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/75419)

7



## CAMPAÑA DE OBRAS DE TEATRO POR LA IGUALDAD

Con el objetivo de promover una cultura de respeto a la equidad, realizaremos acciones conjuntas para el ámbito infantil y público en general, cuyas obras temáticas invitan a la reflexión sobre la vida cotidiana donde resaltamos los valores de la Equidad de Género, Derechos Humanos y nuevas masculinidades.

### OBRA INFANTIL.

**Carta descriptiva**, información general.

**Nombre del proyecto:** El baúl de los cuentos; cuentos que no son puro cuento.

**Lugar de presentación:** Teatros, foros, parques, deportivos, lugares al aire libre.

**Nombre del director:** Brenda Aremi Soria.

**Actores:** Alejandro Castro Urbano. Brenda Aremi Soria.

**Público:** Todo público.

**Duración:** 45 a 55 minutos.

### Objetivo:

Que el público descubra que los cuentos más que historias, son enseñanzas de valores para poner en práctica en la vida cotidiana.

### Descripción:

Puesta en escena de cuatro cuentos de diferentes, de tiempos diferentes y lugares distantes. Pone en juego la narrativa que se apoya de teatro de sombras, títeres y proyecciones. Cuentos infantiles que son para todo público. Leyendas y relatos que son para todo público, a través de los cuales se entregan grandes enseñanzas, con valores esenciales para la vida y la formación de los niños, por medio de la magia y la fantasía.

### Obras:

#### 1. El pescador y la tortuga

El valor de las promesas y de un pescador japonés que ayuda a una tortuga y ésta lo recompensa. Nos enseña la importancia del cuidado de la naturaleza y el valor de las promesas.

#### 2. El Kitete

El derecho a la no discriminación. Leyenda africana que nos narra la historia de cómo cinco calabazas se convierten en niños para enseñar a su madre una gran lección.

Reflexiona sobre el amor de las madres por sus hijos, el vínculo entre hermanos, la necesidad de utilizar la empatía con los niños con capacidades diferentes y el valor de la tolerancia

#### 3. El Cocay

El valor de la honestidad y la perseverancia. Este cuento nos relata el mito de las luciérnagas en la tradición maya, la cual nos transmite valores muy importantes como la generosidad, la bondad, el esfuerzo y la perseverancia.

#### 4. Ana y los vestidos fantasmas

El Derecho a la Igualdad de Género. Cuento acerca de una niña que no quiere ser tratada diferente que su hermano. Nos enseña cómo no debe existir un trato distinto entre niñas y niños.

**Requerimientos técnicos mínimos:** Equipo de audio, luces, extensión, proyector, laptop.



## OBRA PARA PÚBLICO EN GENERAL: ADOLESCENTES Y ADULTOS

**Carta Descriptiva**, Información general

**Nombre del proyecto:** Teatro de valores

**Lugar de presentación:** Parques, deportivos, lugares al aire libre.

**Nombre del director:** Brenda Aremi Soria Herrera

**Duración** 15 a 20 minutos por representación.

**Público:** Adultos, adolescentes

### Objetivo

Promover a través de obras de teatro la Equidad de Género, la cero discriminación y la no violencia, que forman parte de los Derechos Humanos para que el público reflexione sobre los alcances que tienen cada uno y que el cambio está en ellos mismos.

### Descripción:

Las obras se basan en un lenguaje cotidiano, sencillo y familiar, con personajes de la vida cotidiana, abordarán los valores humanos, cinco obras cuidadosamente armadas, plantean a la sociedad momentos de inflexión con el propósito de sembrar inquietudes que les ayuden a entender y proponer soluciones realistas y eficaces para los grandes males que nos aquejan, la cual es la cultura de la intolerancia.

**Obras:** valor a promover

#### 1. Te miran por la herida.

**Cero Discriminación a personas con discapacidad, tolerancia, empatía.** Una empleada, todos los días atiende a muchas personas, pero tiene un pequeño defecto no "tolera a las personas con alguna discapacidad. Por cuestiones de causa y efecto tiene un accidente que la deja parálitica.

#### 2. No eres tú, soy yo.

**Cero discriminaciones de género, tolerancia, respeto, amor.** Un padre que prefiere no darse cuenta sobre la preferencia sexual de su hijo, su propio yo interno entra en choque con sus principios y valores que dicta la sociedad.

#### 3. Un respiro para el retiro.

**Cero discriminaciones por edad, tolerancia, respeto, solidaridad.** Tres mujeres adultas mayores quieren encontrar el descanso pleno y activo pero sufren discriminación por su edad.

#### 4. Porque eres mujer.

**Violencia doméstica, equidad de género, respeto.** Una mujer en su casa sufre de violencia doméstica y la sociedad también es parte de esto. Todas las obras tendrán un mensaje final abierto con el siguiente eslogan: "Tu puedes hacer la diferencia, está en nosotros como sociedad hacer un cambio".

### Requerimientos técnicos mínimos

Bocina, reproductor de música, extensión, dos micrófonos.





Estamos en 2022, para algunas teorías conceptuales la idea tradicional del hombre ya no sirve. Por eso, las nuevas masculinidades buscan una alternativa a ese modelo hegemónico que incorpore la perspectiva de género. Según el sociólogo Jorge Elbaum, "representan la búsqueda de muchos hombres de la igualdad para el mundo".

Cada vez hay más organizaciones, empresas, instituciones y personas que se están uniendo para repensar las formas tradicionales de ser hombre. Es el caso de la Red de Hombres por la Igualdad, que se dedica a elaborar estudios y a recoger información, pero también a cambiar y a buscar nuevos modelos que contribuyan a generar relaciones personales y laborales más igualitarias.

Uno de los focos más importantes de las masculinidades alternativas es acabar con la violencia de género y con las actitudes que conducen a ella; romper con el mito del hombre violento y del hombre que todo lo puede, así como rechazar cualquier forma de machismo que aparece en la vida cotidiana.

Para el sociólogo experto en igualdad de género y autor de nuestro curso online Nuevas Masculinidades, Erick Pescador, *"la violencia más difícil de ver es la que aparece en los momentos más sutiles, por ejemplo, en una conversación, donde el espacio verbal lo ocupan fundamentalmente los hombres"*.

Por otra parte, para acabar con las actitudes de violencia es importante trabajar la empatía. También la corresponsabilidad personal, familiar y laboral, que implica estar presente en los espacios de cuidado, de limpieza y de atención a otras personas.

### **Características de la masculinidad tradicional vs nuevas masculinidades.**

¿Las nuevas masculinidades implican desechar todo lo que entendemos por masculinidad? ¿Cuáles son las diferencias entre la masculinidad tradicional o hegemónica y las nuevas masculinidades? Vamos a ver las principales características de la masculinidad aprendida versus una masculinidad alternativa e igualitaria.

#### **Desigualdad**

La masculinidad hegemónica tiene que ver con la cultura de la desigualdad, en la que algunas personas mantienen el control sobre otras para acaparar el poder. En cambio, las masculinidades que están apareciendo a día de hoy apuestan por la horizontalidad, el consenso y las relaciones entre iguales.

#### **Competitividad**

Otra parte importante de las identidades tradicionales de género masculinas consiste en tener que demostrar las propias habilidades. La educación lleva a los hombres a ser competitivos para alcanzar un estatus laboral o social. Las masculinidades alternativas buscan que cada persona pueda mostrar sus debilidades sin miedo, y aprovechar el talento de los demás para trabajar en equipo de forma más efectiva, sin necesidad de buscar la confrontación.

#### **Agresividad**

La masculinidad hegemónica también lleva consigo la agresividad y la violencia que, aunque cada vez está menos legitimada, sigue estando presente en nuestra sociedad. Lo vemos a través del acoso, los comentarios sexistas o las violencias sexuales. Las masculinidades igualitarias apuestan por eliminar la violencia machista, o de cualquier tipo, de nuestras vidas.





### Roles de género

La masculinidad tradicional se define en oposición a lo femenino: los hombres no lloran, no cuidan y tienen que proveer. En cambio, el modelo de masculinidad nueva e igualitaria apuesta por eliminar esos roles de género aprendidos sobre masculinidad y feminidad para que seamos más libres. Eso favorece, por ejemplo, que los hombres puedan vivir plenamente su paternidad. Las nuevas masculinidades, vamos a romper algunos falsos mitos acerca de este tipo de masculinidad alternativa.

#### Las nuevas masculinidades, vamos a romper algunos falsos mitos acerca de este tipo de masculinidad alternativa.

- ✗ Las nuevas masculinidades quieren romper la idea de hombre.
- ✓ Las nuevas masculinidades buscan que cada hombre exprese su género como quiera.
- ✗ El machismo solo es perjudicial para las mujeres.
- ✓ Los hombres también son víctimas del machismo: Una sociedad machista hace que los hombres sientan que deben actuar según el estereotipo de cómo tiene que ser su género y sean reacios a mostrar vulnerabilidad.

El hombre tradicional tiende a proyectar su imagen hacia el exterior, hecho que contribuye al desarrollo de sus habilidades instrumentales y competitivas. Eso es bueno de cara al trabajo productivo, pero la contrapartida es que descuida el desarrollo personal y del interior, provocando un manejo inadecuado de las emociones. Por eso, las masculinidades alternativas buscan una combinación equilibrada de desarrollo hacia fuera y hacia dentro, que contribuya a las relaciones interpersonales y a la gestión emocional.

- ✗ Solo hay una forma de ser hombre, y es lo contrario a ser mujer.
- ✓ No hay una forma única de ser hombre: Cada hombre es libre de asumir la masculinidad como lo prefiera según su personalidad y todas las visiones son válidas.
- ✗ Las nuevas masculinidades solo afectan a los hombres.
- ✓ Las nuevas masculinidades también afectan a las mujeres. Si cambian los estereotipos negativos de género las mujeres ganan al vivir en una sociedad con menos violencia y más igualitaria.

#### ¿Cómo implementar las nuevas masculinidades?

##### 1. Revisa el modelo tradicional

El modelo tradicional de la masculinidad está obsoleto. Por eso hay que dejar de lado ese arquetipo que va a dificultar muchísimo que puedan aflorar otras maneras de expresar todo aquello que sentimos.

##### 2. Prescinde de la violencia

Cambiando todo lo que tiene que ver con el poder y la violencia conseguiremos cambiar la forma en la que habitamos el mundo. Debemos revisarnos para pasar de una representación aprendida de ser hombre a una perspectiva del 'ser', de ser lo que cada uno es.

##### 3. Fomenta la empatía

Sentir y escuchar, la empatía significa estar en contacto con el otro. Eso supone cambiar el show time por el slow time, es decir, conectarte más con lo profundo y menos con lo que se espera de ti.







4. Apuesta por el cuidado Implicarte en el cuidado es ir mucho más allá de aspectos como la paternidad. Es construir la masculinidad desde las relaciones en equilibrio y vivir la crianza y el cuidado como espacios propios. No como terreno en el que los hombres son invitados o en el que las mujeres dicen cómo hay que hacer las cosas, sino que todos somos ciudadanos de pleno derecho dentro del hogar y en la implicación con otras personas.

5. Dale libertad a tu masculinidad Para cambiar el modelo y transitar hacia una masculinidad alternativa y más igualitaria no existe una 'fórmula mágica'. De hecho, una de las claves para lograrlo es no intentar controlar o definirlo todo. En este sentido, lo mejor es centrarse en disfrutar y estar a gusto en lugar de intentar encontrar la forma perfecta de hacer las cosas. Los ritmos tienen que fluir y ser naturales.

6. Usa el cuerpo para mejorar las relaciones No temas el contacto con otras personas. Somos piel, somos cuerpo. Rompe con esa coraza que te hace estar en una posición de fuerza o en una posición distante, eso que te impide dar un abrazo con sentimiento.

7. Aprende en el camino Aquí no hay competición. Es un proceso del que puedes disfrutar aprendiendo, incluso de tus errores. Para seguir avanzando puedes leer, formarte, hablar con tus colegas de trabajo o con tus amigos y compartir tus inquietudes.

#### **¿Por qué las nuevas masculinidades son buenas para tu organización?**

Las masculinidades alternativas favorecen que cada uno sea como quiere ser. Favorecen la libertad propia: cada hombre y cada mujer elige exactamente qué tipo de vida quiere: cómo quiere mostrarse hacia los demás, qué aspiraciones y deseos tiene, cómo quiere enfocar su carrera profesional, si desea o no formar una familia. Todo ello sin que los estereotipos marquen el camino. Y esa es la clave de la diversidad.

Las relaciones igualitarias no solo generan espacios de trabajo más sanos, sino que aumentan los niveles de satisfacción de los trabajadores y también su productividad y rendimiento.

Para lograrlo, contamos con la campaña Nuevas masculinidades. A través de 17 videos, 5 ejercicios prácticos y 6 lecturas, para repensar el modelo tradicional de masculinidad, establecer las bases para una corresponsabilidad real y una mejor conciliación de hombres y mujeres en los espacios de trabajo y de cuidado.

Todas estas actividades se realizarán en todas las áreas administrativas y unidades de la Alcaldía durante la presente administración en Coyoacán.