



II LEGISLATURA

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ALICIA MEDINA HERNÁNDEZ

DIPUTADA



Ciudad de México a 5 de abril de 2022

**DIP. HÉCTOR DÍAZ POLANCO
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
II LEGISLATURA
PRESENTE**

La que suscribe Diputada Alicia Medina Hernández, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122 apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II, 13 fracción IX, y 21 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 1, 2 fracción XXXVIII, 79 fracción IX, 86, 99 fracción II, 101 y 123 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración del Pleno de esta Soberanía la siguiente Proposición con:

PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN POR EL CUAL SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE AL COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN Y CAPACITACIÓN Y A LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES, TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, AMBAS DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, PARA QUE IMPLEMENTEN UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE “REPENSAR LAS MACULINIDADES” A LAS DIPUTADAS, DIPUTADOS, MANDOS MEDIOS, PERSONAL DE HONORARIOS Y PERSONAL DE BASE QUE LABORA EN EL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, CON LA INTENCIÓN DE CREAR UNA SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO, UNA ADECUADA EXPRESIÓN VERBAL AL REFERIRSE AL SEXO OPUESTO Y DETENER LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN TODAS LAS ÁREAS DE TRABAJO.



II LEGISLATURA

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ALICIA MEDINA HERNÁNDEZ

DIPUTADA



ANTECEDENTES

1.- Algunos compañeros del Congreso, de todos los niveles, cargos y funciones, han identificado o sufrido actos de machismo, micromachismo o de masculinidades tóxicas dentro de las instalaciones del Congreso, no sólo en el Palacio Legislativo Donceles sino en también en el edificio administrativo de Gante, las oficinas de la Plaza de la Constitución y de Juárez, al igual que en el Anexo ubicado sobre Donceles. La situación más frecuente es aquella en donde no sólo compañeros, sino compañeras utilizan un lenguaje machista o micromachista sobre algunas de ellas. Estos sucesos generan un ambiente laboral incómodo tanto para los que se percatan de estos actos como para los que son víctimas de ellos, dejando secuelas emocionales, incluso causando daño permanente en algunos casos.

2.- Esto, al ser una práctica recurrente, puede interpretarse como una conducta normal o disfrazarse como un comentario gracioso o común. Sin embargo, estas acciones impiden que muchas compañeras y compañeros realicen sus labores con tranquilidad, ya que deben preocuparse no sólo por las labores que realizan sino también por las actitudes que sus demás compañeros puedan tener ante ellas.

3.- En virtud de lo anterior, es necesario que el Congreso de la Ciudad de México, a través del Comité de Administración y Capacitación, imparta un programa sobre “Repensar las Masculinidades” para que todos los trabajadores de este Congreso puedan laborar en un ambiente de trabajo que promueva no solo la igualdad de género, sino que coadyuve a la deconstrucción de las relaciones dicotómicas de género, asumiendo la responsabilidad de crear ambientes de paz, cooperación, resolución de conflictos no violentos y de mejor entendimiento mutuo.



4.- El desempeño social de los hombres que arrastran consigo conceptos machistas y conductas violentas impregnan los ambientes de dinámicas de competencia y convivencia nociva y excluyente para con las mujeres. Estas dinámicas, al ser parte de la vida diaria de muchos hombres, se filtran en los hogares, en los espacios públicos, en el ámbito laboral, entre otros. Específicamente, en el ambiente laboral, este tipo de conductas impiden romper con la división social de los roles diferenciados de género, los cuales están reforzados en gran medida por los estereotipos relacionados con la masculinidad. Esto hace que las mujeres enfrenten mayores dificultades para realizar su trabajo y que este no sea igualmente reconocido.

5.- La reflexión sobre la masculinidad está cobrando cada vez más importancia en el marco de nuestra sociedad actual, ya que existe una preocupación generalizada por combatir los desafíos para lograr la equidad de género y erradicar la violencia contra las mujeres. Según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos¹ (CNDH), la masculinidad se define como el conjunto de atributos, valores, comportamientos y conductas que son característicos del hombre en una sociedad determinada. Actualmente se cuestiona la presencia de un hombre universal, ya que actuar como hombre varía de acuerdo con el contexto histórico, social, cultural de cada ubicación geográfica.

¹Comisión Nacional de los Derechos Humanos. 2018. “Respeto a las diferentes Masculinidades: porque hay muchas formas de ser hombre”. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/trip-respeto-dif-masculinidades.pdf



6.- Es importante mencionar que debido a que el concepto de “lo masculino” deriva de una construcción social, su significado se modifica en consonancia con los cambios culturales, ideológicos, económicos e incluso jurídicos de cada sociedad, en una época determinada, por ello existen diversos tipos de masculinidades.

7.- La CNDH identifica al menos 3 tipos de masculinidades: en primer lugar, identifica a la masculinidad hegemónica, en la cual los hombres se caracterizan por ser personas importantes, independientes, autónomas, activas, productivas, heterosexuales, y a nivel familiar, proveedoras y con un amplio control sobre sus emociones; en segundo lugar, define a la masculinidad subordinada como el grupo de hombres en los que la masculinidad dominante está ausente, se trata de hombres que no son tan fuertes, cuya capacidad económica no es grande, no comparten rasgos como el autocontrol emocional, pertenecen a una minoría, y no se identifican con el estereotipo o prototipo masculino hegemónico; por último, establece a las masculinidades alternas son aquellas en las que algunos hombres, al analizar las masculinidades anteriormente señaladas, han llegado a la conclusión de que no desean ejercer ninguna de ellas, por el contrario, están dispuestos a analizar y elegir otras conductas, características y actitudes nuevas. De ahí que actualmente haya hombres que toman lo bueno de una y otra forma, obteniendo la posibilidad de elegir cómo relacionarse con otros; reconociendo que la relación no debe ser necesariamente violenta ni implicar atracción sexual; respetar el derecho a definir la preferencia sexual; asumir que los hombres tienen derecho a experimentar los mismos sentimientos que las mujeres y de igual forma evaluar positivamente la amistad entre hombres.



8.- De igual manera, la Comisión hace algunas precisiones sobre el machismo y los micromachismos. Define al primero como un término que incluye una serie de comportamientos estereotipados de supremacía masculina, de dominio y control, cuyas manifestaciones son diversas y tienen impacto diferenciado en las personas a quienes se dirige; pueden ser sutiles, como sugerir la comida o vestimenta para alguien, o extremos, como forzar a otra persona —a través de algún tipo de violencia— a realizar conductas no deseadas justificando de cualquier forma la agresión.

9.- Así mismo, define a los micromachismos como mecanismos sutiles de dominación, ejercidos por los hombres hacia las mujeres. Se caracterizan por no ser abiertamente violentos e incluso pueden ser advertidos como aceptables y esperados; por ejemplo, no consensuar o tomar en cuenta a la pareja en las decisiones que impliquen a ambos o descalificar sus opiniones. Una manera sofisticada y socialmente aceptada es la falsa “caballerosidad”.

10.- No obstante, al ser la masculinidad construida y además socialmente aprendida, es posible modificarla a través del autorreconocimiento individual, por la exploración física y emocional, así como al permitirse vivir plenamente las emociones y los sentimientos. Replantear formas distintas de relacionarnos con las y los otros implica asumir obligaciones y cumplirlas, sin embargo, a veces es necesario el apoyo profesional para lograr estos cambios.



11.- Por otro lado, según Connell y Raewyn², la masculinidad tradicional se fundamenta en una visión androcéntrica del mundo, basado en la idea de la supremacía masculina y, por ende, de la autoridad y liderazgo del hombre; por lo que en nuestra sociedad la masculinidad funge como un eje de desigualdad. Consecuentemente, esta supremacía ha generado la idea de dominio del hombre a través de la violencia como mecanismo de control sobre la mujer. Por esta razón, es que la relación entre la violencia y la masculinidad constituye un problema de la desigualdad de género, ya que la violencia forma parte del proceso de socialización masculina en mayor medida a comparación con las mujeres. Esto tiene una triple vertiente, ya que puede desplegarse en contra de las mujeres, en contra de otros hombres o incluso contra ellos mismos.

12.- Lo anterior tiene un impacto no menor en nuestra sociedad, por ejemplo, un estudio realizado por la organización Promundo y Unilever en 2019³ arrojó que en México los hombres de entre 18 y 30 años pueden tener conceptos nocivos de lo que implica ser hombre y sobre los comportamientos que deben seguir acordes con su género. El estudio confirmó que los hombres siguen pensando que “ser hombres” implica el uso de la violencia para resolver conflictos, rehusarse a buscar ayuda en aspectos emocionales y la necesidad de apegarse a los roles de género estereotipados.

13.- Como se mencionó en los puntos anteriores, la masculinidad no responde a un sólo tipo y no es algo predeterminado, sino que se construye, se aprende y se practica dependiendo de un contexto y tiempo determinado. Desde este punto de vista, se encuentra vinculada al terreno de la acción y no de lo estático.



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ALICIA MEDINA HERNÁNDEZ

DIPUTADA



II LEGISLATURA

14.- En ese sentido, la sociedad y la experiencia están mostrando con mayor nitidez la importancia de trabajar con los hombres sobre la comprensión de los modelos de las distintas masculinidades arraigados en nuestra cultura para promover modelos alternativos de masculinidad, con la finalidad de no sólo detener la violencia contra las mujeres sino también que los hombres vean que es posible realizarse fuera del estereotipo hegemónico de masculinidad.

15.- Por ello, considero necesario que todo el personal que labora en el Congreso de la Ciudad de México debe contar con una capacitación sobre “Repensar las Masculinidades” con la intención de mejorar las relaciones laborales entre los hombres y mujeres en nuestra institución. Analizar la forma de ser del rol del hombre en el espacio laboral genera relaciones más igualitarias, libres de estereotipos, así como adquirir un mayor entendimiento de los nuevos roles, normas y prescripciones de los modelos alternativos de masculinidad.

²Connell y Raewyn. 2003. *Masculinidades, México, Ciudad de México: Programa Universitario de Estudios de Género*. UNAM.

³<https://forbes.com.mx/el-machismo-cuesta-1400-mdd-al-ano-enmexico/>

<https://www.enfermeria21.com/revistas/metad/articulo/81206-diseño-y-validación-de-un-instrumento-para-medir-actitudes-machistas-violencia-y-estereotipos-en-adolescentes/>



II LEGISLATURA

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ALICIA MEDINA HERNÁNDEZ

DIPUTADA



CONSIDERANDOS

PRIMERO. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) garantiza en su artículo 1 establece que 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, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece; así como que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

SEGUNDO. Que la CPEUM contempla en su artículo 123 que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. De igual manera, en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo anteriormente citado, artículo 2 se establece que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. A su vez, define al trabajo digno o decente como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ALICIA MEDINA HERNÁNDEZ

DIPUTADA



II LEGISLATURA

el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

TERCERO. Que la Constitución Política de la Ciudad de México reconoce en su artículo 11 “Ciudad Incluyente” inciso C, “Derechos de las mujeres”, la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género. Asimismo establece que las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.

CUARTO. Que la Constitución Política de la Ciudad de México, establece en su artículo 10, apartado B, el Derecho al Trabajo, haciendo énfasis en sus primeros numerales que la Ciudad de México, valora, fomenta y protege todo tipo de trabajo lícito, sea o no subordinado. El respeto a los derechos humanos laborales estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad. Además de que en la Ciudad de México todas las personas gozan de los derechos humanos en materia laboral reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados e instrumentos internacionales, esta Constitución y las leyes que de ella emanen; y que toda persona que desempeñe una ocupación en la ciudad, temporal o permanente, asalariada o no, tendrá derecho a ejercer un trabajo digno.



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ALICIA MEDINA HERNÁNDEZ

DIPUTADA



II LEGISLATURA

QUINTO. Que la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México define en su artículo 6 fracción I, la violencia psicoemocional como toda acción u omisión dirigida a desvalorar, intimidar o controlar sus acciones, comportamientos y decisiones, consistente en prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, insultos, amenazas, celotipia, desdén, indiferencia, descuido reiterado, chantaje, humillaciones, comparaciones destructivas, abandono o actitudes devaluatorias, o cualquier otra, que provoque en quien la recibe alteración autocognitiva y autovalorativa que integran su autoestima o alteraciones en alguna esfera o área de su estructura psíquica. Además, en su artículo 7 fracción III define a la violencia laboral como aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

SEXTO. Que el 14 de octubre de 2021, la Junta de Coordinación Política del Congreso de la Ciudad de México mediante el Acuerdo CCMX/II/JUCOPO/19/2021, se aprobó el número y denominaciones de las Comisiones y Comités con los que funcionaría la II Legislatura. En dicho Acuerdo, se establecieron un total de 45 Comisiones y 6 Comités con la finalidad de dar certeza, eficiencia y eficacia al funcionamiento de este Congreso.

SÉPTIMO. Que la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México establece en su Título Séptimo, Capítulo II de los Comités, en los artículos 90 y 92 fracción I que los Comités son órganos auxiliares internos de carácter administrativo, integrados paritariamente por las Diputadas y Diputados, constituidos por el Pleno, a propuesta



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ALICIA MEDINA HERNÁNDEZ

DIPUTADA



II LEGISLATURA

de la Junta que tienen por objeto realizar tareas específicas y de apoyo a los órganos legislativos, diferentes a las de las Comisiones. Así como que el Congreso contará para su funcionamiento administrativo con los Comités, siendo el de Administración y Capacitación el mencionado en la fracción I.

OCTAVO. Que el Reglamento del Congreso de la Ciudad de México expone en sus artículos 292, 295 y 297 que el Congreso puede constituir Comités, que estos son órganos auxiliares de las actividades internas del Congreso con las tareas de: I. Definir políticas y programas generales para el desahogo de las actividades a su cargo; II. Proponer normas y directrices que regulen con eficiencia la actividad encomendada, y vigilen su aplicación, y III. Supervisar a las áreas involucradas. Así mismo, en sus artículos 298, 299, 300, 301, 302 y 303 establece todo lo referente al Comité de Administración.

NOVENO. Que varios trabajadores del Congreso de la Ciudad de México han notado o han sido víctimas de machismo, micromachismo y masculinidades tóxicas dentro del espacio laboral en todos sus niveles y áreas administrativas. Aunado a que el enfoque que ha tenido el Congreso se ha basado en programas y cursos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, sin contemplar que un obstáculo para obtener el espacio libre de violencia e igualdad de oportunidades radica en la falta de conocimiento y conciencia de los distintos modelos de masculinidades que permean en nuestra sociedad.

DÉCIMO. Que el Comité de Administración y Capacitación tiene la posibilidad de implementar un Programa permanente y continuo de capacitación sobre los modelos de masculinidades para que todos los integrantes y trabajadores del Congreso de la Ciudad de México contribuyamos a la creación de un ambiente laboral libre de violencia y de igualdad de oportunidades, evitando comportamientos



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ALICIA MEDINA HERNÁNDEZ

DIPUTADA



II LEGISLATURA

y actitudes machistas, micromachistas o de masculinidades tóxicas con nuestras y nuestros compañeros.

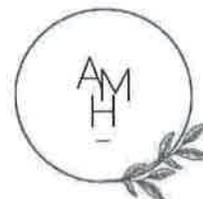
UNDÉCIMO. Que la Comisión de Asuntos Laborales Trabajo y Previsión Social, en su carácter de Comisión Ordinaria y conforme al artículo 72 fracciones IV y VIII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, tienen a su cargo tareas de análisis, dictamen, de información y de control evaluatorio y desarrollará las tareas específicas de: impulsar y realizar estudios y proyectos de investigación que versen sobre las materias de su competencia; y realizar las actividades y acuerdos que se deriven de la presente ley, del reglamento, de los ordenamientos aplicables y los que adopten por sí mismas con relación a la materia o materias de su competencia.

DUODÉCIMO. Corresponde a dicha Comisión atender los asuntos sobre la materia de su competencia, por lo que es necesario la participación de esta para la implementación de la capacitación de “Repensar las Masculinidades”; ya que este es un asunto de carácter laboral y versa sobre la sensibilización de la equidad y género, una expresión verbal adecuada, y la detención de la violencia contra las mujeres en todas las áreas de trabajo del Congreso de la Ciudad de México.



II LEGISLATURA

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ALICIA MEDINA HERNÁNDEZ
 DIPUTADA


Por lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de esta Soberanía, la siguiente proposición con Punto de Acuerdo de urgente y obvia resolución:

ÚNICO.- PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN POR EL CUAL SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE AL COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN Y CAPACITACIÓN Y A LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES, TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, AMBAS DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, PARA QUE IMPLEMENTEN UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE “REPENSAR LAS MACULINIDADES” A LAS DIPUTADAS, DIPUTADOS, MANDOS MEDIOS, PERSONAL DE HONORARIOS Y PERSONAL DE BASE QUE LABORA EN EL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, CON LA INTENCIÓN DE CREAR UNA SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO, UNA ADECUADA EXPRESIÓN VERBAL AL REFERIRSE AL SEXO OPUESTO Y DETENER LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN TODAS LAS ÁREAS DE TRABAJO.

ATENTAMENTE

 Dip. Alicia Medina Hernández

ALICIA MEDINA HERNÁNDEZ