

CUADERNOS
DE TRABAJO

53

Diagnóstico del Programa de Fortalecimiento de
la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

Junio, 2014



MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA



Diagnóstico del Programa de Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

Junio de 2014

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	4
II. ANTECEDENTES.....	4
III. MARCO NORMATIVO.....	5
IV. IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	7
IV.1 IDENTIFICACIÓN, ESTADO ACTUAL Y EVOLUCIÓN DEL PROBLEMA	7
IV.1.1 IGUALDAD JURÍDICA, PROCURACIÓN E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA	7
IV.1.2 AGENCIA, AUTONOMÍA ECONÓMICA Y ACCESO A RECURSOS PRODUCTIVOS.....	9
IV.1.3 BIENESTAR Y DESARROLLO HUMANO	11
V. PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	23
VI. EXPERIENCIAS DE ATENCIÓN	24
VII. ÁRBOL DE PROBLEMAS	26
VIII. ÁRBOL DE OBJETIVOS.....	32
IX. DETERMINACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN	38
X. COBERTURA.....	41
X.1 IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL	41
X.2 IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO.....	42
X.3 CUANTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO	46
X.4 FRECUENCIA DE ACTUALIZACIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL Y OBJETIVO.....	47
XI. DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN.....	47
XI.1 TIPO DE INTERVENCIÓN	47
XI.2 ETAPAS DE LA INTERVENCIÓN	48
XI.3 PREVISIONES PARA LA INTEGRACIÓN Y OPERACIÓN DEL PADRÓN DE BENEFICIARIOS	56
XI.4 MATRIZ DE INDICADORES	56

XI.V ESTIMACIÓN DEL COSTO OPERATIVO EL PROGRAMA	58
XII. PRESUPUESTO	58
XII.1 FUENTES DE FINANCIAMIENTO	58
XII.2 IMPACTO PRESUPUESTARIO	59
XIII. ACRÓNIMOS Y SIGLAS	60
XIV. TÉRMINOS.....	61

I. INTRODUCCIÓN

Los Lineamientos generales para la evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública Federal (APF) establecen que un programa que presentó un cambio sustancial en su diseño y/u operación debe ser objeto de una evaluación.

El Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) presenta un diagnóstico del Programa para el Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el que precisa sus objetivos, alcances, población objetivo, impacto presupuestario y las fuentes de financiamiento.

De igual forma, se explica la manera en que el programa contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Inmujeres, de la legislación nacional y de los tratados internacionales que ha suscrito nuestro país en materia de igualdad de género.

II. ANTECEDENTES

La situación de desigualdad que viven las mujeres y las niñas mexicanas obliga al Estado a impulsar políticas públicas dirigidas a combatir las causas principales que impiden el cumplimiento de sus derechos fundamentales.

En México, durante los últimos años, se han diseñado y fortalecido políticas públicas con la finalidad de contribuir a la reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres, mediante la institucionalización de la perspectiva de género en las entidades gubernamentales.

Como parte de este proceso, en 2001, se creó el Inmujeres¹, con el objetivo de “promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país.”

A partir de entonces, el Inmujeres ha sido la institución rectora de la política de género a nivel federal y ha impulsado: la transversalidad en las políticas públicas con perspectiva de género en las distintas entidades de la APF, a partir de la ejecución de acciones coordinadas; por medio del federalismo mediante el desarrollo de programas y actividades para el fortalecimiento institucional de las dependencias responsables de la equidad de género en los estados y municipios;

¹ Ver el decreto de creación del Inmujeres. Disponible en el Diario Oficial de la Federación (DOF), 2001
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=772900&fecha=12/01/2001

y el fortalecimiento de vínculos con los Poderes Legislativo y Judicial tanto a nivel federal como estatal”.²

Otro avance importante en la materia, tuvo lugar en el 2008, cuando por primera vez se incorporó un Anexo etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres en el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF), con el fin de incorporar la perspectiva de género en el diseño, elaboración y aplicación de los programas de la APF.

Fue en ese mismo año que el Inmujeres implementó el Programa “Promoción y Coordinación de las Acciones para la Equidad de Género” con el fin de impulsar acciones y proyectos orientados a contribuir a la disminución de las brechas de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. En 2014, se cambió el nombre por el de Programa de Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

III. MARCO NORMATIVO

Mediante el Programa de Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, el Inmujeres da cumplimiento a la normatividad mexicana vigente en materia de género y a los compromisos internacionales adquiridos por nuestro país.

En el contexto nacional, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) establece la obligación de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y con ella la observancia en materia de igualdad, la implementación del Sistema Nacional de Igualdad y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, que toman en cuenta las necesidades de las entidades federativas y los municipios, así como las particularidades de la desigualdad en cada región.

Adicionalmente, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) que tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

La Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, se coordinarán para la integración y funcionamiento del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (SNPASEVCM), con el propósito de conjuntar esfuerzos, instrumentos, políticas,

² Artículo 4, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres
<http://legislacion.scjn.gob.mx/LF/AbriDocArticulo.aspx?IdLey=18672&IdRef=2>

servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

En 2012 se publicó la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos que establece las competencias para la prevención, investigación, persecución y sanción de la trata de personas en los diferentes niveles de gobierno.

Además, el Programa es congruente con lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la Ley de Planeación y con la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria que establecen que se debe contar con políticas, programas y presupuestos diseñados con perspectiva de género, alineados y articulados entre sí para alcanzar el bienestar, incrementar el desarrollo humano, garantizar el empoderamiento económico, incentivar la participación política y social de las mujeres y erradicar la violencia de género en México.

De igual forma, se alinea a la estrategia transversal de Perspectiva de Género establecida en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018 y con el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018, que es el programa rector de la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres.

Respecto a la normatividad internacional en el que se inserta el Programa de Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, se encuentra la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). La recomendación número 6 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Séptimo período de sesiones, 1988) convoca a los Estados parte a establecer o reforzar mecanismos, instituciones o procedimientos nacionales efectivos, a un nivel gubernamental elevado y con recursos, compromisos y autoridad suficientes, para asesorar sobre las repercusiones que tendrán sobre las mujeres todas las políticas gubernamentales; para supervisar la situación general de las mujeres; para ayudar a formular nuevas políticas; y aplicar eficazmente estrategias encaminadas a eliminar la discriminación.

Otro compromiso, es el de la Organización de Estados Americanos (OEA), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), que señala que todos los Estados parte se deben comprometer a adoptar medidas a fin de proteger los derechos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia tanto en el ámbito público como en el privado.

IV. IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

IV.1 IDENTIFICACIÓN, ESTADO ACTUAL Y EVOLUCIÓN DEL PROBLEMA

La presente sección pone de manifiesto los desafíos que enfrentan las mujeres en materia de igualdad para alcanzar el bienestar, para incrementar el desarrollo humano, para garantizar su empoderamiento económico, incentivar su participación política y social y para erradicar la violencia en su contra.

Se abordarán diversos aspectos como las mujeres y el acceso a la justicia, las mujeres y la economía, salud, educación y participación política entre otros.

IV.1.1 IGUALDAD JURÍDICA, PROCURACIÓN E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA

El término igualdad jurídica significa que las personas tienen los mismos derechos sin importar que sean diferentes entre sí; sin embargo, la inclusión y el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en las leyes no garantiza que las mujeres tengan, en los hechos, asegurada la igualdad sustantiva.

Para alcanzar la igualdad jurídica de las mujeres y la protección de sus derechos, es necesaria la derogación de disposiciones discriminatorias y excluyentes en los tres órdenes de gobierno.

En este sentido, el Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Violencia contra las Mujeres señala que existe una aplicación inadecuada de marcos jurídicos y normativos, además de que los esfuerzos que se llevan a cabo no son integrales, ni están supervisados o evaluados adecuadamente.

Por ello se recomienda revisar el mecanismo nacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres y la alerta de violencia de género; activar el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANAVIM) con la participación de las entidades federativas; y establecer mecanismos para supervisar la aplicación de leyes y sancionar a los funcionarios que discriminan a las mujeres.³

Asimismo y de manera reiterada se ha recomendado al Estado Mexicano: “Adoptar todas las medidas necesarias para establecer un sistema estándar para la reunión periódica de datos estadísticos sobre la violencia contra la mujer, desglosados según el tipo de violencia y las circunstancias en que se cometió el acto de violencia, que incluya información sobre los autores y las víctimas de

³ ONU. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). CEDAW/C/MEX/CO/7-8. Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. http://cedoc.INMUJERES.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf

estos actos y la relación entre ellos” para diseñar políticas públicas orientadas a la erradicación de la violencia.⁴

De manera puntual, el Comité de la CEDAW ha hecho observaciones sobre las actuaciones de los órganos de procuración e impartición de justicia en México, que frecuentemente reproducen en sus procedimientos la violencia y la discriminación contra las mujeres.

Señala que el acceso de las mujeres a la justicia se ha visto obstaculizado por huecos legales, por prácticas discriminatorias del personal de servicio público y por factores sociales, culturales, económicos, geográficos y políticos, como lo señala la Corte Interamericana de los Derechos Humanos en su condena contra el Estado Mexicano por el caso González y otras (caso “Campo Algodonero”).⁵

Actualmente, México se encuentra en la transición hacia un Sistema de Justicia Penal Acusatorio que se fundamenta en el respeto de los derechos tanto de la víctima como del imputado. Esto representa un desafío y una oportunidad para que las instituciones de procuración e impartición de justicia incorporen la perspectiva de género en su quehacer institucional.

Otro problema alarmante al que se enfrentan las mujeres, es el de la violencia en su contra, que se expresa en múltiples formas y espacios. En México, 46.1% de las mujeres de 15 años y más han sufrido algún incidente de violencia por parte de su pareja. De ellas, el 42.4% ha sido víctima de violencia emocional, 24.5% ha sufrido violencia económica, 13.5% violencia física y 7.3% ha sufrido violencia sexual.

En lo que respecta a la violencia laboral, 20.6% de las mujeres declaró haberla sufrido en algún momento. Más del 4% refirió haber sido víctima de hostigamiento sexual,⁶ situación que obstaculiza su desarrollo profesional y económico.

Por otra parte, más de 500 mil mujeres han sido forzadas a tener relaciones sexuales; de ellas, alrededor de 75 mil fueron víctimas de violación en el último año;⁷ sin embargo, por ese delito cada año se inician apenas 15 mil averiguaciones y sólo se concluyen 5 mil juicios en los Tribunales Superiores de Justicia.⁸

⁴ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Febrero 2007; Enero 2013.

⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos (COIDH), Caso González y otras (“Campo algodónero”) vs. México. Sentencia 16 de noviembre de 2009.

⁶ *Ibidem*.

⁷ *Ibidem*.

⁸ Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Incidencia Delictiva Nacional, fuero común. INEGI. Estadísticas Judiciales en Materia Penal. Varios años.

Estos datos ofrecen un panorama respecto a las mujeres y el acceso a la justicia. En muchos casos desconfían de las instituciones, desconocen los procedimientos o sus propios derechos. Muestra de ello es que sólo el 14% de las mujeres víctimas de violencia se acerca a una autoridad para pedir ayuda, el resto considera que nadie puede ayudarles.⁹

Respecto al feminicidio, la más cruda expresión de la violencia contra las mujeres, hay lagunas importantes en su tipificación, identificación, clasificación y en las sanciones que se imponen. A la fecha, no se cuenta con una metodología que permita estandarizar el registro de los casos y tampoco hay un Sistema Nacional de Información respecto a este delito.

Otro de los riesgos a los que se enfrentan las mujeres, es a la trata de personas. En México, se han hecho esfuerzos importante para combatir este flagelo como la creación de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, sin embargo, aún es necesario establecer una estrategia para terminar con las redes de trata y para contar con un sistema de estadísticas nacionales en el tema.

Otro tema central en el marco de la impartición de justicia, lo constituye la población femenina privada de su libertad. La población penitenciaria está conformada por 95.2% de hombres y 4.8% de mujeres, lo que explica que la infraestructura, organización y funcionamiento de los centros de reclusión esté en función de las necesidades masculinas.

La situación de las reclusas presenta irregularidades ya que aproximadamente 8000 mujeres (74% de las internas) se encuentran recluidas por delitos del fuero común y sólo el 48.7% de la población femenina en prisión tiene una sentencia. Además, en los centros penitenciarios hay casi 400 menores y alrededor de 50 internas embarazadas.¹⁰

En suma, es urgente contar con estrategias y acciones para la prevención de la violencia contra las mujeres que contribuyan a la sensibilización, visibilización y desnaturalización de las distintas manifestaciones de violencia.

IV.1.2 AGENCIA, AUTONOMÍA ECONÓMICA Y ACCESO A RECURSOS PRODUCTIVOS

La inserción de las mujeres en el ámbito laboral en los últimos 40 años ha aumentado considerablemente, sin que esto se haya traducido en una igualdad

⁹ INEGI-INMUJERES. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011. México.

¹⁰ Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Informe Especial de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos sobre el Estado que Guardan los Derechos Humanos de las Mujeres Internas en Centros de Reclusión de la República Mexicana. México, 2013.

real en las condiciones de trabajo, ni en el reparto de las obligaciones domésticas y del cuidado.

Las dobles y triples jornadas que desempeñan las mujeres evidencian algunas condiciones de desigualdad. Las mujeres dedican más horas al trabajo remunerado y no remunerado que los hombres y por lo tanto trabajan más horas a la semana.¹¹ Se estima que el tiempo de trabajo semanal de las mujeres es de casi 60 horas y el de los hombres de poco más de 50.¹²

Es un hecho que las mujeres se incorporan en menor proporción a las actividades remuneradas, su tasa de participación es de 43.5% y la de los hombres es de 77.5%,¹³ debido a que tienen que desempeñar trabajos no remunerados en sus hogares. Las mujeres se ocupan mayoritariamente como trabajadoras asalariadas (62.5%), y como trabajadoras por cuenta propia (23.5%). Las empleadoras sólo representan el 2.5%, mientras que los hombres empleadores alcanzan un 6.1%.¹⁴

Los índices de discriminación salarial por ocupación y sector de actividad muestran que las mujeres ganan 30.5% menos que los hombres en ocupaciones industriales, 16.7% menos como comerciantes y 15.3% menos como profesionales. Por sector de actividad el índice es de casi un 20% en el comercio, de 18.1% en la industria manufacturera, de poco más de 14% en la construcción y de más de 10.8% en los servicios.¹⁵

En el contexto del micro-negocio, el 23% de los hombres son empleadores y 77% trabajadores por su cuenta. Para las mujeres, estos porcentajes son 8% y 92% respectivamente.

La brecha más grande se observa en los niveles de ingresos ya que 56% de los hombres dueños de micro-negocios tienen ingresos de tres o más salarios mínimos, mientras que sólo el 29% de las mujeres alcanzan esos niveles. Las ganancias promedio mensuales de los micro-negocios dirigidos por varones ascienden a 6,802 pesos y por mujeres a 2,947 pesos.¹⁶

De las poco más de 18 millones de personas ocupadas en el país que cuentan con un trabajo formal, 62.3% son hombres y 37.7% mujeres. En el sector informal

¹¹ Inmujeres-INEGI. Mujeres y Hombres en México, 2012. Página 118.

¹² Inmujeres-INEGI. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, ENUT 2009, México.

¹³ INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012. Segundo trimestre.

¹⁴ INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012. Segundo trimestre.

¹⁵ INMUJERES con base en Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012. Segundo trimestre.

¹⁶ INEGI. Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN), 2012.

59.3% son hombres y 40.7% mujeres. Del total de personas adultas mayores jubiladas o pensionadas, 73.2% son hombres y 26.8% mujeres.¹⁷

La principal y más sólida barrera que enfrentan las mujeres para lograr su autonomía económica es el trabajo no remunerado que realizan en sus hogares (tareas domésticas y cuidados de niñas, niños, adultos mayores, personas con discapacidad y enfermos), que tiene un valor económico y social, pero que no recibe una remuneración, ni se distribuye igualitariamente entre mujeres y hombres. La contribución que hacen las personas, básicamente mujeres al bienestar de las familias con su trabajo no remunerado, se estima en 21.6% del Producto Interno Bruto (PIB).¹⁸

Por lo anterior, es necesario generar políticas públicas para apoyar a las mujeres que realizan trabajos no remunerados, políticas de protección social, mecanismos de acceso a la seguridad social universal, de ahorro para el retiro y de subsidio para la vivienda; operar programas de desarrollo económico y fomento al empleo con perspectiva de género y compatibles con las obligaciones domésticas; diseñar acciones afirmativas para que desde las reglas de operación las mujeres puedan acceder a programas de fomento; aplicar la Ley Federal del Trabajo con especial énfasis en garantizar el cumplimiento de la igualdad salarial, eliminar el acoso y hostigamiento sexual, erradicar la discriminación por embarazo o maternidad; implementar programas para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, con participación de empresas, gobierno y trabajadoras/es, incrementar la infraestructura para apoyar las tareas del cuidado; ratificar las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras acciones.¹⁹

IV.1.3 BIENESTAR Y DESARROLLO HUMANO

El desarrollo humano, uno de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, consiste en incrementar oportunidades, capacidades y niveles de bienestar. Entre sus componentes fundamentales se encuentran la educación, la salud y habitar en entornos públicos y privados que sean armónicos.

Educación

En México, los grupos con mayores rezagos educativos son las mujeres adultas mayores y las mujeres indígenas que presentan tasas de analfabetismo de 28.7% y 35.1% respectivamente. La tasa de asistencia escolar de las niñas en edad de

¹⁷ INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2012. Segundo trimestre.

¹⁸ INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales. Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México, 2007-2011. Página 16, México, 2013.

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 156: Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Convenio 189: Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011. Ginebra Suiza.

cursas la primaria y la secundaria es de 96.4% y 86.4% respectivamente; sin embargo, en localidades con menos de 2,500 habitantes, 6.6% de las niñas de 6 a 14 años no asiste a la escuela.²⁰

El promedio de escolaridad de la población de 15 años y más es de 8.5 años para mujeres y 8.8 años para los hombres, lo que significa que aún no se alcanza la educación básica obligatoria (primaria y secundaria).

Respecto a la educación básica, 43% de las mujeres de 15 años y más no la ha completado,²¹ lo que impide el paso hacia la educación media que la ley establece como obligatoria,²² y repercute en diferentes ámbitos del desarrollo.

De la población de 14 años y más que habla lengua indígena, sólo el 12.7% de las mujeres y el 16.4% de los hombres tienen la secundaria terminada.²³

Los datos señalan que la tasa de asistencia escolar de las mujeres de 16 a 18 años (educación media superior) es de 56.5% y la de 19 a 24 años (educación superior) es de apenas 23.7%.

Análisis recientes afirman que los hombres tienen mayores probabilidades de continuar sus estudios, a pesar de que los indicadores de deserción, reprobación y eficiencia terminal muestran mayor aprovechamiento de las mujeres desde la primaria hasta la educación media superior.²⁴

En lo que se refiere a la matrícula universitaria, existen desigualdades de género en algunas áreas de estudio: sólo el 31.1% del alumnado en ingenierías y el 35.4% en ciencias agropecuarias está conformado por mujeres. Ellas son mayoría en educación y humanidades (68.4%) y en ciencias de la salud (64.7%). La distribución dentro del Sistema Nacional de Investigadores señala que apenas 34.1% son mujeres.²⁵

Por ello, es necesario eliminar sesgos de género en la elección del área de estudio y en el desarrollo profesional de las mujeres e incentivar su participación en ciencias duras y en áreas tecnológicas, de innovación y de nuevas tecnologías, así como en la investigación.

²⁰ INEGI. Censo de Población y Vivienda, 2010.

²¹ INEGI. Censo de Población y Vivienda, 2010.

²² Diario Oficial de la Federación, 10 de junio de 2013, DECRETO por el que se reforman los artículos 3o., 4o., 9o., 37, 65 y 66; y se adicionan los artículos 12 y 13 de la Ley General de Educación. Consultado en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5301832&fecha=10/06/2013

²³ INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010.

²⁴ SEP. Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos. Ciclos escolares 2010-2011 y 2011-2012.

²⁵ Foro Consultivo Científico y Tecnológico, con datos de CONACYT. México, 2013. Consultado en: http://www.foroconsultivo.org.mx/documentos/acertadistico/conacyt/sistema_nacional_de_investigadores.pdf

En relación a la violencia escolar, la Secretaría de Educación Pública (SEP) señala que alrededor del 90% de las alumnas y alumnos de primaria y de secundaria declaró haber sufrido humillaciones o insultos en la escuela. Además, el 43.2% del personal docente ha detectado casos de violencia en su escuela.²⁶ El 43% de las mujeres víctimas de violencia escolar, indica que son maestros y autoridades los principales agresores.²⁷ Esto indica que hay una práctica generalizada que debe ser erradicada.

Actualmente, hay 4.4 millones de jóvenes de 15 a 24 años que no estudian ni trabajan, de los cuales, el 76.7% son mujeres que en su mayoría (casi tres millones) se dedican al trabajo doméstico y a la economía del cuidado.²⁸

Para poder alcanzar una educación de calidad con una cobertura total, es necesario disminuir las brechas de género, eliminar la segregación por áreas de estudio, establecer acciones para disminuir las tasas de deserción, especialmente en las niñas, adolescentes y jóvenes indígenas, rurales y de sectores populares urbanos que enfrentan problemas para completar su educación.

Adicionalmente, las acciones deben dirigirse a la modernización de los planes de estudio y el material didáctico (libros de texto) que eliminen estereotipos, con lenguaje incluyente, sin discriminación de género. De igual forma, es necesario promover acciones educativas afirmativas que beneficien a las mujeres para cerrar las brechas de desigualdad; capacitar al personal docente en los derechos de las mujeres; promover la cultura de la igualdad, la creación artística y el deporte, así como la reducción de la violencia al interior de las escuelas.

De igual forma, es necesario conformar un sistema integral de evaluación equitativo adecuado a las particularidades regionales del país; establecer horarios escolares armonizados con los de los progenitores trabajadores; modernizar la infraestructura de las escuelas y comunidades; reforzar el vínculo de la educación media y superior con el sector productivo.

Todo ello deberá realizarse considerando como eje transversal la perspectiva de género y con especial atención en las necesidades y condiciones diferentes de las y los alumnos: hablantes de lengua indígena, población jornalera agrícola migrante, escolares en situación de pobreza o sin acceso a una alimentación adecuada, problemas de obesidad, discapacidad, así como niñas y niños con capacidades sobresalientes.

²⁶ SEP-UNICEF. Informe Nacional sobre Violencia de Género en la Educación Básica en México. México, 2009.

²⁷ INEGI-INMUJERES. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011. México.

²⁸ Inmujeres, con base en INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012. Segundo Trimestre.

Salud

En lo que se refiere al acceso de las mujeres a los servicios de salud, éste proviene mayoritariamente de “vías no asociadas al trabajo o a una contratación propia del servicio”: 161 mujeres por cada 100 hombres tienen acceso indirecto, mientras que sólo 58 mujeres por cada 100 hombres tienen acceso directo. La magnitud de esta brecha es similar entre población que vive en situación de pobreza,²⁹ por ejemplo, el 42.3% de las mujeres hablantes de una lengua indígena en edad fértil no tiene acceso a servicios de salud.³⁰

Estos datos reflejan la condición de dependencia de las mujeres para acceder al sistema de salud, así como la exclusión que enfrentan diversos grupos de mujeres del sistema de salud.

En cuanto a la Razón de Mortalidad Materna en México, se estima que hay 43 defunciones por 100 mil nacidos vivos,³¹ por causas que son prevenibles, además, el riesgo de complicaciones durante el embarazo, parto o puerperio es mayor en las adolescentes³² y el aborto representa la quinta causa de mortalidad materna.

Otro de los problemas relacionados con la salud reproductiva y sexual es que el 46.2% de los nacimientos de mujeres de 20-49 años son por cesárea (20.5% programadas y 25.7% por urgencias), cifra que está por encima de la recomendación de la Organización Mundial de la Salud (OMS) que señala que no debe ser mayor al 15%, y del 20% señalado en la propia Norma Oficial Mexicana.³³ En los últimos 12 años el número de cesáreas se incrementó en 50.3%,³⁴ y su práctica se relaciona con un mayor riesgo de morbi-mortalidad materna y neonatal, mayor número de partos pretérmino y de acretismo placentario en el siguiente embarazo.

La fecundidad adolescente va en aumento por falta de acciones preventivas, educativas y de acceso a los servicios de salud. Anualmente se registran alrededor de 475 mil nacimientos de madres adolescentes, con notables

²⁹ CONEVAL. Pobreza y Género en México. Hacia un sistema de indicadores. México, 2012. Consultado en: http://www.coneval.gob.mx/Informes/Coordinacion/INFORMES_Y_PUBLICACIONES_PDF/PobrezayGeneroenweb.pdf. CONEVAL, 2013.

³⁰ INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), 2009. México.

³¹ Secretaría de Salud. Sistema Nacional de Información en Salud (SINAIS). CONAPO. Proyecciones de la Población de México 2010-2050. Proyecciones de las Entidades Federativas 2010-2030. http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones_de_la_Poblacion_2010-2050.

³² Secretaría de Salud. Sistema Nacional de Información en Salud (SINAIS). CONAPO. Proyecciones de la Población de México 2010-2050. Proyecciones de las Entidades Federativas 2010-2030. http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones_de_la_Poblacion_2010-2050.

³³ Instituto Nacional de Salud Pública. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT), 2012. México. <http://ensanut.insp.mx/>

³⁴ *Ibidem*.

diferencias por nivel de instrucción, tamaño de la localidad y origen étnico.³⁵ La mayoría de dichos embarazos son no deseados, algunos ocurren por desconocimiento sobre relaciones sexuales seguras ya que solamente el 33.4% de las adolescentes utilizan algún método anticonceptivo en su primera relación sexual.³⁶

A esto hay que agregar los obstáculos que tiene la población usuaria para acceder a métodos anticonceptivos de emergencia, ya que sólo en el 20.9% de las unidades de primer nivel de atención evaluadas por el Instituto Nacional de Salud Pública (INSP), se mencionó este servicio.³⁷ Apenas un 50% de las unidades médicas del primer y segundo nivel cuentan con personal para la promoción en planificación familiar y anticoncepción³⁸ y diversos estudios muestran que el desabasto de métodos anticonceptivos es un problema generalizado en el sistema de salud. El acceso a anticonceptivos y servicios médicos está mucho más restringido para las mujeres indígenas.³⁹

En cuanto a la a prevención del cáncer de mama y cérvico-uterino sólo el 15% de las mujeres de 40 a 49 años y 26% de mujeres de 50 a 69 años, acuden a realizarse una mastografía y sólo el 48.5% de las mujeres de 25 a 64 años se hace la prueba de Papanicolau.⁴⁰

Respecto al problema de sobrepeso, en mujeres de 20 a 49 años se presenta en el 35.3% y la obesidad en 35.2%.⁴¹ Ambos son factores de riesgo para la adquisición de enfermedades cardiovasculares y la diabetes mellitus, que son las dos principales causas de muerte de mujeres en México.⁴² Respecto a la hipertensión arterial, afecta a una de cada tres mujeres.⁴³

³⁵ INEGI. Estadísticas vitales. Registros de natalidad. Consulta interactiva de datos. México.

³⁶ Instituto Nacional de Salud Pública. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT), 2012. México. <http://ensanut.insp.mx/>

³⁷ Instituto Nacional de Salud Pública – INMUJERES, Monitoreo de la atención a las mujeres en servicios del sector salud 2012, México. <http://www.INMUJERES.gob.mx/images/stories/cuadernos/Resized/agosto2013/ct38.pdf>

³⁸ Ibídem.

³⁹ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México (ENADIS), 2010, México.

⁴⁰ Instituto Nacional de Salud Pública. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT), 2012. México ENSANUT, 2012. SIG, 2013.

⁴¹ Ibídem.

⁴² INMUJERES-INEGI. Mujeres y Hombres en México, 2012.

⁴³ Instituto Nacional de Salud Pública. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT), 2012. México <http://ensanut.insp.mx/>

Particular atención requiere la prevención y atención de las adicciones, específicamente el consumo de drogas y alcohol que se han incrementado en mujeres en un 20% y 40% respectivamente, entre 2002 y 2011.⁴⁴

Los problemas de depresión y de salud mental también son preocupantes. Cifras oficiales señalan que la depresión afecta más a mujeres (14.4%) que a los hombres (8.9%).

Finalmente, es necesario destacar que en México se requiere de un esquema integral de atención desde la perspectiva de los servicios de salud para las mujeres con discapacidad. Datos censales señalan que en México 5.3% de la población total tiene algún tipo de discapacidad, con diferencias por sexo en las causas de las discapacidades: en las mujeres sobresalen las enfermedades y la edad avanzada, mientras que en los hombres se deben principalmente a los accidentes.⁴⁵

Corresponsabilidad social

Para que las mujeres puedan insertarse en actividades remuneradas o educativas que permitan su desarrollo, es necesario contar con una infraestructura social que corresponsablemente comparta el trabajo del cuidado.

El tiempo destinado al trabajo es mayor para las mujeres que para los hombres, con mayores brechas para las mujeres rurales e indígenas. Al trabajo remunerado las mujeres le dedican en promedio 39.5 horas por semana (los hombres 47); al trabajo no remunerado, un promedio de 39 horas semanales (los hombres poco menos de 12).⁴⁶ Por lo tanto, la mayor carga, considerando el trabajo total, remunerado y no remunerado, recae en las mujeres.⁴⁷

Si la mujer es la jefa de hogar, dedica en promedio 38.3 horas a la semana al trabajo no remunerado mientras que el jefe sólo dedica 13.0 horas. Si es la cónyuge, dedica 52.7 horas y el hombre 22.2 horas. Las hijas dedican 22.4 horas y los hijos 9.0; las nueras 47.9 y los yernos 12.8 horas semanales en promedio.⁴⁸ Información reciente confirma que en su mayoría, son mujeres las únicas cuidadoras o quienes dedican más tiempo al cuidado en los hogares (entre 60 y 80%).⁴⁹

⁴⁴ Instituto Nacional de Salud Pública. Encuesta Nacional de Adicciones, 2002 y 2011, México.

⁴⁵ INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

⁴⁶ INEGI-INMUJERES. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), 2009, México.

⁴⁷ INEGI-INMUJERES. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), 2009, México.

⁴⁸ INMUJERES. Pedrero, Mercedes. Valor económico del trabajo doméstico en México. Aportaciones de mujeres y hombres. México. 2010.

<http://www.INMUJERES.gob.mx/images/stories/cuadernos/ct21.pdf>

⁴⁹ INEGI- INMUJERES. Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social. ELCOS, 2012.

En México en los hogares es donde se brinda la mayoría de los cuidados y son las mujeres las que los realizan. El cuidado no es una actividad doméstica más, es un trabajo que obliga a permanecer en el hogar, es una tarea exigente e inflexible. En 2009, la población mexicana que requirió de cuidados de salud se distribuyó de la siguiente manera: 6.9 millones de personas con alguna enfermedad temporal, 1.3 millones de personas con alguna limitación física o mental y 3.5 millones de personas con alguna enfermedad crónica.⁵⁰ En el país se tiene que cuidar a 30.4 millones de menores de 15 años, 6.8 millones de enfermos temporales, 3.5 millones de enfermos crónicos, 1.2 millones de personas con discapacidad y a una parte importante de los 10.6 millones de adultos mayores.⁵¹ El cuidado de todas estas personas recae principalmente en las mujeres y no se cuenta con infraestructura social que apoye esta tarea.

El reto entonces, es conciliar el derecho a la autonomía económica, al acceso y permanencia escolar, a la igualdad de oportunidades, a elegir, a un desarrollo y crecimiento profesional con la exigencia del trabajo no remunerado y los cuidados.

Vivienda

Una vivienda y un entorno adecuado y seguro son indispensables para la armoniosa convivencia familiar. En esta materia, todavía hay metas que cumplir para garantizar viviendas dignas.

Alrededor del 15% de las mujeres habita en viviendas con deficiencias de infraestructura, de espacio o de servicios. Entre la población indígena el porcentaje de mujeres que enfrenta carencias por calidad y espacios en la es de 42% de las mujeres y por carencias en los servicios básicos es de 50.6%.⁵²

La calidad de las viviendas y su equipamiento son determinantes para disminuir las cargas de trabajo de las mujeres. En las viviendas sin acceso directo al agua entubada, se estima que las horas que dedican las mujeres a los quehaceres domésticos se incrementan en un 15%; cuando tienen que acarrear el agua el incremento llega a ser hasta del 40%. La calidad de la vivienda también afecta el tiempo de las mujeres: cuando una vivienda tiene piso de tierra los incrementos son de alrededor del 17%.⁵³

En lo que se refiere al acceso a los créditos para vivienda, las mujeres se enfrentan a las barreras para acceder al mercado formal de trabajo y con ello a

⁵⁰ INEGI-INMUJERES. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), 2009, México.

⁵¹ INEGI-INMUJERES. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), 2009, México. INEGI. Censo de Población y Vivienda, 2010.

⁵² CONEVAL con base en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2010, México.

⁵³ INMUJERES, con base en INEGI. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2009, México.

este tipo de servicios financieros. A pesar de los esfuerzos, sólo el 35.3% de los créditos que otorga el Infonavit otorga son para mujeres.⁵⁴ Los grupos identificados como menos favorecidos por las políticas de vivienda son: las mujeres jefas de hogar, las mujeres indígenas, las mujeres jóvenes y las adultas mayores.⁵⁵

Entornos seguros y amigables

Los espacios públicos de convivencia comunitaria requieren condiciones adecuadas. Se estima que los costos totales que debe asumir la sociedad mexicana como consecuencia de la inseguridad y el delito representa 1.4% del PIB.⁵⁶

En uno de cada tres hogares en México, alguno de sus integrantes (30.6%) fue víctima de un delito, lo que significa un total de 18.7 millones de víctimas por año y afecta al 22% de las mujeres y al 23.6% de los hombres.⁵⁷ Los datos muestran que ocurrieron casi 22.4 millones de delitos y el 87.1% no fue denunciado por considerar que no es posible confiar en las autoridades y porque la población considera que denunciar es una pérdida de tiempo.⁵⁸

En cuanto a la percepción de inseguridad, 58.3% de las mujeres y 56.5% de los hombres señalan que es el principal problema que tiene el país. El 66.6% de la población percibe la inseguridad como problema en su comunidad; y sólo un 22.5% de las mujeres considera que la situación de inseguridad en el país mejorará en el futuro.⁵⁹

La violencia que sufren las mujeres en los espacios públicos ha ido en aumento. Una de cada cuatro, ha sido objeto de agresiones verbales; 14% ha sufrido tocamientos sin su consentimiento; 8% ha tenido miedo de ser atacada sexualmente y el 1.3% han sido violadas.⁶⁰

El problema de la inseguridad se acompaña del miedo al abuso y a la violencia;⁶¹ ser víctima de un robo es una de las situaciones que más preocupa a las mujeres

⁵⁴ INMUJERES. Análisis cuantitativo de la oferta y demanda por vivienda, y la relación de sus características con el bienestar de los hogares; desde un enfoque de género. 2010, México.
<http://www.INMUJERES.gob.mx/index.php/biblioteca-digital/cuadernosgenero>

⁵⁵ Ibídem.

⁵⁶ INEGI. Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE), 2012, México.

⁵⁷ Ibídem.

⁵⁸ Ibídem.

⁵⁹ Ibídem.

⁶⁰ INEGI- INMUJERES. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011. México.

⁶¹ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México (ENADIS), 2010, México.

(31%).⁶² Esto explica porque muchas mujeres limitan su movilidad, abandonan su educación y reduce sus oportunidades si ello implica moverse en zonas o en horarios inseguros que las exponen a ser atacadas.

Medio ambiente y sustentabilidad

Los problemas del medio ambiente se encuentran relacionados con la satisfacción de necesidades básicas, las fuentes renovables de energía, las políticas de protección y los procesos limitados de innovación tecnológica. La pérdida y deterioro de los recursos naturales menoscaba los niveles y variedad productiva en una comunidad y su entorno, y en casos extremos puede provocar migraciones forzadas.

En 2005 la huella ecológica, indicador relevante de deterioro ambiental, fue de 3.4 hectáreas, superficie mayor que las 1.7 hectáreas de terreno productivo, que pone de manifiesto las consecuencias del uso no sostenible de los recursos naturales en México.⁶³

Respecto a las fuentes de energía, en las zonas rurales es la leña y es indispensable ofrecer alternativas a las mujeres indígenas y campesinas para detener la deforestación y la desertificación. En localidades de menos de 2,500 habitantes, el porcentaje de viviendas que usa leña o carbón es de 49.2% y presentan alguna carencia de otros servicios básicos, relacionados con la salud de las personas y el cuidado del medio ambiente: 68.6% de las viviendas cuenta con drenaje; y sólo 76.2% dispone de agua entubada.⁶⁴

En relación al acceso de mujeres y hombres a los recursos productivos y a la toma de decisiones, hay 4.2 millones de ejidatarios(as) y comuneros(as), de los cuales 19.8% son mujeres.⁶⁵ Al no ser propietarias de la tierra, no pueden acceder a programas de equipamiento, infraestructura, créditos, arrendamiento, apoyos económicos por pago de servicios ambientales, y tampoco están representadas en la toma de decisiones para organizar las actividades agropecuarias.

La vulnerabilidad que enfrentan las mujeres ante los riesgos de desastres difieren en función de los roles que desempeñan y los espacios en que se desarrollan. Se señala que los desastres naturales tienen un impacto mayor sobre la esperanza de vida de las mujeres, pues son 14 veces más propensas a morir durante un

⁶² Ibídem.

⁶³ Superficie para producir los bienes y servicios que se requieren, así como la necesaria para absorber sus desechos. Si la huella ecológica es mayor que la superficie productiva disponible, se está haciendo un uso no sostenible de los recursos naturales

⁶⁴ INEGI. Censo de Población y Vivienda, 2010.

⁶⁵ INEGI. Censo Agropecuario 2007, IX Censo Ejidal, México.

desastre.⁶⁶ Además, debido a que en ellas recae la responsabilidad del trabajo no remunerado (suministro de cuidados, agua y alimentos), los desastres les implican una carga adicional.

De acuerdo con el Centro Nacional de Prevención de Desastres, para 2010 las áreas de cultivo o pastizales dañados ascendieron a 961,525 hectáreas.⁶⁷ Esto se afecta directamente la seguridad alimentaria. La población que vive en situación de pobreza es vulnerable a los impactos climáticos adversos y tiene menor capacidad para adaptarse.

Para conseguir la sustentabilidad medioambiental se requiere la implementación de medidas para impulsar la producción de energía limpia y la protección de los ecosistemas, que en conjunto son la base para lograr un desarrollo sustentable. La meta es incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todo el sector medio ambiental y fomentar la participación de las mujeres y su papel en el acceso, uso, control y manejo de los recursos naturales, y colocarlas como protagonistas en la toma de decisiones para mejorar su posición respecto a la conservación, cuidado y aprovechamiento de los recursos naturales, gestión ambiental y cambio climático.

Participación política y social

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece como objetivo proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promover el empoderamiento de las mujeres, así como la participación y representación política de mujeres y hombres.

La participación de las mujeres en el ámbito político a nivel federal presenta avances. El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) emitió la sentencia 12624/2011 que estipula la obligatoriedad de las cuotas de género, así como la integración de fórmulas con suplencias del mismo sexo, establecidas en las modificaciones al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE).

En 2012, la representación de mujeres en la Cámara de Senadores alcanzó el 33.6% y en la Cámara de Diputados el 36.8%;⁶⁸ con ello se cumple a nivel federal uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), de alcanzar un mínimo de 30% de mujeres en el Congreso.

⁶⁶ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Buró de Prevención de Crisis y Recuperación. Género y Desastres. Nueva York. Octubre de 2010.

⁶⁷ Cenapred. Impacto Socioeconómico de los Principales Desastres en la República Mexicana. México. Vol. 12. 2010.

⁶⁸ Congreso de la Unión. Senado de la República LXII Legislatura. Cámara de Diputados LXII Legislatura. Información al 15 de octubre de 2012.

Sin embargo, en lo que se refiere al ámbito municipal, la participación de las mujeres durante 2013 fue de 6.9% en las presidencias municipales;⁶⁹ las regidoras y síndicas representaban en 2011 el 38.5% y el 26.8% respectivamente.⁷⁰ En este ámbito se debe considerar la necesidad de incrementar la participación de las mujeres indígenas.

En lo que se refiere a la presencia de mujeres en el poder ejecutivo de los tres órdenes de gobierno, no se ha establecido la paridad. Del total de personas en puestos directivos superiores, las mujeres apenas alcanzan el 24%.⁷¹ En cuanto al Ejecutivo Federal, la participación femenina en los mandos medios y superiores representa el 35.5% y se concentra en la más baja jerarquía (subdirectoras, jefas de departamento, enlaces).⁷² La representación femenina en las entidades federativas en puestos de alta dirección apenas alcanza un 14.6%.⁷³

Con respecto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), sólo 2 de los 11 ministros son mujeres. De los magistrados del Pleno de los Tribunales Superiores de Justicia en 2012, 28.6% eran mujeres.⁷⁴

Finalmente, la participación de las mujeres en puestos de toma de decisión en las estructuras sindicales es menor al 4%.⁷⁵

Políticas culturales y medios de comunicación

La modificación de la imagen y concepción social que se tiene de las mujeres es fundamental para lograr la igualdad sustantiva. La industria cultural, de entretenimiento y de información tiene un papel relevante en una revolución cultural, de ahí la importancia de incluir la perspectiva de género en las imágenes y contenidos de los medios de comunicación que son los que modelan parte de las percepciones sociales. En México, el 94.7% de los hogares cuentan con televisión⁷⁶ y hombres y mujeres le dedican en promedio 10 horas y 6 horas a diferentes medios de audio.⁷⁷

Estereotipos, visiones sexistas y discriminatorias que violentan los derechos de las mujeres y de las niñas permean la cultura mexicana y han construido un

⁶⁹ Segob. Inafed. Sistema Nacional de Información Municipal. Datos a julio de 2013.

⁷⁰ Segob. Inafed. Sistema Nacional de Información Municipal. Datos a octubre de 2011.

⁷¹ INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012. Segundo trimestre.

⁷² Inmujeres. Investigación 2011-2012.

⁷³ INEGI. Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales 2012. Consulta interactiva de datos.

⁷⁴ *Ibidem*.

⁷⁵ Segob-INEGI. Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas Ciudadanas (ENCUP), 2012.

⁷⁶ INEGI, Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH), 2012, México.

⁷⁷ INEGI-Inmujeres. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), 2009, México.

modelo de masculinidad que exalta el uso de la violencia. Los medios de comunicación masiva con frecuencia reproducen esas visiones en perjuicio de las mujeres, “naturalizando” la desigualdad de género. Ante esta realidad, prensa, radio, televisión y las nuevas tecnologías tienen un papel fundamental que desempeñar en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, en el combate a la discriminación y la erradicación de la violencia.

Se trata de un cambio cultural que exige el trabajo de la sociedad en su conjunto; de los medios de comunicación, pero también de los planes y programas educativos que contribuyen a forjar nuestra identidad nacional. Es necesario cambiar el enfoque, de la invisibilización, segregación y discriminación de mujeres y niñas, a una respetuosa visibilidad, a la eliminación de los estereotipos y de imágenes denigrantes.

Los estereotipos de género forman parte del imaginario colectivo simbólico y con frecuencia no se perciben los componentes de discriminación, subordinación y violencia que contienen. La evidencia estadística señala que el 22% de las mujeres de 15 años o más, está de acuerdo en que una esposa debe obedecer a su pareja en todo lo que ordene; 18.1% cree que es obligación de la mujer tener relaciones sexuales con su esposo o pareja aunque no quiera; 26.6% opinan que si hay golpes o maltrato en casa es un asunto de familia y ahí se debe quedar. En el México del siglo XXI, un gran número de mujeres tiene que pedir permiso para poder visitar a sus parientes o amistades; para trabajar; para participar en alguna actividad vecinal o política; para ir de compras; para elegir a sus amistades o para votar por algún partido o candidato.⁷⁸

En la agenda pública, las políticas culturales con perspectiva de género son prácticamente inexistentes. Los esfuerzos en la materia se han limitado a acciones aisladas, impulsadas por algunas instituciones que cuentan con programas como “La mujer y la ciencia”, “La mujer en la literatura” o “Mujeres en el arte”.

Por otra parte, las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) abren un panorama inédito a mujeres y niñas para informarse, capacitarse y establecer redes de apoyo; es decir, no solamente son útiles para el entretenimiento sino que ofrecen posibilidades de mejorar sus capacidades y con ello su empoderamiento. Por lo anterior es necesario fomentar el uso de las TIC sobre todo en mujeres mayores de 25 años, en quienes se ha observado un menor uso. Los datos muestran que 37.7% de las mujeres y 42.0% de los varones usaron

⁷⁸ INEGI-INMUJERES. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011. México.

internet con tiempos promedio semanales de seis horas tanto para varones como para mujeres.⁷⁹

La transformación de las prácticas culturales a partir de políticas que desalienten el uso de estereotipos y fomenten una imagen equilibrada de los diversos estilos de vida de las mujeres y de sus aportes a la sociedad, contribuirá a modificar los patrones y fomentará el respeto entre mujeres y hombres.

V. PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ante este panorama en el que las mujeres encuentran obstáculos para tener acceso a salud, educación, trabajo y espacios libres de violencia que les permitan desarrollar sus capacidades y ejercer plenamente sus derechos, el Inmujeres implementó el Programa de Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

Dicho programa está integrado por los siguientes programas y acciones que le permiten actuar en diversas áreas para lograr la igualdad entre hombres y mujeres:

- **Programa de Capacitación y Profesionalización** que tiene como objetivo normar la currícula para sensibilizar y formar en género a servidoras y servidores públicos de la APF, estatal y municipal.
- **Programa de Cultura Institucional** que es una herramienta que promueve la incorporación de la perspectiva de género al interior de las entidades y dependencias de la APF.
- **Campañas** que tienen como objetivo la construcción de mensajes con perspectiva de género para erradicar los estereotipos sexistas y crear conciencia en la ciudadanía que propicie un cambio cultural, a fin de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Generación de información, investigación y evaluaciones** que se refiere a la promoción del registro y desarrollo de información estadística con perspectiva de género para medir el cumplimiento de las acciones de la APF, y realizar evaluaciones que brindan insumos para la toma de decisiones informada enfocada al cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad.
- **Plataforma estratégica para la igualdad política** que busca la promoción del liderazgo y participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones, fomento de la construcción de ciudadanía de las mujeres y el ejercicio pleno de sus derechos políticos y

⁷⁹ INEGI, Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares, 2012, México.

diagnóstico de los Códigos Electorales locales en materia de participación política de las mujeres.

- **Armonización legislativa** con las convenciones y tratados internacionales de derechos humanos de las mujeres, de acuerdo con el Artículo 1º Constitucional y monitoreo del avance en la armonización legislativa a favor de la igualdad de género.
- **Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres** que se enfoca en la promoción de acciones para combatir la violencia que se ejerce contra las mujeres, entendida como cualquier forma de acción u omisión basada en su género que le cause un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como público.
- **Presupuesto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** destinado a implementar acciones para garantizar la igualdad y al que se le da un seguimiento a fin de transparentar las acciones y programas de la Política Nacional de Igualdad en la integración, ejecución y rendición de cuentas del presupuesto y gasto público.

Estos instrumentos de coordinación, asesoría y gestión tienen por objetivo regular acciones realizadas para la institucionalización y la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas de los tres órdenes de gobierno, así como con los sectores privado y social, en el marco de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, implementar acciones para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género, en el marco del Programa Integral para Prevenir, Sancionar, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014-2018, impulsar el diseño de una política integral que incluya la perspectiva de género en la procuración, administración e impartición de justicia, impulsar la agenda legislativa en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizar el cumplimiento de los mandatos contenidos en los instrumentos y mecanismos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género, suscritos por el Estado Mexicano y generar una cultura libre de violencia, desigualdad y discriminación de género.

VI. EXPERIENCIAS DE ATENCIÓN

Respecto al recuento de experiencias de políticas públicas que impulsen la perspectiva de género a nivel internacional y nacional, se identifican las siguientes:

A nivel internacional, ONU mujeres cuenta con el único Fondo Mundial para la Igualdad de Género que está exclusivamente dedicado al empoderamiento económico y político de las mujeres. La asociación entre ONU Mujeres y las organizaciones regionales, nacionales y locales de mujeres representa un enfoque innovador para avanzar en el empoderamiento de las mujeres como modo esencial

de hacer realidad sus derechos, combatir la pobreza y avanzar en el desarrollo sostenible.

Este Fondo se apoya en un modelo en que las mujeres ejecutan sus propios programas en sus países, sobre la base de sus prioridades, mediante subsidios directos de hasta 1 millón de dólares y apoyo técnico. El objetivo es que las mujeres asuman roles de líderes y participen más plenamente en los procesos políticos y en todas las esferas de la vida pública, especialmente en las instituciones formales. Se pone un énfasis particular sobre las mujeres jóvenes líderes. El Fondo es un mecanismo para alinear los compromisos mundiales y regionales con los resultados tangibles del mundo real.

Otra experiencia internacional se encuentra en el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA) que fue concebido en el seno de la Comisión Interamericana de Mujeres y adoptada en el año 2000 por la Asamblea General de la OEA. Constituye un consenso político de los Estados Miembros sobre la situación de discriminación y de violencia contra las mujeres y el reconocimiento de la necesidad de promover acciones para el avance de sus derechos, el combate a todas las formas de discriminación y la promoción de la equidad desde una perspectiva de género.

Entre los objetivos del PIA asociados al ámbito laboral, se destaca impulsar el acceso pleno e igualitario de la mujer al trabajo y a los recursos productivos mediante la formulación de políticas públicas con perspectiva de género; la revisión, reformulación y cumplimiento de la legislación nacional para cumplir los compromisos internacionales en igualdad de género y derechos humanos de la mujer; la promoción de políticas destinadas a asegurar igual pago por igual trabajo entre mujeres y hombres y por trabajo de igual valor; y el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado.

En materia de trabajo, se destaca la Cuarta Cumbre (Mar del Plata, 2005), enfocada en la creación de trabajo decente y el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática, reafirmando la voluntad de combatir la discriminación de género en el mundo laboral.

En el ámbito nacional, la Secretaría de Desarrollo Social por medio del Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), impulsa el Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF)⁸⁰ que tiene como objetivo fortalecer a las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas,

⁸⁰ http://www.indesol.gob.mx/es/web_indesol/Programa_de_Apoyo_a_las_Instancias_de_Mujeres

especialmente en problemáticas ligadas al tema de la violencia. El programa se dirige a la prevención y atención de la violencia contra las mujeres”.⁸¹

El Inmujeres mediante el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG),⁸² otorga recursos a los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres a nivel estatal y municipal para mejorar las capacidades de sus gobiernos e institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género.

VII. ÁRBOL DE PROBLEMAS

Derivado de un análisis realizado de la problemática que atiende el programa por el Inmujeres, se inscriben los problemas identificados en el siguiente esquema.

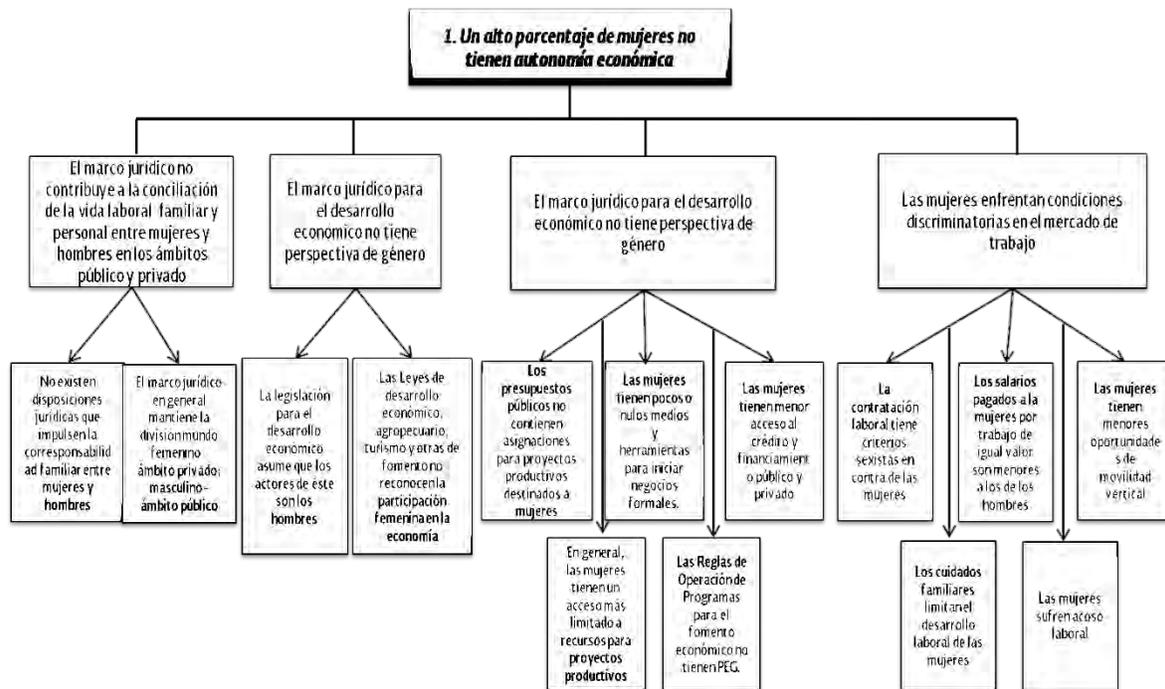
Árbol de problemas



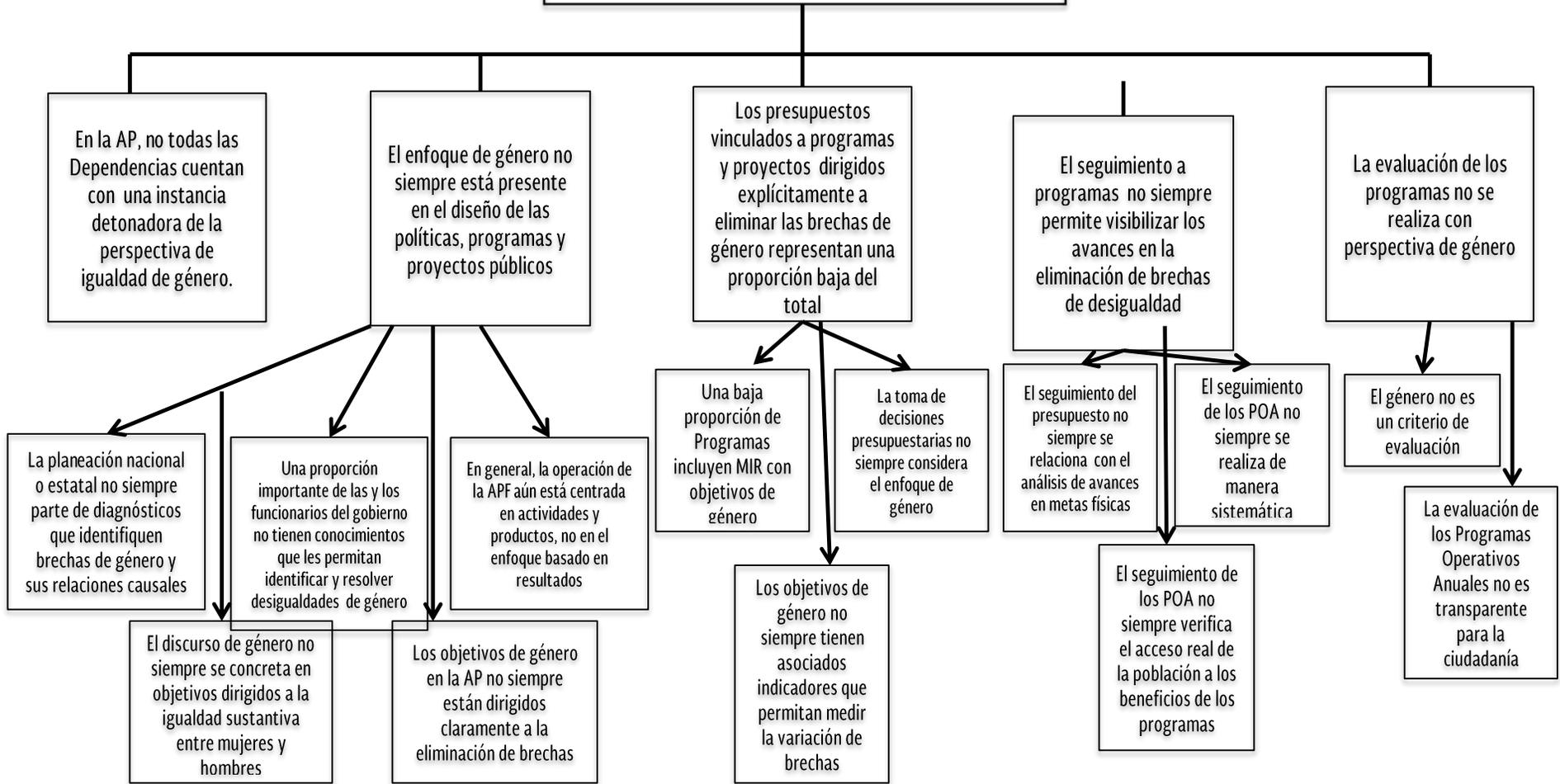
Por la amplitud del árbol de problemas, se desarrolla cada una de las cinco vertientes por separado.

⁸¹ http://www.coneval.gob.mx/Informes/Evaluacion/Especificas_Desempeno2012/SEDESOL/20_S155/20_S155_Ejecutivo.pdf

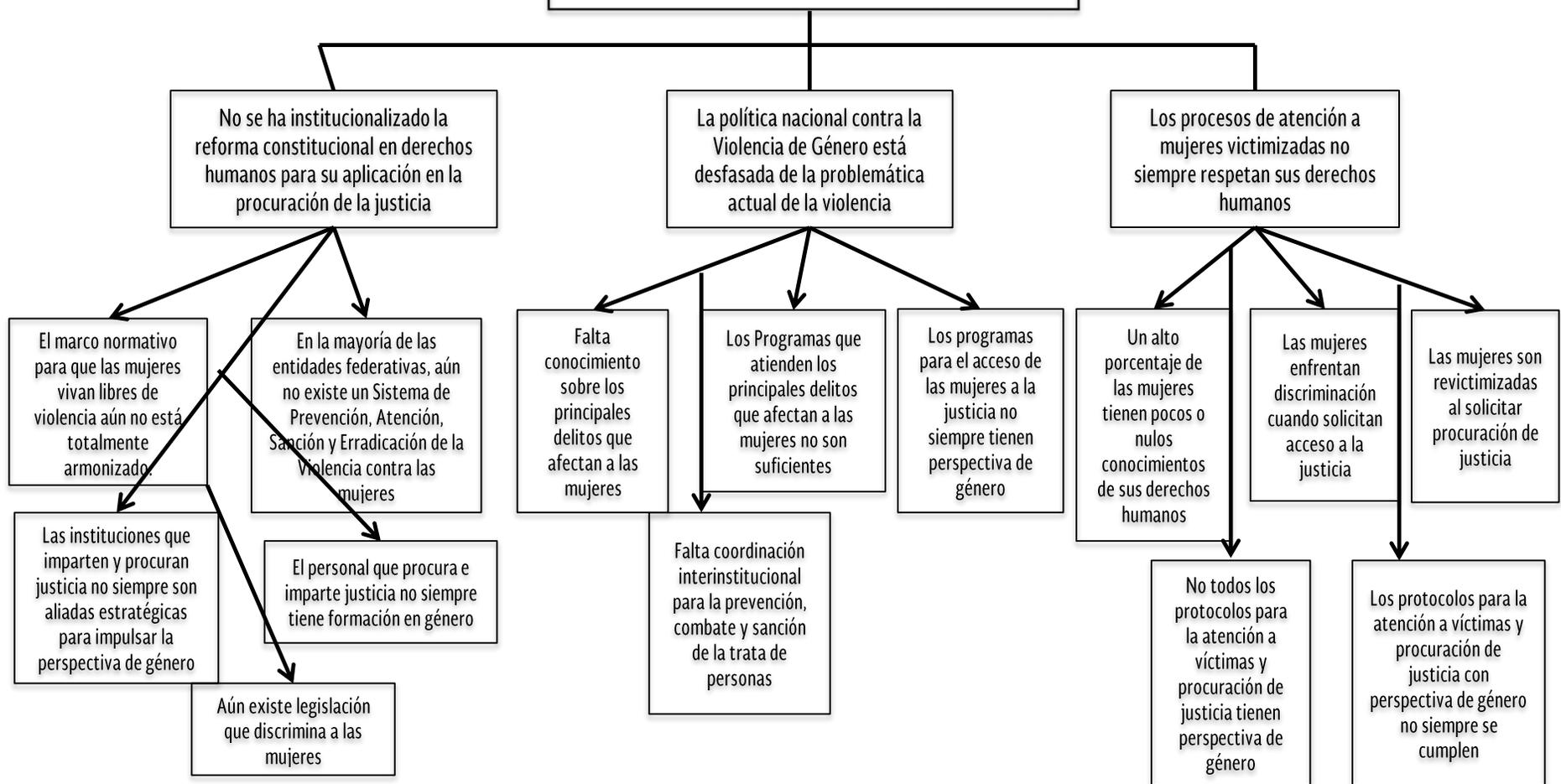
⁸² De 2008 a 2012, FODEIMM.



2. La acción de la administración pública en México no ha sido suficiente para la eliminación de las condiciones desiguales de las mujeres con respecto a los hombres para su desarrollo



3. Prevalece un alto nivel de violencia contra las mujeres



4. Las mujeres tienen menores oportunidades para un desarrollo integral en relación a los hombres

Las acciones que se plantean en materia de desarrollo humano son parciales, sin articulación integral para resolver problemas multifactoriales

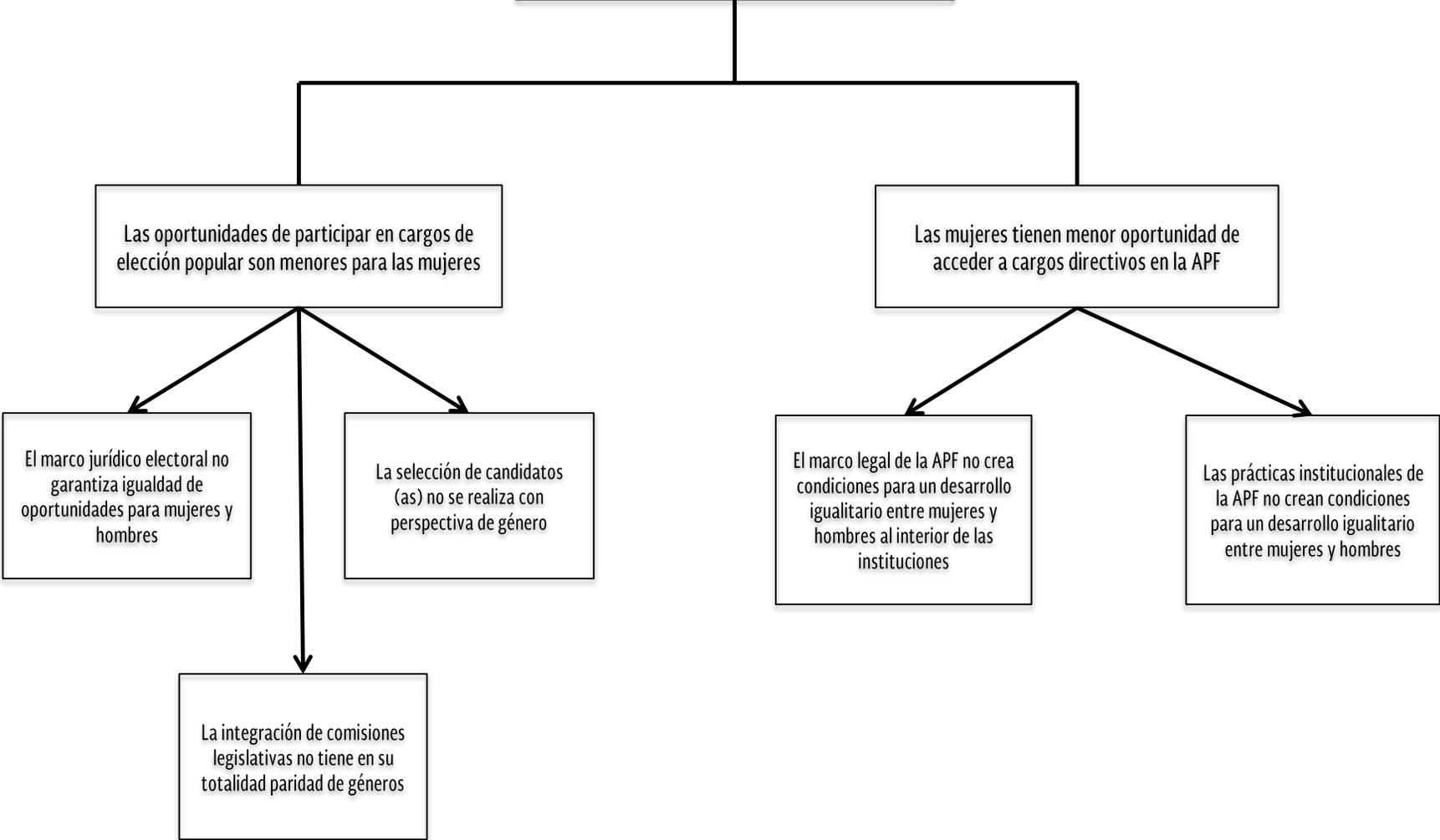
Se carece de estrategias específicas para reducir la incidencia del cáncer cervicouterino y de mama

Otros temas de salud

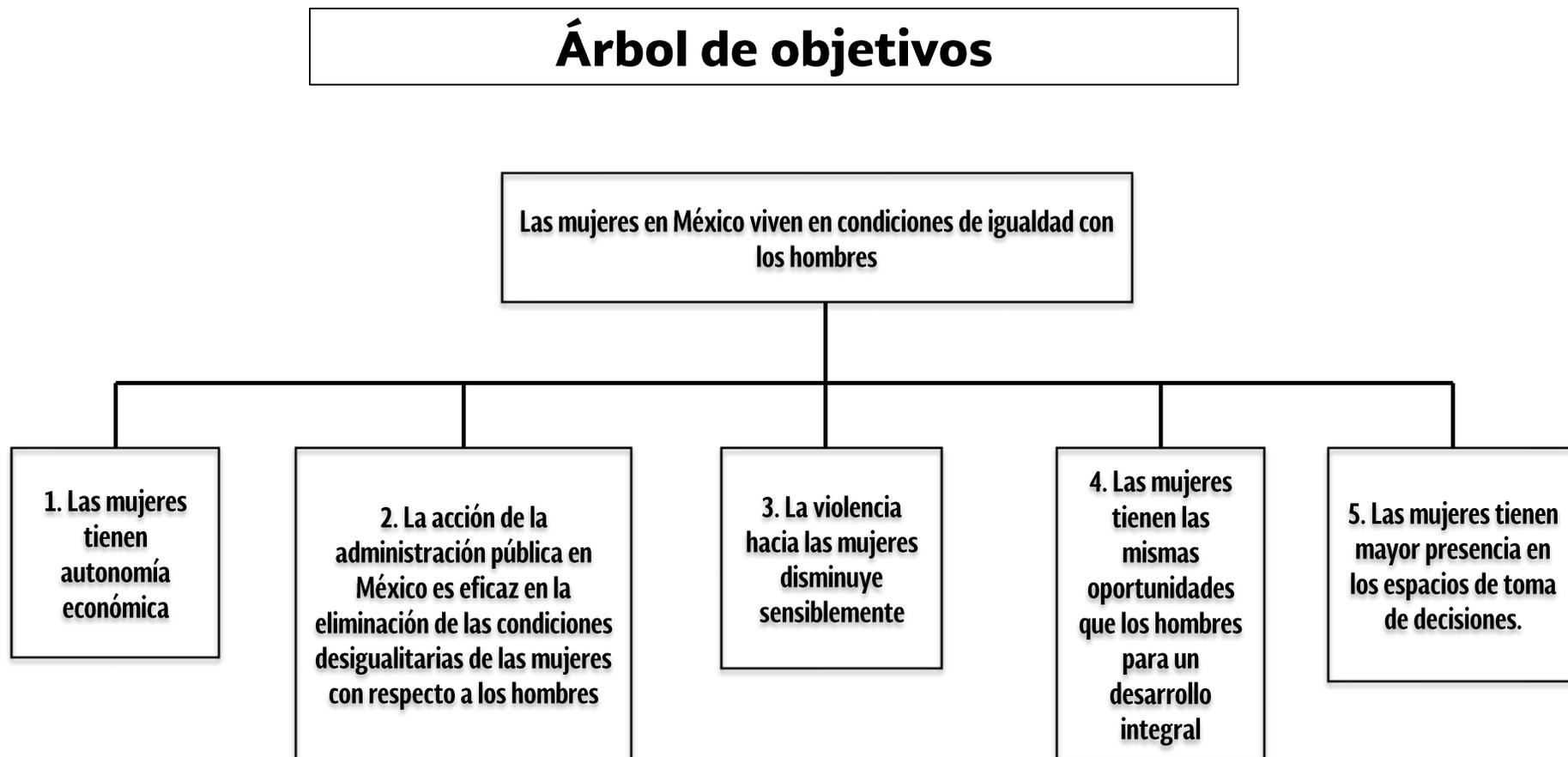
Educación

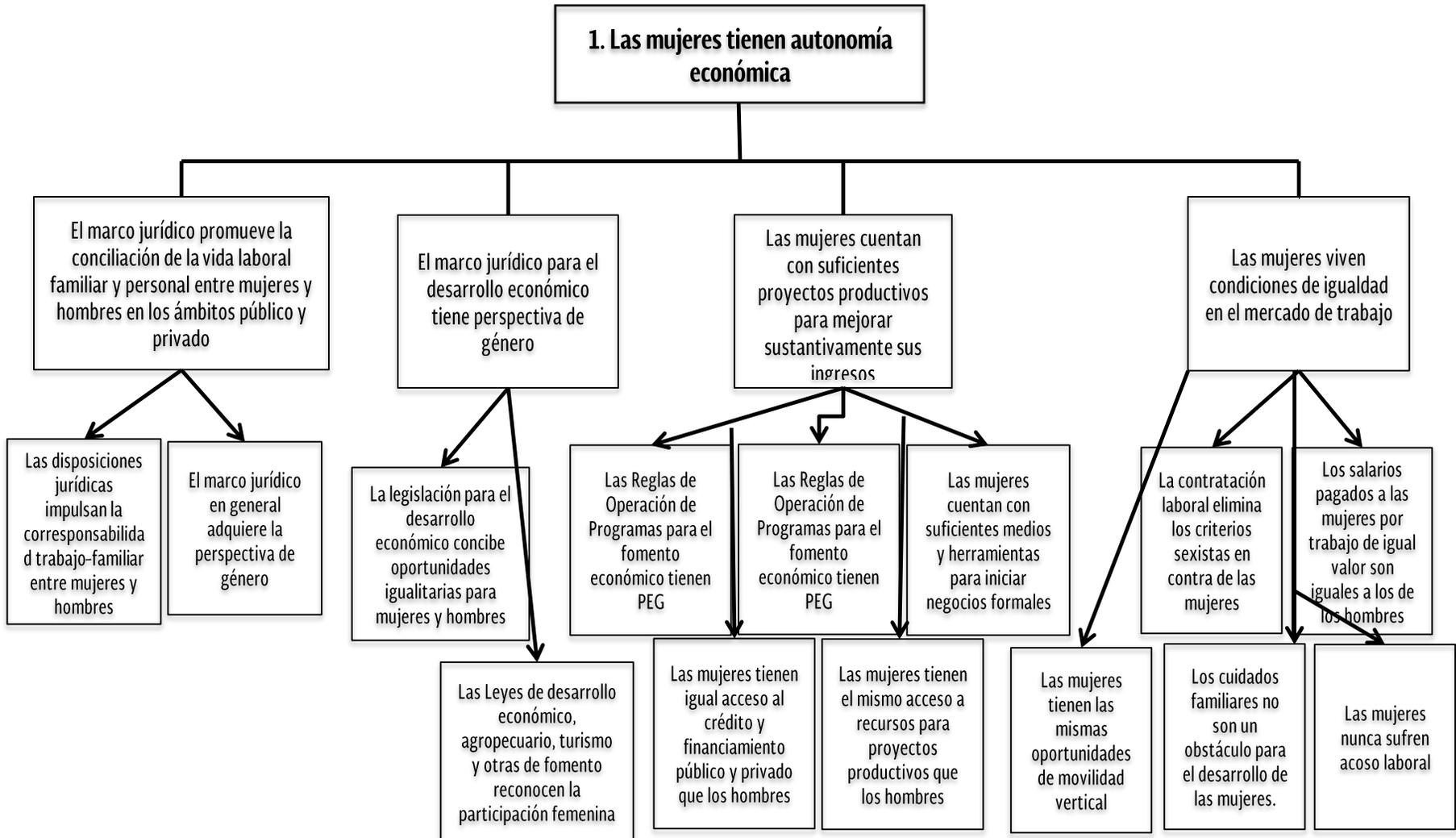
Vivienda

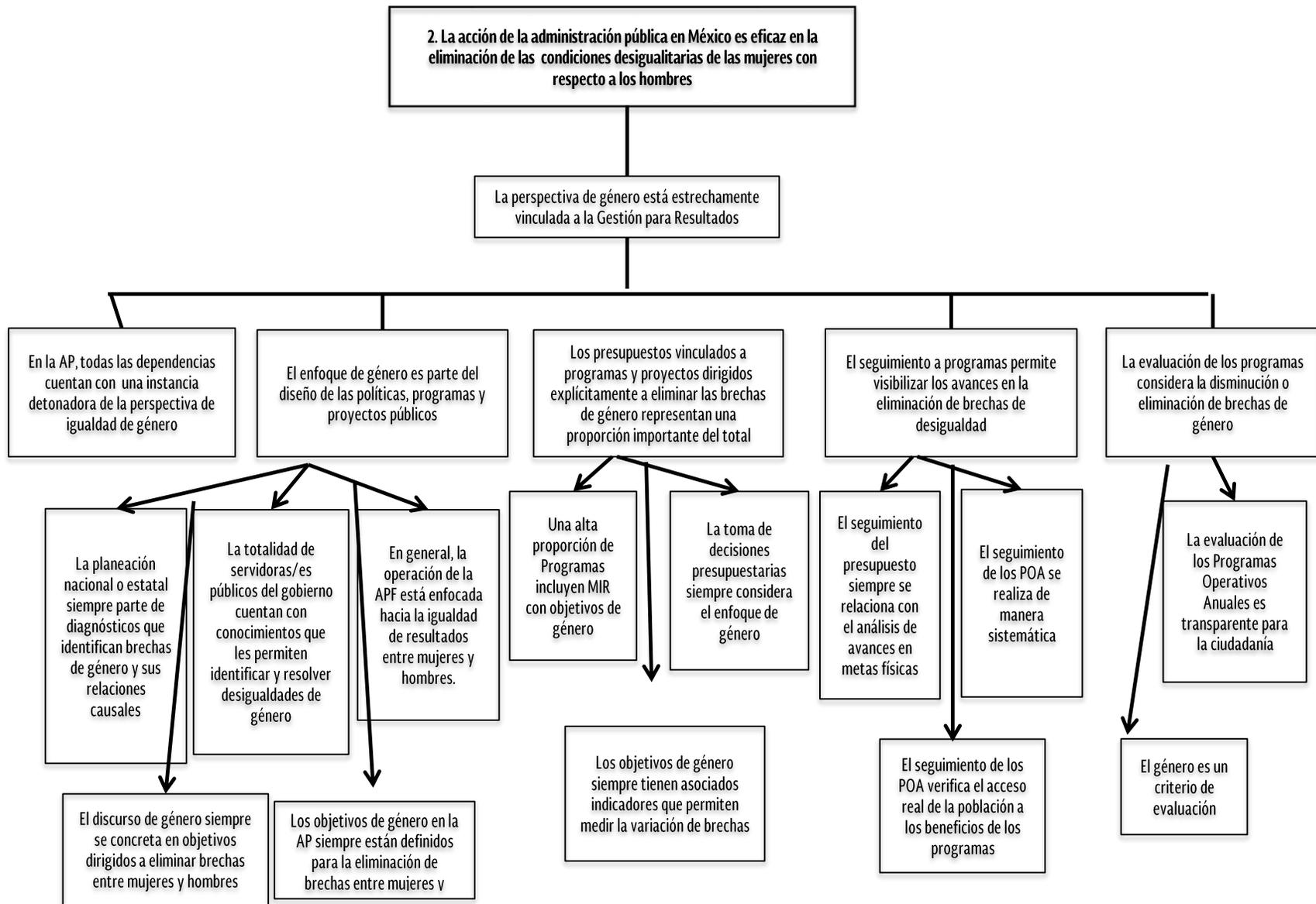
5. Las mujeres tienen menor presencia que los hombres en los espacios de toma de decisiones.



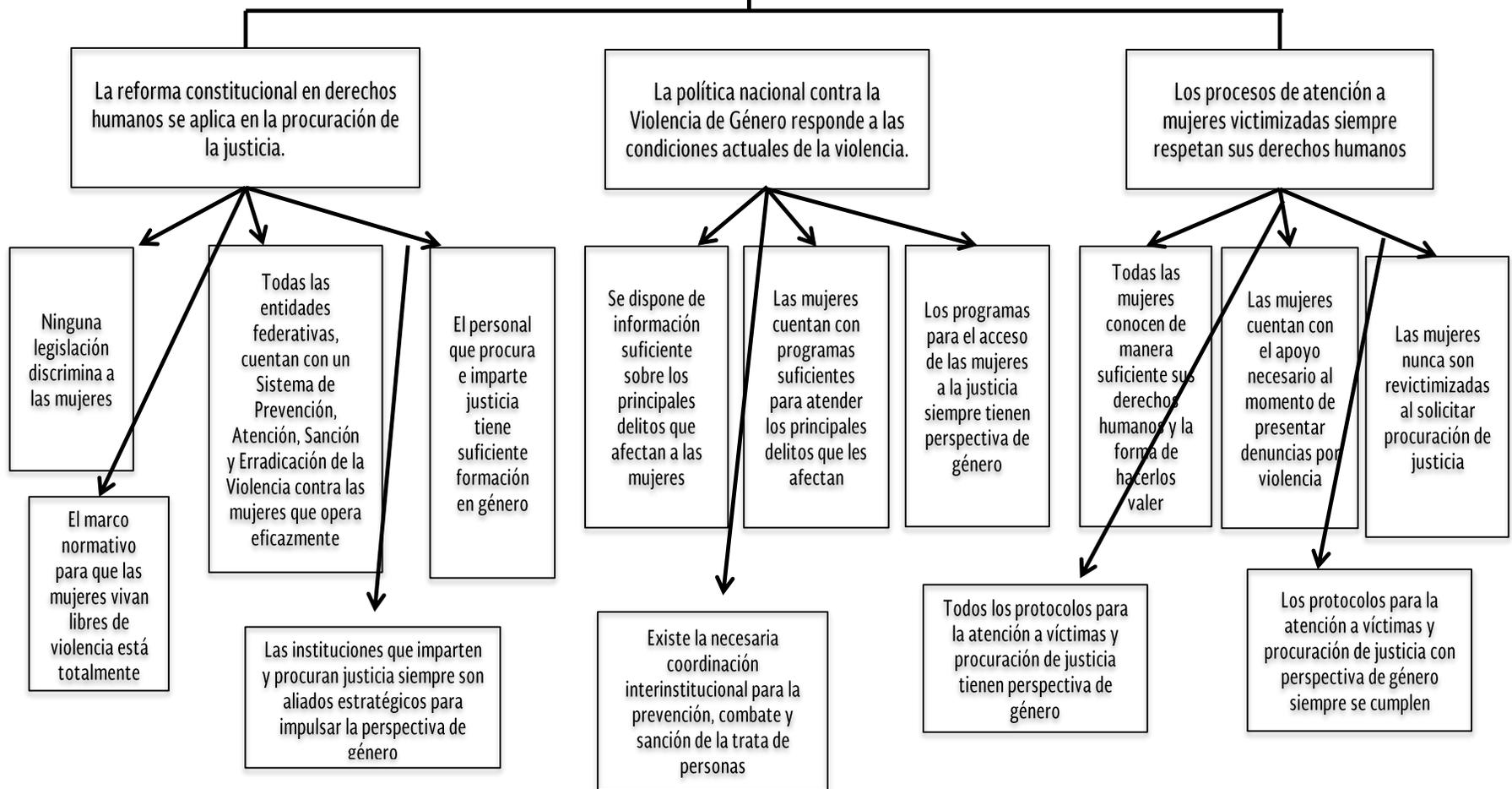
VIII. ÁRBOL DE OBJETIVOS

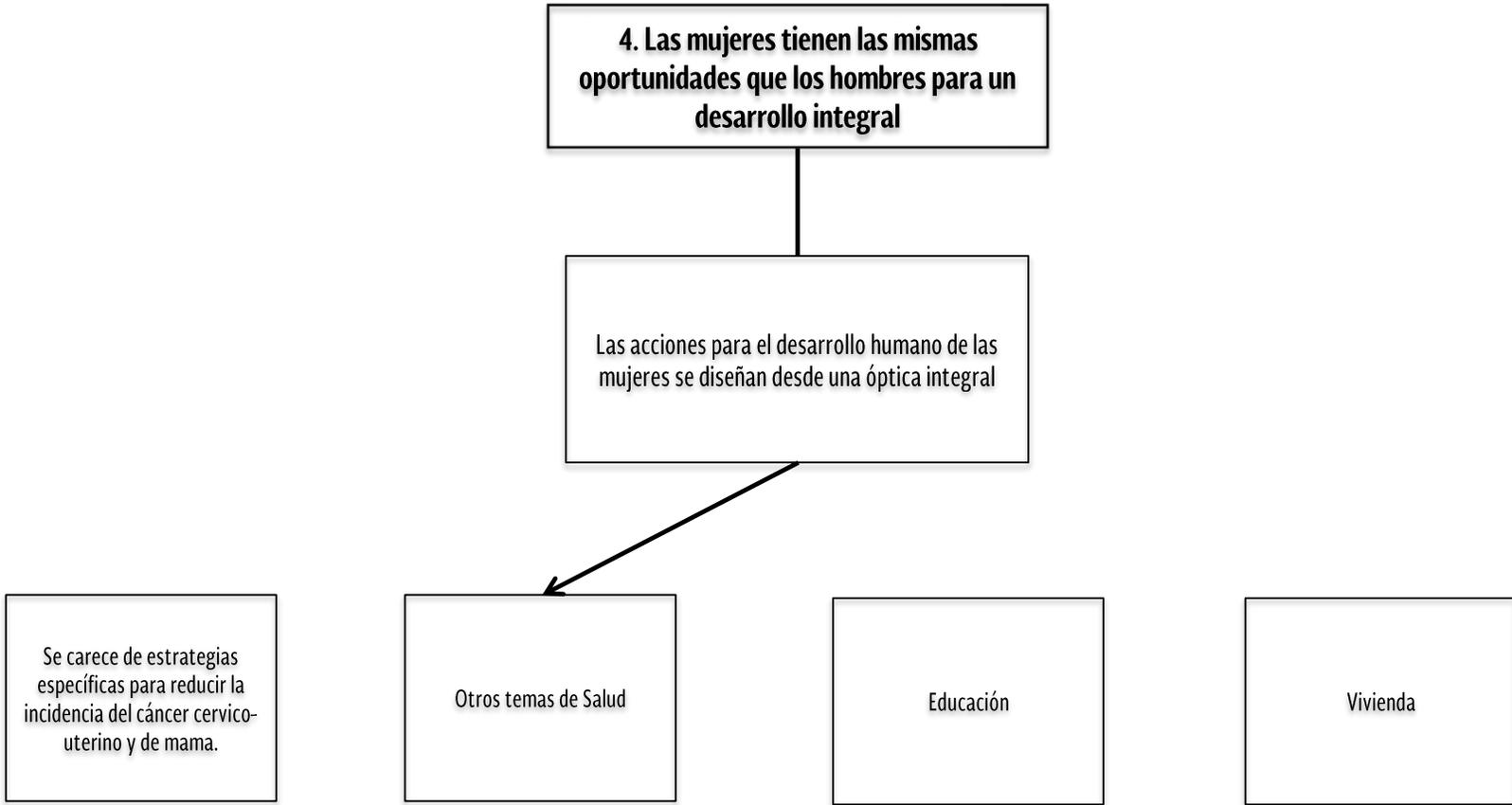






3. La violencia hacia las mujeres disminuye sensiblemente





5. Las mujeres tienen mayor presencia en los espacios de toma de decisiones.

Las oportunidades de participar en cargos de elección popular son equitativas para mujeres y hombres

Las mujeres tienen la misma oportunidad de acceder a cargos directivos en la APF

El marco jurídico electoral garantiza igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

La selección de candidatas (as) se realiza con perspectiva de género

La integración de comisiones legislativas se realiza en su totalidad con paridad de género

El marco legal de la APF crea condiciones para un desarrollo igualitario entre mujeres y hombres al interior de las instituciones

Las prácticas institucionales de la APE crean condiciones para un desarrollo igualitario entre mujeres y hombres

IX. DETERMINACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN

El programa tiene como objetivo contribuir al logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y erradicar la violencia contra las mujeres, mediante la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, programación y presupuestación de la Administración Pública Federal.

Para la definición de los objetivos específicos a los que se enfoca el PFTPG, se analizó la normatividad nacional e internacional vigente en la materia, resumiendo los resultados en un cuadro descriptivo.

Objetivos de la MIR 2014	Alineación				
	Estrategias PND	Beijing	CEDAW	Belém do Pará	Árbol de objetivos
La APF incorporará la Perspectiva de Género en el diseño e implementación de programas y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres para erradicar la violencia contra las mujeres.	Enfoque transversal México con responsabilidad global. Estrategia III. Perspectiva de género.	Objetivos D.1 y L.7.	Artículo 4, numeral 1.	Artículo 8, incisos a, b, c, d, e, f, g, h, i.	La acción de la administración pública en México es eficaz en la eliminación de las condiciones desiguales de las mujeres con respecto a los hombres.
Acciones para que la Administración Pública Federal garantice las condiciones igualitarias entre las mujeres y los hombres para su desarrollo implementadas.	Enfoque transversal México con responsabilidad global. Estrategia III. Perspectiva de género.	Objetivos A.2, B.1, F.2, G.1, I.2.	Artículo 3.	Artículo 8, incisos a, b, c, d, e, f, g, h, i.	La acción de la administración pública en México es eficaz en la eliminación de las condiciones desiguales de las mujeres con respecto a los hombres.
Incorporar la perspectiva de género en las Organizaciones de la Sociedad Civil.	Enfoque transversal México con responsabilidad global. Estrategia III. Perspectiva de género.	Objetivo B.4.	N/A.	Artículo 8, inciso b.	N/A.
Acciones para la igualdad de oportunidades para el desarrollo humano sustentable de las mujeres y los hombres implementadas.	Enfoque transversal México con responsabilidad global. Estrategia III. Perspectiva de género.	Objetivo K.2	Artículos 3.	Artículo 8, incisos a, b, c, d, e, f, g, h, i.	Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para un desarrollo integral.

Objetivos de la MIR 2014	Alineación				
	Estrategias PND	Beijing	CEDAW	Belém do Pará	Árbol de objetivos
Seguimiento del sistema para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres implementadas.	Enfoque transversal México con responsabilidad global. Estrategia III. Perspectiva de género.	Objetivos D.1, D.2, D.3, L.7.	Artículos 10, 11, 12, 13 y 14.	Artículo 8, incisos a, b, c, d, e, f, g, h, i.	La acción de la administración pública en México es eficaz en la eliminación de las condiciones desiguales de las mujeres con respecto a los hombres.
Acciones para que las mujeres y los hombres participen en igualdad de oportunidades en los espacios de toma de decisiones implementadas.	Enfoque transversal México con responsabilidad global. Estrategia III. Perspectiva de género.	Objetivos E.1, G.1, G.2, J.1, K.1.	Artículo 3.	Artículo 4 inciso J.	Las mujeres tienen mayor presencia en los espacios de toma de decisiones.
Desarrollar ofertas de capacitación, profesionalización y certificación que contribuyan al cumplimiento de las estrategias planteadas en los componentes del Programa para la igualdad.	Enfoque transversal México con responsabilidad global. Estrategia III. Perspectiva de género.	Objetivos B.4, B.6, E.5, F.3.	Artículo 10, inciso a.	Artículo 8, inciso c, f.	Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para un desarrollo integral.
Dar seguimiento a los recursos etiquetados para mujeres y hombres del Presupuesto de Egresos de la Federación.	Enfoque transversal México con responsabilidad global. Estrategia III. Perspectiva de género.	Objetivo C.5.	N/A.	N/A.	La acción de la administración pública en México es eficaz en la eliminación de las condiciones desiguales de las mujeres con respecto a los hombres.
Acciones para que las mujeres y los hombres participen en igualdad de oportunidades en los espacios de toma de decisiones implementadas.	Enfoque transversal México con responsabilidad global. Estrategia III. Perspectiva de género.	Objetivos E.1, G.1, G.2, J.1, K.1.	Artículo 3.	Artículo 4 inciso J.	Las mujeres tienen mayor presencia en los espacios de toma de decisiones.
Coordinar y dar seguimiento a las evaluaciones y monitoreos de programas y proyectos del INMUJERES y Programas presupuestarios del Anexo 12 para la igualdad del PEF.	Enfoque transversal México con responsabilidad global. Estrategia III. Perspectiva de género.	Objetivo H.3.	N/A.	N/A.	La acción de la administración pública en México es eficaz en la eliminación de las condiciones desiguales de las mujeres con respecto a los hombres.

Objetivos de la MIR 2014	Alineación				
	Estrategias PND	Beijing	CEDAW	Belém do Pará	Árbol de objetivos
Promover la igualdad entre mujeres y hombres Institucionalizando la perspectiva de género en la APF.	Enfoque transversal México con responsabilidad global. Estrategia III. Perspectiva de género.	Objetivo I.2.	Artículo 3.	Artículo 8, incisos a, b, c, d, e, f, g, h, i.	La acción de la administración pública en México es eficaz en la eliminación de las condiciones desiguales de las mujeres con respecto a los hombres.
Promover la generación y difusión sistemática de información estadística con perspectiva de género	Enfoque transversal México con responsabilidad global. Estrategia III. Perspectiva de género.	Objetivos C.4, H.3, K.3.	N/A.	Artículo 8, inciso h.	N/A.

X. COBERTURA

X.1 IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL

Se define a la población potencial⁸³ como aquella que presenta la necesidad y/o problema que justifica la existencia del programa y que por lo tanto es elegible para su atención.

El Programa de Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, identifica los siguientes niveles de atención: federal, estatal y municipal, representados por las dependencias de la Administración Pública centralizada y descentralizada; así como las organizaciones de la sociedad civil, los Poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial y la sociedad en general.

La población que se identifica por programa o acción es la siguiente:

- Programa de Cultura Institucional, considera 17 Secretarías de Estado con las que cuenta el Poder Ejecutivo para el despacho de los asuntos del orden administrativo.
 1. Secretaría de Gobernación
 2. Secretaría de Relaciones Exteriores
 3. Secretaría de la Defensa Nacional
 4. Secretaría de Marina
 5. Secretaría de Hacienda y Crédito Público
 6. Secretaría de Desarrollo Social
 7. Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
 8. Secretaría de Energía
 9. Secretaría de Economía
 10. Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
 11. Secretaría de Comunicaciones y Transportes
 12. Secretaría de Educación Pública
 13. Secretaría de Salud
 14. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
 15. Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano

⁸³ Definiciones establecidas por el CONEVAL en el documento "Elementos mínimos a considerar en la elaboración de diagnóstico de programas nuevos y Evaluación de Consistencia y Resultados.

16. Secretaría de Turismo
17. Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal

- Programa de capacitación y profesionalización, considera a funcionarias y funcionarios de los tres niveles de gobierno que reciben una certificación, que son capacitados en línea o presencialmente.
- Armonización Legislativa, considera las 32 entidades federativas.
- Presupuesto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, considera los programas con recurso etiquetado en el Presupuesto de Egresos de la Federación. En 2013 se tiene un registro de 25 ramos, 100 programas con 80 Unidades Responsables.
- Cámara de Senadores y Cámara de Diputados Federales, integrada por 128 Senadores y 500 Diputados.

X.2 IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

Se entenderá por población objetivo aquella que el programa tiene planeado o programado atender para cubrir la población potencial y que cumple con los criterios de elegibilidad establecidos en su normatividad.

El Inmujeres impulsa la institucionalización de la perspectiva de género en las acciones de gobierno en las entidades federativas y municipios del país, mediante el Programa de Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, para su posicionamiento como organismos rectores de la política de igualdad.

Su cuantificación es:

- 17 dependencias de la Administración Pública Federal.
- 4,291 Organizaciones de la Sociedad Civil con actividades para la promoción de la equidad de género, registradas en el Sistema de Información del Registro Federal de las OSC (SIRFOOSC).
- El Programa Institucional de Capacitación y Profesionalización, cuenta con dos modalidades de capacitación: en línea y presencialmente. En 2013 promovió los siguientes cursos:
 - Sensibilización en género, para fortalecer la aplicación del género en la cultura institucional y el desarrollo de políticas y acciones para la igualdad, y

- Certificación de funciones laborales que considera estándares de competencias del sector para la igualdad de género.

De acuerdo a los registros del Programa en 2013, se capacitó a 2,811 personas y se certificó a 312.

Total de personas capacitadas en línea, de manera presencia y certificadas de 2008 – 2013

Tipo de capacitación	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Personas certificadas en estándares de competencias laborales del sector para la igualdad de género		473	173	132	216	312
Personas acreditadas en línea			1,116	2,152	1,719	2,235
Personas capacitadas presencialmente					604	706
Total	3,575	473	1,289	2,284	2,535	3,253

Fuente. Dirección de Capacitación y Profesionalización, Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género.

- La Cámara de Senadores (integrada por 128 Senadores) y la Cámara de Diputados federal (se integra de 500 Diputados), cuentan con una Comisión para la igualdad de género, cuyo objetivo es impulsar reformas en temas como violencia, salud y participación política, y que el Gobierno en turno, adopte políticas públicas con perspectiva de género. La Comisión ha incidido en la aprobación de los presupuestos para atender las necesidades específicas de las mexicanas, lo que representa una prueba tangible de lo logrado en beneficio de las campesinas, indígenas, niñas, jóvenes, mujeres de la tercera edad y trabajadoras en general. Además, a partir de su creación, en los congresos locales se han creado comisiones similares.
- Presupuesto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres publicado en el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF), anexo de erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres.

Presupuesto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Presupuesto de Egresos de la Federación	543.2	555.9	361.6	337.44	386.00	413.71

Las cantidades se expresan en millones de pesos (mdp).

- La armonización legislativa se impulsa por medio de los mecanismos de coordinación y la operación de los programas en materia de igualdad entre

mujeres y hombres y programas contra la violencia conforme a los tratados y convenciones internacionales con la finalidad de que las entidades federativas cuenten con una agenda legislativa que garantice los derechos humanos de las mujeres, de acuerdo con los estándares internacionales en la materia y los ordenamientos jurídicos federales y locales, en coordinación con los tres Poderes de las entidades federativas.

Armonización Legislativa

Marco legal	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Normatividad en materia de violencia						
Sistemas contra la violencia	1 federal 19 estatales	1 federal 25 estatales	1 federal 31 estatales incluyendo DF	1 federal 32 estatales	1 federal 32 estatales	1 federal 32 estatales
Leyes contra la violencia	1 federal 30 estatales	1 federal 32 estatales	1 federal 32 estatales	1 federal 32 estatales	1 federal 32 estatales	1 federal 32 estatales
Reglamentos de las leyes contra la violencia	1 federal 5 estatales	1 federal 16 estatales	1 Federal 26 estatales incluyendo DF	1 Federal 28 estatales incluyendo DF	1 Federal 30 estatales incluyendo DF	1 Federal 30 estatales incluyendo DF
Normatividad para el Funcionamiento de Sistemas Estatales contra la violencia			18 estatales incluyendo DF	23 estatales incluyendo DF	26 estatales incluyendo DF	26 estatales incluyendo DF
Normatividad en materia de igualdad						
Sistemas de igualdad	1 federal	1 federal 4 estatales	1 federal y 9 entidades federativas	1 federal 12 estatales incluyendo DF	1 federal y 15 entidades incluyendo el DF	1 federal y 17 entidades incluyendo el DF
Leyes de igualdad	1 federal 10 estatales	1 federal 18 estatales	1 federal 23 estatales	1 federal 25 estatales incluyendo DF	1 federal 28 estatales incluyendo DF	1 federal 30 estatales incluyendo DF
Reglamentos de las leyes de igualdad			1 estatal	3 estatal	6 estatal	7 estatal

- Programa de Cultura Institucional. Como parte de este programa se han creado las siguientes Unidades de Igualdad de Género (UIG).

Unidades de Igualdad de Género por año de creación

NOMBRE		2009-2012	2013	2014	Total
APF					
1	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	1			1
2	Secretaría de Comunicaciones y Transportes			1	1
3	Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano			1	1
4	Secretaría de Desarrollo Social			1	1
5	Secretaría de la Defensa Nacional	1	1		1
6	Secretaría de Economía			1	1
7	Secretaría de Educación Pública	1	1		1
8	Secretaría de Energía			1	1
9	Secretaría de la Función Pública	1			1
10	Secretaría de Gobernación	1	1		1
11	Secretaría de Hacienda y Crédito Público			1	1
12	Secretaría de Marina	1			1
13	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales	1	1		1
14	Secretaría de Relaciones Exteriores	1			1
15	Secretaría de Salud	1	1		1
16	Secretaría de Trabajo y Previsión Social	1	1		1
17	Secretaría de Turismo			1	1
18	Instituto Nacional de Desarrollo Social	1	1		1
19	Procuraduría General de la República	1			1
20	Instituto Mexicano del Seguro Social	1			1
21	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado	1			1
22	Petróleos Mexicanos	1			1

PODER LEGISLATIVO					
23	Cámara de Diputados			1	1
24	Cámara de Senadores			1	1
TOTAL		15	7	9	24

X.3 CUANTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

El Programa de Cultura Institucional, cuenta con un histórico de las unidades de género creadas y de los planes de acción institucionales desarrollados por las dependencias.

Histórico de creación de UIG

	2009-2012	2013	2014	Total
Unidades de Igualdad de Género	15	7	9	24

Fuente: Registro administrativos del Inmujeres.

Planes de acción Institucional de las UIG

Planes de acción institucional	2009	2010	2011	2012	2013
Objetivo	222	222	242	242	242
Realizado	222	244	242	242	239

Fuente: Registro administrativos del Inmujeres.

De acuerdo con los registros administrativos del Programa de Capacitación y Profesionalización, se cuenta con un histórico de la población atendida del 2008 al 2013, a nivel estatal y municipal.

Histórico de la población atendida del 2008 al 2013

Funcionarios capacitados	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Objetivo		300	1,650	1,600	1,100	1,968
Atendida	3,575	473	1,289	2,284	1,932	3,123

Fuente: Registro administrativos del Inmujeres.

X.4 FRECUENCIA DE ACTUALIZACIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL Y OBJETIVO

La población potencial y objetivo se actualiza anualmente, al momento de establecer la programación de sus metas anuales y la atendida se conoce al final del cada año.

La información es pública y se encuentra disponible en la página de transparencia del INMUJERES, en el apartado de informes⁸⁴.

XI. DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN

XI.1 TIPO DE INTERVENCIÓN

Programa de Cultura Institucional (PCI)

El programa busca garantizar el cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres en la Administración Pública Federal, ser el referente esencial para que las dependencias elaboren Planes de Acción, que respondan a las particularidades organizacionales y al desempeño público de cada una de ellas, les permitan transformaciones de fondo orientadas a institucionalizar la perspectiva y transversalidad de género en favor de la igualdad sustantiva de mujeres y hombres.⁸⁵

En los objetivos transversales uno, tres y seis del PROIGUALDAD se enmarca el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad, para contribuir al cambio con miras a la construcción de igualdad sustantiva dentro de la Administración Pública Federal y en el desempeño de cada una de las entidades y dependencias que la conforman.

El Programa define tres ejes en torno a los que se articulan las líneas de acción que propone:

1. Clima laboral
2. Corresponsabilidad
3. Hostigamiento y acoso sexual

⁸⁴ Se puede consultar en http://portaltransparencia.gob.mx/pot/informe/fraccionXV.do?method=search&_idDependencia=06104

⁸⁵ La transversalidad se entiende como un método de gestión pública que permite aplicar recursos de distintas esferas a un mismo propósito cuando los objetivos son complejos, traslapan o sobreponen las fronteras organizacionales funcionales o sectorizadas. La transversalidad permite agregar valor a las políticas públicas y alcanzar sus objetivos con eficiencia y eficacia; con oportunidad y pertinencia. En este sentido la transversalidad es un proceso activo de transformación en las concepciones y en el abordaje de un problema público. El valor agregado puede ser diverso: derechos humanos, sustentabilidad, intersectorialidad e igualdad sustantiva. PROIGUALDAD, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de agosto de 2013. p. 3.

Programa de Capacitación y certificación

El instituto imparte dos tipos de cursos presenciales: a) Los cursos certificables y b) los cursos de sensibilización o formación según corresponda.

La capacitación se refiere a una actividad de enseñanza-aprendizaje que consiste en proporcionar herramientas teóricas y prácticas para adquirir y actualizar competencias; (conocimientos, habilidades y actitudes, requeridas para desempeñar adecuadamente una actividad específica). Para su impartición se manejan dos vertientes:

- Capacitación en género: Se emplea en los procesos de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género con el fin de desarrollar las competencias conceptuales, técnicas y actitudinales que permitan a funcionarias/os públicas/os aplicar esta perspectiva en los procedimientos de diseño, programación, presupuestarios y de ejecución y evaluación de las políticas públicas. Contribuye a homogenizar referencias conceptuales y términos utilizados en el vocabulario de la institucionalización.
- Capacitación presencial. Se refiere a una actividad de enseñanza-aprendizaje que consiste en proporcionar herramientas teóricas y prácticas para adquirir y actualizar competencias; (conocimientos, habilidades y actitudes, requeridas para desempeñar adecuadamente una actividad específica).

XI.2 ETAPAS DE LA INTERVENCIÓN

Programa de Cultura Institucional

Con base en los resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal,⁸⁶ aplicado en 2008, el Instituto Nacional de las Mujeres publicó en 2009 el Programa de Cultura Institucional a efecto de lograr el cambio institucional al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Los resultados más relevantes fueron:

- Elaboración de 242 Planes de Acción por parte del mismo número de dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, que se comprometieron a implementar el Programa de Cultura Institucional a partir de 2009.

⁸⁶ Aplicado en el 2008 a 258 instituciones de la APF, de las cuales 240 cumplieron con el proceso de validación. Participaron 277 mil 89 funcionarias, funcionarios y personal operativo: 116 mil 318, 42%, mujeres y 160 mil 771, 58%, hombres. Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal 2008, citado en Programa de Cultura Institucional, INMUJERES, México, 2009, p. 43.

- Publicación en 2009 del Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Distribución en 2010 del documento de trabajo “Estrategia de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal”.
- Instauración de 205 mecanismos de prevención y atención a casos de hostigamiento y acoso sexual en el mismo número de dependencias y entidades, a partir de 2011.
- Aplicación del Segundo Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en 2011.⁸⁷
- Incorporación del tema de cultura institucional como parte de los objetivos, estrategias y acciones de 17 Programas para la Igualdad elaborados respectivamente por 16 secretarías de Estado y por la Procuraduría General de la República, de 2010 a 2012.
- En 2012 se suscribieron 242 agendas sectoriales/individuales de cultura institucional.
- Capacitación de los enlaces y redes de género de la APF por medio de tres seminarios de Cultura Institucional en el período 2010-2012; y, de manera permanente, mediante los cursos en línea Sensibilización en Género, desde 2009; de Hostigamiento y acoso sexual a partir de 2010; y Básico de género, desde el 2011.
- Creación, en 2009, de una plataforma informática en la que se alojan los resultados de los dos cuestionarios de Cultura Institucional y los Planes de Acción registrados por las dependencias y entidades de la APF.

Estos resultados implican el conocimiento y compromiso de la APF con una cultura institucional tendente a incorporar la perspectiva de género para eliminar la discriminación y el hostigamiento y acoso sexual, en la que se debe propiciar la conciliación y establecer mejores prácticas que ayuden a optimizar el clima laboral.

En la estructura de la APF, los actores principales para la operatividad del PCI son:

El Instituto Nacional de las Mujeres

⁸⁷ Segundo Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, *Website del INMUJERES*, México, 2011. Se aplicó durante el segundo semestre del 2011 con la participación de 258 instituciones de la APF, de las cuales 242 cumplieron el proceso de validación con una participación de 345 mil funcionarios y personal operativo: 146 mil 106 mil mujeres (42%) y 199 mil 687 hombres (58%). <http://PCI.INMUJERES.gob.mx/PCI/PCI2011/Login.php> [25 y 26 de octubre de 2013].

- Tiene como funciones dar las directrices para mejorar la cultura institucional de las dependencias y entidades de la APF.
- Aprobar, dar seguimiento y validar anualmente el programa de trabajo, en cumplimiento al PCI, de cada institución.

Las dependencias y entidades de la APF

- Son responsables de organizar, coordinar y ejecutar el PCI a su interior y las acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación, derivadas de disposiciones normativas o por iniciativa de la propia institución.

Para la ejecución del PCI, cada dependencia y/o entidad de la APF tomará en cuenta lo siguiente:

1. Los lineamientos y acciones vinculadas con el Programa.
2. La o el titular de cada institución designará a una persona como responsable de organizar y coordinar la ejecución del PCI.
3. La o el responsable de cada institución constituirá redes de trabajo integradas por personal de las unidades administrativas dedicadas a instrumentar las acciones contenidas en el PCI.
4. La o el responsable tomará las medidas necesarias para la ejecución de las acciones previstas en el PCI, y considerará los requerimientos que, en materia de recursos humanos, financieros y materiales, se deban incluir en el proceso de programación y presupuestación del siguiente ejercicio. Se recomienda que este rol lo desempeñe el o la Oficial Mayor o su equivalente en las entidades.
5. La o el titular de la institución informará periódicamente al Inmujeres, los avances y resultados de las acciones comprometidas.

Para la implementación del PCI vigente se consideran tres etapas: Diagnóstico, Implementación y Evaluación de resultados.

En 2014, se trabajará en la identificación de brechas de desigualdad y alternativas de intervención, mediante la aplicación de un cuestionario. Las brechas de desigualdad de género que se identifiquen constituyen áreas de oportunidad para definir los objetos de la intervención.

Etapas	Objetivos específicos por ejes			Resultados	
	Crear un clima laboral libre de discriminación	Promover la corresponsabilidad para la conciliación de la vida laboral, personal, profesional y familiar	Prevenir el hostigamiento y acoso sexual	Indicador de medición (Ejemplo)	Periodo de cumplimiento
Identificar brechas de desigualdad y alternativas de intervención	Aplicar cuestionario de cultura institucional 2014			Razón de desigualdad de género en el INMUJERES en 2014	Julio 2014
	Sistematizar, analizar e interpretar resultados				
	Realizar diagnóstico y focalizar problemáticas a intervenir				
	Presentar resultados a autoridades				
	Difusión de resultados				
Formulación del plan de acción	Elaborar la propuesta del plan de trabajo 2014-2015 para su aprobación				
	Difusión del Plan de Trabajo en el INMUJERES				
	Programar acciones focalizadas con las áreas a las que se dirigen				
Implementación y seguimiento de acciones	Reformular con perspectiva de género los ordenamientos normativos y procedimentales			Promedio de acciones para la igualdad de género realizadas por las UR del INMUJERES en 2014	Trimestral
	Difusión del nuevo marco normativo y procedimental				
	Realizar el monitoreo del cumplimiento de las acciones				
	Capacitación diferenciada por población objetivo				
Evaluación	Integrar reportes de resultados			Porcentaje de acciones supervisadas en el INMUJERES en 2014	Trimestral
	Supervisión de acciones				
	Monitoreo del cumplimiento de indicadores				

¹ INMUJERES (2014) Cuestionario de Cultura Institucional en la APF, México

Programa de Capacitación y Certificación

1. Planificar la capacitación tomando como base la Política Nacional en materia de igualdad.

Esta planificación se realiza en el primer semestre del año en curso. Toda actividad de capacitación deberá dar cumplimiento a los propósitos institucionales de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas. El proceso de la capacitación se puede consultar en: <http://web.inmujeres.gob.mx/dgaf/normateca/Procesos/CERTIFICADOS/DGP/DC/P1-02-DC/P1-02-DC.pdf>

2. Registrar antes de la impartición la información requerida en la base de datos. Cada vez que se imparta una actividad de capacitación deberá ser registrada en el formato electrónico F10 P1-02-DC Registro de Actividades de Capacitación ubicado en la intranet, para contar con una base de datos Institucional de las actividades de capacitación impartidas por el Instituto y alimentar los indicadores. A cada actividad de capacitación presencial registrada se le asignará un número consecutivo, con el cual, cada área será responsable de archivar en una Carpeta de Consecutivos, los documentos físicos que dan fe de la realización de la capacitación presencial como son: Lista de asistencia, Programa del taller o curso y evaluaciones de satisfacción sistematizadas. El/la Titular del Área que imparta alguna actividad de capacitación será responsable de que se registre la información solicitada en el formato electrónico F10 P1-02-DC Registro de Actividades de Capacitación ubicado en la intranet.
3. Difundir la Oferta institucional de capacitación y profesionalización entre las y los usuarios objetivo. El/la Titular del Área que imparta alguna actividad de capacitación, informará a las instituciones que soliciten alguna actividad de capacitación, los requisitos que establezca el INMUJERES.
4. Determinar los recursos necesarios para la realización de la actividad de capacitación. En caso de detectar algún servicio no conforme, se levantará en el formato establecido.

La atención a la demanda de las actividades de capacitación presencial se dará en función de la capacidad de respuesta del Instituto.

Las actividades de capacitación presencial que requieren solicitar pagos a terceros como contratación de personal externo y/o contratación de las facilidades para impartirlo a través del proceso de eventos; deberán solicitarlo como lo establece el Proceso de Eventos (Congresos, Seminarios, Convenciones, Foros) o proceso Adquisiciones de Bienes Contratación y/o Prestación de Servicios para realizar dicha contratación.

5. Recibir solicitudes de capacitación por escrito y designar a la persona responsable de atender cada solicitud. La(s) actividad(es) de capacitación será(n) atendida(s) por un(a) funcionario(a) que la Dirección General designe. En caso de que ésta(s) sea(n) impartida(s) por un(a) profesional externo(a), deberá(n) ser acompañado(a/)(s) o supervisado(a)(s) por una o un servidor público del Inmujeres.

La atención a las solicitudes será con base en los siguientes criterios:

1. Las necesidades en materia de capacitación y recursos metodológicos en la APF, APE y APM.
2. Las necesidades de capacitación de los sectores social y privado.
3. Homogenizar el grado de conocimiento de las(os) funcionarias(os) públicos para lograr una plataforma mínima de sensibilización y conocimientos en PEG.
4. El fortalecimiento de las capacidades técnicas de las Unidades de Capacitación de la APF, APE y APM, según necesidades y niveles de institucionalización.
5. Los temas estratégicos de la plataforma de transversalidad con mecanismos para el seguimiento y evaluación (indicadores de resultados e impacto).

La solicitud recibida por escrito (vía correo electrónico, fax, mensajería o correo postal, entre otros medios) deberá dirigirse a la Dirección General correspondiente a la temática a tratar.

6. Coordinar impartición con la institución solicitante El/la Titular del Área que imparta alguna actividad de capacitación, informará a las instituciones que soliciten alguna actividad de capacitación, los requisitos que establezca el Inmujeres, el cual se fundamenta en los lineamientos emanados de la Dirección de Capacitación y Profesionalización.
7. Elaborar o recopilar el material necesario para impartir la capacitación. Cada Dirección de Área, en coordinación con la Dirección de Capacitación y Profesionalización, es responsable del contenido que se maneja en las metodologías y/o herramientas utilizadas para impartir capacitación y deberá asegurar que la información se base en los objetivos del PROIGUALDAD y que la información estadística presentada esté actualizada.

Los/las Titulares de las áreas adscritas al Inmujeres que impartan alguna actividad de capacitación presencial aprobará los contenidos y metodologías de

la capacitación, pudiendo en todo caso, pedir opinión a la Dirección de Capacitación y Profesionalización si lo considerase necesario.

8. Sí aplica, enviar el material y confirma su recepción en tiempo y buen estado. También en su caso, elaborar los reconocimientos correspondientes.

En caso de realizar reconocimientos para el personal que acude a las actividades de capacitación, éstos deberán realizarse en el formato de reconocimiento de las plantillas del procedimiento P2-07-DEA Desarrollo de Piezas de Comunicación Gráfica Institucional.

9. Solicitar que cada participante realice la evaluación de satisfacción del taller y evaluación de conocimiento para cursos certificables. Cada Dirección de Área es responsable del control y resguardo de los formatos de evaluación foliados, otorgados por la Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico. En su caso, el Producto No Conforme se registrará cuando se detecte que la Capacitación en Perspectiva de Género no cumplió con las características establecidas, como pueden ser: a) La calificación promedio hacia la realización de la capacitación es "Mala" o "Muy mala". b) Cuando el material didáctico proporcionado a las y los usuarios está en malas condiciones (maltratado, rayado, despegado, roto o no legible) c) Se reciben quejas directamente de las o los usuarios(as). d) La/el facilitadora(or) llegue con demora del inicio del taller o no llegue. Se utilizarán exclusivamente formatos para evaluación de las actividades de capacitación autorizados por la Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico.

El/la Facilitador(a) deberá llevar un número mayor de evaluaciones al número planeado de participantes, ya que sólo se deben aplicar evaluaciones que se encuentren impresas en original y contengan el número de folio.

10. Evaluar Taller y enviar el Reporte de Resultados de las evaluaciones a la Dirección que impartió la capacitación. La Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico sólo recibirá y sistematizará los formatos de evaluación que se encuentren impresos en original y que sean aplicados por el personal del Inmujeres.

La Dirección de Evaluación enviará mensualmente, a la/el Titular de Área, los resultados de las evaluaciones derivadas del llenado del formato F4_P1-02-DC Evaluación de la Actividad de Capacitación y a la Subdirección de Certificación de Procesos y Organización Interna para que sean publicados en la Intranet.

11. Sí aplica, entregar reconocimientos. Cada área será responsable de contar con un archivo electrónico por actividad de capacitación, en la que se tenga registro de las constancias expedidas a las(los) participantes.
12. Recibir y analizar el reporte de resultados de la evaluación. En caso de que las evaluaciones de satisfacción arrojen resultados orientados a realizar modificaciones y actualizaciones a los objetivos de aprendizaje y/o a los contenidos de la actividad de capacitación presencial, cada Dirección de Área será responsable de registrar dichos resultados en un Archivo Interno de Control de Cambios y al inicio del año, llevar a cabo los ajustes respectivos, indicando el número de versión vigente, conteniendo el Vo.Bo. de la (s) persona (s) responsables.
13. Elaborar informe y conservar documentación soporte. El/la Titular del Área que imparta alguna actividad de capacitación, recopilará y conservará para integrar el expediente de capacitación en la(s) carpeta(s) correspondiente(s) a su propia área los siguientes formatos: F3_P1-02-DC Lista única de asistencia para eventos y actividades de capacitación y F4_P1-02-DC Evaluación de Taller.

Los expedientes de las actividades de capacitación se conservarán en las Direcciones que hayan impartido o coordinado la capacitación del Inmujeres.

14. Turnar a la DGEDE las evaluaciones de satisfacción para su sistematización. Las evaluaciones debidamente requisitadas deberán ser enviadas a la Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico para su sistematización, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la capacitación o del día en que el(la) facilitador(a) regrese(n) de la comisión en caso de ser fuera del Distrito Federal.

XI.3 PREVISIONES PARA LA INTEGRACIÓN Y OPERACIÓN DEL PADRÓN DE BENEFICIARIOS

La Administración Pública Federal desarrolla programas orientados a impulsar diversas políticas públicas para lograr el desarrollo sustentable del país. La diversidad de Programas, sus respectivas reglas de operación y demás normatividad aplicable, así como la dispersión geográfica de los beneficiarios cuyos esquemas de registro y control van desde listados simples hasta sistemas complejos de información, sin un marco homogéneo para la integración de Padrones, hace que la administración y operación de recursos, informes, actualizaciones y evaluaciones anuales se conviertan en una tarea compleja y con escasas posibilidades de intercambio de información entre las dependencias y entidades.

El Ejecutivo Federal, publicó el 12 de enero de 2006, el decreto por el que se crea el Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales. Con esta herramienta que integra los Padrones de Programas, se hace accesible la identificación de beneficiarios por cobertura geográfica y por esquemas distributivos, así como el año en que las personas físicas o morales fungen como beneficiarios y su permanencia en los Programas, entre otros aspectos importantes. Permitiendo realizar evaluaciones integrales de las políticas públicas.

La Secretaría de la Función Pública (SFP), expidió el 29 de junio de 2011, el Manual de Operación del Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales (SIIP-G), que tiene por objetivo determinar los principales procesos y la mecánica de operación de SIIP-G, así como las responsabilidades de la Unidad de Evaluación de la Gestión y el Desempeño Gubernamental de la SFP y de las dependencias y entidades que tienen a su cargo Padrones de Programas Gubernamentales.

Debido a que el P010 no se considera Programa Social y no genera padrones gubernamentales, no le aplican su participación en el SIIP-G. Sin embargo cuenta con registros administrativos de los programas y proyectos que lo integran.

XI.4 MATRIZ DE INDICADORES

El Programa de Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres definió su Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) en el año 2009.

La MIR ha sido modificada en varias ocasiones atendiendo las observaciones realizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría de la Función Pública y el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social desde el ámbito de sus respectivas competencias, de acuerdo a lo establecido en el Programa Anual de Evaluación (PAE).

La MIR definida para el ejercicio fiscal 2015 responde de manera parcial a la problemática identificada en el árbol de problemas del Programa P010, situación que no exime la atención de todos los temas prioritarios previamente identificados, simplemente se compacta la MIR en temas estratégicos que facilitan su manejo y reporte de avances.

Programa P010 Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

Matriz de Indicadores para Resultados 2014

Objetivo	Indicador
FIN	
Contribuir al logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y erradicar la violencia contra las mujeres, mediante la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, programación y presupuestación de la Administración Pública Federal	Índice de desigualdad de género
PROPÓSITO	
La APF incorporara la Perspectiva de Género en el diseño e implementación de programas y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres para erradicar la violencia contra las mujeres.	Porcentaje de presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres erogado por las dependencias de la APF.
	Porcentaje de unidades de género en la APF fortalecidas o creadas.
COMPONENTE	
Acciones para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres implementadas.	Porcentaje de ordenamientos jurídicos propuestos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
Acciones para que la Administración Pública Federal garantice las condiciones igualitarias entre las mujeres y los hombres para su desarrollo implementadas.	Porcentaje de acciones del Programa de Cultura Institucional implantadas en las dependencias de la APF
Acciones para la igualdad de oportunidades para el desarrollo humano sustentable de las mujeres y los hombres implementadas.	Porcentaje de programas con presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres modificados para incorporar la perspectiva de género
ACTIVIDAD	
Promover la igualdad entre mujeres y hombres Institucionalizando la perspectiva de género el al APF.	Porcentaje de dependencias del APF que implantan el programa de cultura institucional.
Seguimiento del sistema para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres implementadas.	Porcentaje de sesiones del Sistema Nacional para prevenir, atender, y sancionar la violencia contra las mujeres
Porcentaje de personas certificadas en estándares de competencias clave para la igualdad de género.	Porcentaje de personas certificadas en estándares de competencias clave para la igualdad de género.
Coordinar y dar seguimiento a las evaluaciones y monitoreos de programas y proyectos del Inmujeres y Programas presupuestarios del Anexo	Porcentaje de evaluaciones realizadas

Objetivo	Indicador
12 para la Igualdad del PEF.	
Promover la generación y difusión sistemática de información estadística con perspectiva de género	Porcentaje de sistemas de información con perspectiva de género actualizada.
Dar seguimiento a los recursos etiquetados para mujeres y hombres del Presupuesto de Egresos de la Federación.	Porcentaje de programas presupuestarios del Anexo 12 del PEF a los que se da seguimiento trimestral.
Acciones para que las mujeres y los hombres participen en igualdad de oportunidades en los espacios de toma de decisiones implementadas.	Porcentaje de organizaciones de la sociedad civil capacitadas en el diseño de proyectos con perspectiva de género.

XI.V ESTIMACIÓN DEL COSTO OPERATIVO EL PROGRAMA

Por no ser un programa sujeto a Reglas de Operación, no le aplica contar con recurso destinado a gastos de operación.

XII. PRESUPUESTO

XII.1 FUENTES DE FINANCIAMIENTO

El presupuesto asignado en 2014 al programa asciende a 473,421,454 pesos que representa 52% del presupuesto total asignado al Inmujeres.

Los gastos del programa se en marcan el Tipo 1, definido como “Gasto corriente”; y con Fuente de financiamiento 1, definida como “Recursos fiscales”.

Fuente de Financiamiento

Capítulo	Tipo de Gasto	Fuente de Financiamiento	Descripción	Monto Presupuestado
1000	1	1	Servicios personales	143,346,426.00
2000	1	1	Materiales y suministros	9,288,727.00
3000	1	1	Servicios generales	267,907,801.00
4000	1	1	Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas	52,878,500.00
Total fuente de financiamiento				473,421,454.00

Cabe mencionar que el programa permitirá dar continuidad e implementar acciones para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas, en los tres poderes y órdenes de gobierno, organismos autónomos, instituciones públicas y privadas y organizaciones de la sociedad, así como para reducir la violencia contra las mujeres en todas las dimensiones en que se presenten. En este sentido, las acciones que se implementen en coordinación con los tres poderes, órdenes de gobierno y la sociedad contribuirán a lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en los ámbitos de la vida económica, civil, política y social, además de contribuir a garantizar el derecho a la información, participación social y eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

Se destaca el hecho de que una de las tres estrategias transversales fundamentales del Plan Nacional de Desarrollo 2013 - 2018 consiste en la perspectiva de género. En este sentido, en el programa presupuestario se considera fundamental para garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres, para lo cual contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación.

XII.2 IMPACTO PRESUPUESTARIO

El Programa P010 no presenta impacto presupuestal adicional a la asignación observada en el Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación 2014, así mismo no se contrapone ni presenta duplicación con otros programas y acciones del Gobierno Federal en cuanto a su diseño y beneficio, señalado en el artículo 75 fracción VII de la LFPRH.

XIII. ACRÓNIMOS Y SIGLAS

APF	Administración Pública Federal
CEDAW, por sus siglas en inglés	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
Convención de Belém do Pará	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer
Inmujeres	Instituto Nacional de las Mujeres
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LGIMH	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
MIR	Matriz de Indicadores para Resultados
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAE	Programa Anual de Evaluación
PAE	Programa Anual de Evaluación
PFTPG	Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
PND	Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018.
SEGOB	Secretaría de Gobernación
SIIP-G	Manual de Operación del Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales emitido por la Secretaría de la Función Pública
SNPASEVCM	Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
SPF	Secretaría de la Función Pública

XIV. TÉRMINOS

Campaña: Planeación y difusión de un conjunto de mensajes derivados de una estrategia anual de comunicación social, dirigida a una población objetivo en medios de comunicación en una vigencia determinada. Las campañas del INMUJERES difunden mensajes con perspectiva de género con la finalidad de erradicar estereotipos sexistas y propiciar un cambio cultural para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres.

Desigualdad de género: consecuencia de la subordinación de las mujeres que tienen su sustento en las prácticas culturales discriminatorias y excluyentes que se presentan en todos los órdenes de la vida y en las diversas instituciones, naturalizadas hasta el punto de pasar desapercibidas hasta que se analizan con perspectiva de género. (PROIGUALDAD, 2013-2018)

Generación de información, investigación y evaluaciones: promoción del registro y desarrollo de información estadística con perspectiva de género para medir el cumplimiento de las acciones de la APF, así como la realización de evaluaciones que brindan insumos para la toma de decisiones informada y enfocada al cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad

Género: categoría analítica que cruza transversalmente toda la estructura social y puede ser aplicada en todas las áreas del desarrollo social: lo político, lo económico, lo ambiental, lo social, lo cultural y lo institucional. Permite comprender cómo en las sociedades, lo femenino y lo masculino no son simples derivaciones de las diferencias biológicas, sino complejas construcciones sociales cargadas de significación, que se proyectan y activan en las estructuras discursivas y regulatorias de las sociedades. (PROIGUALDAD, 2013-2018)

Institucionalización: proceso por medio del cual una práctica social se vuelve regular y obligatoria. La institucionalización de la perspectiva de género es el proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y pasan a formar parte de las normas de las instituciones. (PROIGUALDAD, 2013-2018)

Políticas de igualdad: son acciones para corregir los desequilibrios existentes entre las personas, en razón de su pertenencia a grupos discriminados, excluidos, segregados o marginados por razones de sexo, raza, pertenencia étnica, religión o preferencia sexual, entre otras. Considerar las diferencias y desigualdades entre los sexos.

Las políticas de igualdad están dirigidas a contrarrestar las desigualdades que se asocian con las diferencias sexuales y persiguen alcanzar los derechos de las

mujeres, para evitar que las desventajas ligadas al hecho de ser mujer. (PROIGUALDAD, 2013-2018)

Programa de Capacitación y Profesionalización: tiene como objetivo normar la currícula para sensibilizar y formar en género a servidoras/es públicas/os de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal.

Programa de Cultura Institucional: herramienta que promueve la incorporación de la perspectiva de género al interior de las entidades y dependencias de la APF.

Transversalidad: método de gestión pública que permite aplicar recursos de distintas esferas a un mismo propósito o programa, cuando los objetivos son complejos y traslapan o sobreponen las fronteras organizacionales sectorizadas. En este sentido, la transversalidad es un proceso activo de cambio o transformación en las concepciones de un problema público y un método de gestión que requiere de una planeación concertada y coordinada entre agencias, actores y proyectos entre agencias diversas que comparten objetivos, metas, prioridades y permite generar sinergias para responder con mayor eficacia a los problemas sociales.

Transversalidad del género: considera el impacto de la acción pública en hombres y mujeres y, por tanto transformar el estándar con el que se enfocan tradicionalmente los problemas y soluciones sociales o económicas; implica abandonar el supuesto individuo neutro-universal sin diferencias sexuales y adoptar el esquema mujeres y hombres con sus diferencias y desigualdades. La transversalidad significa la modificación de todas las políticas con el propósito de lograr la igualdad entre mujeres y hombres. (PROIGUALDAD, 2013-2018)

Violencia contra las mujeres: cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público. (LGAMVLV, 2007)