PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

# “Protocolos internacionales de acción en materia de género”

C. Juan José Rojas Torres.

Noviembre 2025

## Tabla de contenido


**I. INTRODUCCIÓN ..... 3**

**II. JUSTIFICACIÓN ..... 6**

**A) JUSTIFICACIÓN SOCIAL, JURÍDICA, POLÍTICA Y COMPARATIVA** . 6

**B) IMPORTANCIA DE LOS PROTOCOLOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE GÉNERO** ..... 9

**C) RELEVANCIA PARA MÉXICO** ..... 11

**III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN ..... 13**

**A) OBJETIVO GENERAL** ..... 13

**B) OBJETIVOS ESPECÍFICOS** ..... 13

**C) PROPÓSITO PRÁCTICO Y ACADÉMICO** ..... 14

**D) RELACIÓN CON LA PROBLEMÁTICA QUE SE BUSCA RESOLVER** 14

**IV. PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA ..... 16**

**A) DEFINICIÓN CLARA DEL PROBLEMA** ..... 16

**B) PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN** ..... 16

**C) PALABRAS CLAVE** ..... 17

**D) ALCANCES: SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO** ..... 17

**E) LÍMITES: AGENDA POLÍTICA NACIONAL** ..... 18

**V. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL ..... 19**

**A) DEFINICIÓN DE GÉNERO, EQUIDAD E IGUALDAD SUSTANTIVA** 19

**B) PERSPECTIVA DE GÉNERO EN DERECHOS HUMANOS** ..... 21

**C) PROTOCOLOS, TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES COMO INSTRUMENTOS JURÍDICOS** ..... 23

**D) TEORÍAS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y SU APLICACIÓN EN POLÍTICAS PÚBLICAS** ..... 25

**VI. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS ..... 28**

**A) PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS** ..... 28

**B) VARIABLES** ..... 29

**C) RELACIONES ESPERADAS** ..... 30

**D) IMPLICACIONES** ..... 31

**VII. PRUEBAS EMPÍRICAS, CUALITATIVAS Y CUANTITATIVAS ..... 33**

**A) ANÁLISIS CUALITATIVO** ..... 33

**B) ANÁLISIS CUANTITATIVO** ..... 56

**VIII. RESULTADOS OBTENIDOS, ANÁLISIS COMPARATIVO ..... 126**
**A) COMPARACIÓN DE MÉXICO CON PAÍSES AVANZADOS EN LEGISLACIÓN DE GÉNERO** ..... 126
**B) BRECHAS QUE PERSISTEN EN MÉXICO RESPECTO DE LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES** ..... 137

**IX. PROPUESTAS PARA MÉXICO ..... 153**
**A) PROPUESTAS NORMATIVAS** ..... 153

**X. CONCLUSIONES ..... 162**
**A) SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS: VALIDACIÓN O REFUTACIÓN DE LA HIPÓTESIS** ..... 162
**B) RESPUESTA A LAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN** ..... 163
**C) APORTACIONES ACADÉMICAS, SOCIALES Y POLÍTICAS** ..... 163
**D) PERSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN FUTURA** ..... 164
**E) CONCLUSIÓN GENERAL** ..... 165

**XI. BIBLIOGRAFÍA ..... 169**

# I. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género constituye uno de los retos más urgentes de la agenda internacional de derechos humanos. Desde la segunda mitad del siglo XX, múltiples instrumentos jurídicos internacionales han buscado garantizar a las mujeres y niñas el pleno ejercicio de sus derechos, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), la Convención de Belém do Pará (1994), la Plataforma de Acción de Beijing (1995), los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 2030, particularmente el ODS 5). Estos marcos han servido como referencia universal para que los Estados adopten políticas públicas de igualdad sustantiva y erradicación de la violencia de género.

En este contexto, México ha destacado como un país que ha ratificado la gran mayoría de estos protocolos internacionales, asumiendo compromisos formales que lo colocan a la vanguardia en el plano diplomático y normativo. Sin embargo, el problema central que se analiza en esta investigación es que la normativa mexicana no ha terminado de armonizarse plenamente con dichos compromisos internacionales, lo que se refleja en brechas persistentes: violencia de género en niveles alarmantes, una brecha salarial superior al promedio de la OCDE, la ausencia de un sistema nacional de cuidados y una fiscalización débil que impide garantizar resultados efectivos.

El objetivo general de este estudio es analizar el grado de armonización de la legislación mexicana con los protocolos internacionales en materia de género, identificar las brechas que persisten y proponer mecanismos normativos, institucionales y de política pública que permitan avanzar hacia el cumplimiento efectivo de los estándares internacionales.

A partir de este objetivo, las preguntas de investigación que guían el trabajo son:

1. ¿Hasta qué punto la normativa mexicana refleja y cumple con los estándares establecidos en los protocolos internacionales en materia de género?
2. ¿Cuáles son las principales brechas entre el marco normativo internacional y las leyes nacionales en México?
3. ¿Qué mecanismos institucionales, presupuestales y de fiscalización limitan el cumplimiento efectivo de dichos compromisos?
4. ¿Qué modelos implementados en otros países podrían adaptarse al contexto mexicano para cerrar estas brechas?
5. ¿Qué reformas estructurales (legislativas, institucionales y culturales) permitirían a México armonizar plenamente su marco normativo con los compromisos internacionales?

Además, la investigación se justifica en tres niveles:

- **Social,** por la necesidad de visibilizar y transformar las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres mexicanas.

- **Jurídico,** porque el artículo 1º de la Constitución mexicana establece que todos los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado son de observancia obligatoria.

- **Político y comparativo,** porque la armonización normativa permitirá ubicar a México en mejores condiciones frente a países con legislaciones avanzadas en igualdad de género.

En cuanto a la metodología, se adopta un enfoque cualitativo y comparativo, con elementos de análisis documental y estudio de caso.

El análisis cualitativo consistie en la revisión de los principales protocolos internacionales, de la legislación mexicana vigente y de los mecanismos institucionales relacionados con la igualdad de género.

El análisis comparativo se desarrolla mediante el estudio de experiencias en países con avances significativos en materia de género (España, Francia, Suecia, Canadá, Argentina y Uruguay), lo que permitió identificar buenas prácticas y lecciones aplicables al contexto mexicano.

Asimismo, se incorporan datos estadísticos y presupuestales, lo que otorga al estudio un componente cuantitativo descriptivo para dimensionar la magnitud de las brechas en México en contraste con estándares internacionales.

Este diseño de investigación, de carácter mixto (cualitativo y cuantitativo descriptivo), resulta pertinente porque permite abordar de manera integral tanto los aspectos normativos e institucionales como los resultados concretos en indicadores de igualdad de género.

# II. JUSTIFICACIÓN

## A) JUSTIFICACIÓN SOCIAL, JURÍDICA, POLÍTICA Y COMPARATIVA

### 1. JUSTIFICACIÓN SOCIAL

La igualdad de género constituye uno de los desafíos sociales más urgentes en México. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021), más del 66 % de las mujeres de 15 años y más han experimentado al menos un acto de violencia a lo largo de su vida. Asimismo, la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT, 2019) reveló que las mujeres dedican en promedio 39 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, frente a 15 horas de los hombres (INEGI, 2020). Estos datos evidencian la persistencia de estructuras de desigualdad que afectan directamente la calidad de vida y las oportunidades de desarrollo de las mujeres mexicanas.

El impacto social de estas desigualdades se refleja también en la brecha salarial de género. Esta situación implica que las mujeres, además de enfrentar condiciones laborales desiguales, ven limitada su autonomía económica y su capacidad de participar plenamente en la vida pública.

Por lo tanto, desde una perspectiva social, la investigación sobre la armonización de los protocolos internacionales en materia de género con la legislación mexicana es fundamental para diagnosticar las causas estructurales de estas desigualdades y plantear soluciones que trasciendan los compromisos formales, incidiendo directamente en la vida de las mujeres.

### 2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

En el plano jurídico, México ha suscrito la mayoría de los tratados internacionales que protegen los derechos de las mujeres: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), la Convención de Belém do Pará (1994), los convenios 100, 111 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la Plataforma de Acción de Beijing (1995). La Constitución mexicana establece en su artículo 1º que todos los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado forman parte del orden jurídico interno y, por lo tanto, son de observancia obligatoria (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2013).

Sin embargo, la realidad muestra una desconexión entre la ratificación y la implementación efectiva. La armonización normativa ha sido parcial, lo que genera una brecha entre los compromisos internacionales y las leyes nacionales. Por ejemplo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) contienen principios consistentes con los tratados, pero carecen de mecanismos coercitivos que garanticen su cumplimiento.

Desde el ámbito jurídico, esta investigación se justifica porque contribuye a identificar los vacíos en la legislación nacional y a señalar los ajustes normativos necesarios para lograr la plena armonización con el derecho internacional.

## 3. JUSTIFICACIÓN POLÍTICA

El tema de la igualdad de género es también un asunto político. México ha alcanzado logros importantes como la paridad legislativa, que coloca al Congreso mexicano entre los más equilibrados del mundo en términos de representación femenina (INE, 2021). No obstante, estos avances no han tenido un correlato suficiente en los espacios de decisión ejecutiva, donde la participación de mujeres en cargos estratégicos sigue siendo limitada.

Las políticas públicas en materia de género en México han dependido en gran medida de coyunturas políticas y de la voluntad de cada administración. A diferencia de países como Canadá, que cuenta con un mecanismo institucionalizado como el Gender-Based Analysis Plus (GBA+), en México la perspectiva de género no siempre se incorpora de manera transversal en el diseño de políticas.

Desde la perspectiva política, esta investigación resulta pertinente porque ofrece propuestas que buscan consolidar una agenda de Estado en igualdad de género, que trascienda los ciclos gubernamentales y que otorgue continuidad a las acciones implementadas.

## 4. JUSTIFICACIÓN COMPARATIVA

Finalmente, desde la perspectiva comparativa, este estudio permite ubicar a México en el contexto internacional y aprender de los países que han logrado avances significativos. En España, por ejemplo, la aprobación de planes de igualdad en empresas con más de 50 trabajadores es obligatoria y está sujeta a sanciones económicas (Gobierno de España, 2022). En Francia, el Índice de Igualdad Salarial obliga a las compañías a publicar anualmente datos sobre brechas salariales y a corregirlas en caso de incumplimiento (Ministère du Travail, 2021).

En el ámbito de cuidados, Suecia y Noruega destacan por sus sistemas universales que garantizan licencias parentales igualitarias y servicios de cuidado infantil asequibles (Swedish Institute, 2021). En América Latina, Argentina y Uruguay han fortalecido sus marcos legales con sistemas nacionales de cuidados que buscan redistribuir la carga de trabajo no remunerado.

La comparación evidencia que México no carece de marcos legales, sino de mecanismos de obligatoriedad, fiscalización y sanción. Estudiar estos modelos internacionales resulta clave para identificar medidas que pueden ser adaptadas al contexto mexicano, cerrando así las brechas detectadas en el análisis.

## B) IMPORTANCIA DE LOS PROTOCOLOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE GÉNERO

### 1. PROTOCOLOS INTERNACIONALES COMO PARÁMETROS NORMATIVOS UNIVERSALES

Los protocolos, tratados y convenciones internacionales en materia de género constituyen instrumentos jurídicos y políticos esenciales para la defensa de los derechos humanos de las mujeres. Su importancia radica en que establecen parámetros universales que permiten a los Estados orientar sus políticas nacionales hacia la igualdad sustantiva.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) es considerada la carta internacional de los derechos de las mujeres. Su adopción marcó un antes y un después en el reconocimiento jurídico de la igualdad, pues definió la discriminación de género como cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el goce de los derechos humanos y libertades fundamentales (Naciones Unidas, 1979).

De manera similar, la Convención de Belém do Pará (1994) fue el primer tratado internacional en reconocer explícitamente el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, imponiendo a los Estados la obligación de prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia de género (OEA, 1994).

Estos protocolos han sentado las bases para que los Estados incorporen la perspectiva de género en su legislación interna, funcionando como guías normativas vinculantes.

## 2. CARÁCTER VINCULANTE Y DE PRESIÓN INTERNACIONAL

A diferencia de declaraciones o recomendaciones, los tratados internacionales en materia de género tienen carácter vinculante una vez que los Estados los ratifican. Esto significa que México y otros países que han suscrito dichos tratados están jurídicamente obligados a adecuar sus normas internas a los compromisos internacionales (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2013).

Este carácter vinculante se refuerza con la existencia de mecanismos de monitoreo internacional. En el caso de la CEDAW, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer revisa periódicamente los informes nacionales y emite observaciones finales que destacan avances y señalan rezagos. México, por ejemplo, ha recibido observaciones relacionadas con la insuficiencia de recursos destinados a políticas de igualdad y con los altos índices de violencia de género (CEDAW, 2018).

En este sentido, los protocolos funcionan no solo como normas jurídicas, sino también como herramientas de presión internacional que obligan a los Estados a rendir cuentas y a justificar sus políticas frente a la comunidad internacional.

## 3. INSTRUMENTOS DE LEGITIMIDAD POLÍTICA

Además de su relevancia jurídica, los protocolos internacionales también aportan legitimidad política a las agendas nacionales de igualdad de género. La incorporación de estándares internacionales fortalece las políticas locales al enmarcarlas dentro de un consenso global.

Por ejemplo, la Plataforma de Acción de Beijing (1995) estableció doce esferas críticas para el adelanto de las mujeres, entre ellas: la pobreza, la educación, la salud, la violencia, la economía y la participación política. Aunque no es

jurídicamente vinculante, su valor político ha sido determinante para que los países adopten compromisos concretos en estas áreas (ONU Mujeres, 2020).

De manera similar, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 5, han permitido situar la igualdad de género como un objetivo global indispensable para el desarrollo sostenible. Esto ha generado presión para que los Estados asignen recursos y midan indicadores específicos en materia de igualdad.

### 4. ROL DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES

Los protocolos internacionales no operan de manera aislada: están acompañados de organismos multilaterales que supervisan su cumplimiento y ofrecen asistencia técnica a los Estados.

- ONU Mujeres desempeña un papel clave en la promoción de políticas públicas con perspectiva de género y en la evaluación del progreso hacia el ODS 5.
- La OIT vigila la aplicación de convenios laborales vinculados con la igualdad salarial, la no discriminación y la erradicación de la violencia en el trabajo.
- La CEPAL genera datos y diagnósticos regionales que permiten comparar el avance de los países latinoamericanos en materia de igualdad sustantiva.

Gracias a este entramado institucional, los protocolos internacionales se convierten en instrumentos vivos, capaces de incidir en la agenda nacional mediante evaluaciones periódicas, recomendaciones y cooperación técnica.

## C) RELEVANCIA PARA MÉXICO

### 1. MÉXICO Y SUS COMPROMISOS CON LOS PROTOCOLOS INTERNACIONALES

México se ha posicionado como uno de los países más activos en la ratificación de instrumentos internacionales de derechos humanos, particularmente aquellos vinculados con la igualdad de género. Ha suscrito la CEDAW (1979), la Convención de Belém do Pará (1994), los convenios de la OIT (100, 111 y 190), además de haber adoptado la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5).

Este compromiso formal ha sido reconocido en el ámbito internacional, donde México es percibido como un actor que respalda la igualdad de género en los foros multilaterales. Sin embargo, como ha señalado la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM, 2020), la adhesión internacional debe traducirse en cambios normativos y estructurales internos; de lo contrario, se corre el riesgo de mantener una “brecha de implementación” que debilita la eficacia de los tratados.

## 2. IMPORTANCIA DE ESTA INVESTIGACIÓN PARA MÉXICO

Esta investigación resulta particularmente relevante porque:

- Permite visibilizar la distancia entre el marco internacional y la legislación mexicana;
- Ofrece un análisis comparativo que muestra cómo países como España, Francia, Canadá o Suecia han logrado implementar mecanismos efectivos de igualdad;
- Proporciona propuestas viables para que México fortalezca su marco normativo e institucional, cerrando brechas en materia de igualdad sustantiva; y
- Contribuye a consolidar una agenda nacional de género que trascienda coyunturas políticas y se convierta en una auténtica política de Estado.

## III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

### A) OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de la presente investigación es analizar el grado de armonización de la normativa mexicana con los principales protocolos internacionales en materia de género, identificando las brechas existentes respecto a los estándares internacionales y comparando la experiencia de México con la de países que han alcanzado mayores avances en legislación y políticas públicas de igualdad sustantiva.

### B) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para auxiliar al objetivo general planteado anteriormente, se cuenta con objetivos específicos, siendo estos los siguientes:

1. Examinar los principales protocolos, tratados y convenios internacionales en materia de género (CEDAW, Convención de Belém do Pará, convenios de la OIT, Plataforma de Beijing y ODS 5), estableciendo los compromisos asumidos por México;
2. Analizar el marco jurídico nacional en materia de igualdad de género (Constitución, LGAMVLV, LGIMH y normas técnicas como la NMX-R-025-SCFI-2015 y el EC0539) para identificar su nivel de armonización con los compromisos internacionales;
3. Comparar la legislación mexicana con la de países avanzados (España, Francia, Suecia, Canadá, Argentina, entre otros) para detectar prácticas exitosas y modelos replicables;
4. Identificar las principales brechas de México en materia de implementación, fiscalización, presupuesto y cultura social que dificultan el cumplimiento de los protocolos internacionales.; y

5. Formular propuestas normativas, institucionales y de política pública que permitan a México avanzar hacia la plena igualdad sustantiva en concordancia con los estándares internacionales.

## C) PROPÓSITO PRÁCTICO Y ACADÉMICO

### 1. PROPÓSITO PRÁCTICO

Ofrecer un diagnóstico integral que sirva como herramienta de referencia para legisladores, instituciones públicas, sector privado y sociedad civil, con el fin de fortalecer la adopción de políticas públicas efectivas y con perspectiva de género. La investigación busca aportar insumos concretos para la construcción de un sistema nacional más sólido de igualdad de género, alineado con compromisos internacionales y adaptado al contexto mexicano.

### 2. PROPÓSITO ACADÉMICO

Contribuir al debate académico sobre la eficacia de los protocolos internacionales en derechos humanos y su capacidad de influir en los marcos normativos nacionales. Asimismo, esta investigación se integra en la literatura sobre políticas comparadas de igualdad de género, al ofrecer un estudio que combina el análisis jurídico, institucional y cultural desde una perspectiva interdisciplinaria.

## D) RELACIÓN CON LA PROBLEMÁTICA QUE SE BUSCA RESOLVER

Los objetivos de esta investigación se encuentran directamente vinculados con la problemática central identificada: la falta de armonización plena de la normativa mexicana con los protocolos internacionales en materia de género.

- El objetivo general responde al reto de evaluar de manera integral el nivel de cumplimiento de México frente a sus compromisos internacionales.
- Los objetivos específicos permiten desglosar este análisis en componentes concretos: la revisión de tratados, el estudio de la legislación nacional, la comparación internacional, la identificación de brechas y la formulación de propuestas.
- El propósito práctico busca incidir en el diseño de políticas públicas que logren cerrar esas brechas, mientras que el propósito académico enriquece el conocimiento teórico sobre la interacción entre normas internacionales y contextos nacionales.

En este sentido, los objetivos no solo orientan la investigación, sino que también constituyen la ruta metodológica para transformar la problemática en propuestas de solución, dotando de coherencia al proceso de análisis y a los resultados obtenidos.

# IV. PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

## A) DEFINICIÓN CLARA DEL PROBLEMA

A pesar de que México ha suscrito y ratificado los principales protocolos internacionales en materia de género —entre ellos la CEDAW, la Convención de Belém do Pará, la Plataforma de Beijing y diversos convenios de la OIT—, esta investigación propone demostrar que la normativa nacional, no ha terminado de ser armonizada en su totalidad con estos compromisos.

El problema central radica en que la adhesión formal a dichos tratados no se traduce en políticas públicas con mecanismos efectivos de implementación, fiscalización y sanción, lo que genera una brecha significativa entre el marco normativo internacional y la realidad nacional. Esto se refleja en indicadores concretos: persistencia de la brecha salarial de género, altos niveles de violencia contra las mujeres, ausencia de un sistema nacional de cuidados y debilidades institucionales para garantizar la igualdad sustantiva.

En síntesis, México enfrenta el reto de convertir sus compromisos internacionales en políticas obligatorias, vinculantes y medibles, con resultados equiparables a los de países más avanzados en materia de igualdad de género.

## B) PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Con motivo de incentivar la línea argumentativa que se expondrá en la presente investigación, se plantea delimitar el marco expositivo a la luz de las siguientes preguntas de investigación:

6. ¿Hasta qué punto la normativa mexicana refleja y cumple con los estándares establecidos en los protocolos internacionales en materia de género?
7. ¿Cuáles son las principales brechas entre el marco normativo internacional y las leyes nacionales en México?
8. ¿Qué mecanismos institucionales, presupuestales y de fiscalización limitan el cumplimiento efectivo de dichos compromisos?
9. ¿Qué modelos implementados en otros países podrían adaptarse al contexto mexicano para cerrar estas brechas?
10. ¿Qué reformas estructurales (legislativas, institucionales y culturales) permitirían a México armonizar plenamente su marco normativo con los compromisos internacionales?

## C) PALABRAS CLAVE

Como palabras clave dentro de esta investigación podrían fungir las siguientes: igualdad sustantiva, género, protocolos internacionales, armonización legislativa, políticas públicas, fiscalización, perspectiva de género y sistema de cuidados.

## D) ALCANCES: SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO

El análisis de esta investigación abarca tanto al sector público como al sector privado.

En el sector público, se analizan las leyes nacionales, las instituciones responsables de implementar políticas de igualdad, los presupuestos etiquetados y los mecanismos de fiscalización y rendición de cuentas. El objetivo es identificar si el Estado mexicano cumple cabalmente con los compromisos internacionales.

Mientras que, en el sector privado, se estudia la adopción de normas y estándares como la NMX-R-025-SCFI-2015 y el EC0539, así como las políticas empresariales

de igualdad salarial, no discriminación y conciliación de la vida laboral y familiar. Este enfoque permite evaluar si las empresas mexicanas están alineadas con las mejores prácticas internacionales en igualdad de género.

### E) LÍMITES: AGENDA POLÍTICA NACIONAL

El alcance de la investigación se ve limitado por la agenda política nacional, que muchas veces condiciona el grado de avance en materia de igualdad. Cambios de gobierno, prioridades partidistas y coyunturas económicas influyen en la continuidad de políticas y presupuestos.

Además, la polarización política puede dificultar la adopción de reformas estructurales, como la creación de un sistema nacional de cuidados o la implementación obligatoria de la igualdad salarial. A diferencia de países con políticas de Estado de largo plazo, en México los avances suelen estar sujetos a la voluntad política coyuntural, lo que genera discontinuidad y debilita la consolidación de resultados.

# V. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

## A) DEFINICIÓN DE GÉNERO, EQUIDAD E IGUALDAD SUSTANTIVA

El debate sobre los conceptos de género, equidad e igualdad sustantiva constituye un pilar fundamental para comprender los marcos normativos y las políticas públicas internacionales en materia de derechos humanos. La definición precisa de estos términos no es solamente de carácter académico, sino que tiene implicaciones prácticas en la manera en que los Estados diseñan, implementan y evalúan sus compromisos en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

En primer lugar, el concepto de género se entiende como una construcción social que establece roles, normas y expectativas diferenciadas para mujeres y hombres en función de características culturales y simbólicas, más que de determinismos biológicos (Scott, 1986). Esta definición ha sido aceptada ampliamente en las ciencias sociales y adoptada por organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Para Moser (1993), el género es una categoría analítica que permite visibilizar las relaciones de poder que se generan entre los sexos en distintos ámbitos, desde la familia hasta el Estado.

La equidad de género, por su parte, se refiere a la distribución justa y proporcional de recursos, oportunidades y beneficios entre mujeres y hombres, considerando las condiciones históricas y estructurales de desigualdad que han limitado el acceso de las mujeres al goce pleno de sus derechos (ONU Mujeres, 2020). La equidad reconoce la necesidad de medidas compensatorias y acciones afirmativas para corregir desventajas acumuladas, como por ejemplo las cuotas de género en la representación política o las políticas de acceso diferenciado a créditos productivos.

Por otro lado, la igualdad sustantiva implica un concepto más profundo que la igualdad formal. Mientras que la igualdad formal se limita a reconocer que todas las

personas son iguales ante la ley, la igualdad sustantiva se enfoca en garantizar que en la práctica existan condiciones reales para que los derechos puedan ejercerse en igualdad de circunstancias. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado que la igualdad sustantiva requiere de un análisis de las condiciones materiales y contextuales que perpetúan desigualdades estructurales (SCJN, 2019).

En la esfera internacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) incorpora la noción de igualdad sustantiva al establecer que los Estados deben garantizar no sólo la igualdad *de jure*, sino también de facto. Esto significa que los Estados tienen la obligación de implementar políticas que eliminen barreras estructurales como la discriminación laboral, la violencia de género y la exclusión en la toma de decisiones.

En México, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) define la igualdad sustantiva como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Este principio se traduce en la necesidad de que las políticas públicas se diseñen con perspectiva de género, lo que implica cuestionar los impactos diferenciados que tienen sobre mujeres y hombres.

Autores como Fraser (2009) han insistido en que la igualdad sustantiva no puede limitarse a políticas distributivas, sino que requiere transformar las estructuras culturales que producen estigmas y estereotipos. De esta manera, la equidad de género se convierte en una herramienta correctiva, mientras que la igualdad sustantiva se plantea como un objetivo normativo que busca la transformación social hacia una paridad real en todos los espacios.

En resumen, de lo anterior se colige que, género, equidad e igualdad sustantiva son conceptos interdependientes pero distintos. El primero funciona como categoría analítica, el segundo como mecanismo compensatorio y el tercero como meta de justicia social. Su comprensión articulada permite no sólo dimensionar la

desigualdad existente, sino también diseñar rutas de acción para superarla a través de políticas públicas y marcos normativos nacionales e internacionales.

## B) PERSPECTIVA DE GÉNERO EN DERECHOS HUMANOS

La perspectiva de género en el marco de los derechos humanos constituye un enfoque transversal que busca garantizar la igualdad sustantiva y erradicar todas las formas de discriminación hacia las mujeres. Esta perspectiva ha sido promovida y consolidada en el sistema internacional de protección de derechos humanos, particularmente a partir de la segunda mitad del siglo XX, cuando la comunidad internacional reconoció que la discriminación contra la mujer constituye una violación sistemática de los derechos humanos (ONU, 1995).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979 y ratificada por México en 1981, es considerada la carta magna de los derechos de las mujeres. La CEDAW establece que los Estados Parte deben adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la igualdad de derechos en la vida política, social, económica y cultural. Lo relevante de este tratado es que incorpora la obligación de los Estados de aplicar la perspectiva de género como criterio de análisis para evaluar el impacto de las políticas y normativas vigentes.

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994) constituye un instrumento regional que reconoce explícitamente la violencia contra las mujeres como una violación a los derechos humanos y un obstáculo para el ejercicio pleno de las libertades fundamentales. Este tratado establece un marco de acción que obliga a los Estados a diseñar protocolos específicos para atender, sancionar y erradicar la violencia de género.

La perspectiva de género en derechos humanos implica reconocer que las mujeres, por su condición histórica de discriminación, requieren medidas específicas de protección y promoción. Esto se traduce en obligaciones de acción positiva, como la adopción de cuotas en espacios políticos, políticas de conciliación laboral-familiar y sistemas de cuidado infantil.

En el ámbito jurisdiccional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha desarrollado una jurisprudencia relevante sobre perspectiva de género. En casos como Campo Algodonero vs. México (2009), la Corte determinó que el Estado mexicano era responsable por la falta de prevención, investigación y sanción de feminicidios en Ciudad Juárez. Esta sentencia consolidó el principio de debida diligencia reforzada en casos de violencia de género, estableciendo estándares internacionales vinculantes.

La perspectiva de género en derechos humanos también ha sido impulsada en el sistema universal. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) promueve este enfoque como parte esencial de la igualdad sustantiva. En este sentido, los informes de Relatores Especiales han destacado que la ausencia de perspectiva de género en políticas públicas reproduce desigualdades sistémicas (ONU, 2020).

En México, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha incorporado este enfoque en su jurisprudencia. En las Tesis Aisladas 1a. XCI/2015 (10a.) y 1a. CXCII/2018 (10a.), la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2015 y 2018), determinó que los jueces deben aplicar el principio de perspectiva de género de manera oficiosa, incluso cuando las partes no lo soliciten, en todos aquellos casos donde existan indicios de discriminación. Esto significa que el poder judicial tiene la obligación de analizar los asuntos bajo un prisma que permita identificar asimetrías de poder entre los géneros.

Así, la perspectiva de género en derechos humanos no es un agregado opcional, sino un mandato jurídico internacional y nacional. Su relevancia radica en que permite visibilizar desigualdades estructurales, reconocer barreras contextuales y diseñar soluciones adaptadas a las necesidades de las mujeres. Se trata, en consecuencia, de un enfoque indispensable para avanzar hacia la igualdad sustantiva.

### C) PROTOCOLOS, TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES COMO INSTRUMENTOS JURÍDICOS

Los protocolos, tratados y convenios internacionales constituyen el marco jurídico que orienta la acción de los Estados en materia de igualdad de género. Estos instrumentos no sólo declaran principios normativos, sino que establecen obligaciones concretas que deben traducirse en legislación, políticas públicas y programas de acción.

El sistema universal de Naciones Unidas ha desarrollado diversos instrumentos jurídicos que constituyen la base normativa para el avance de los derechos de las mujeres. La CEDAW es el principal tratado en esta materia, complementado por su Protocolo Facultativo (1999), que permite a las mujeres presentar quejas individuales ante el Comité de la CEDAW cuando consideren que sus derechos han sido violados.

Otro hito fundamental es la Plataforma de Acción de Beijing (1995), resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Aunque no es un tratado vinculante, constituye un plan de acción que ha orientado las políticas públicas a nivel global, identificando 12 esferas críticas, entre ellas la pobreza, la educación, la violencia de género, la salud y la participación política.

Asimismo, se cuenta con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que resultan centrales. El Convenio 100 sobre igualdad de remuneración

(1951) y el Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) (1958) establecen la obligación de garantizar igualdad de trato y de oportunidades en el mercado laboral. Más recientemente, el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo (2019) ha ampliado la protección frente a las violencias que afectan desproporcionadamente a las mujeres en el ámbito laboral.

En la esfera interamericana, la previamente mencionada Convención de Belém do Pará establece protocolos claros para prevenir y sancionar la violencia de género. Además, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), órgano especializado de la OEA, ha promovido diversos programas de seguimiento que impulsan la armonización legislativa en los Estados Parte.

Los tratados internacionales funcionan también como instrumentos de rendición de cuentas. A través de mecanismos de monitoreo, como los informes periódicos que los Estados deben presentar ante los Comités de Naciones Unidas, se evalúa el cumplimiento de las obligaciones internacionales. Asimismo, organismos como ONU Mujeres y la CEPAL publican indicadores de género que permiten comparar avances entre países.

México ha ratificado la mayoría de los instrumentos internacionales en materia de igualdad de género, lo que genera obligaciones vinculantes. No obstante, el reto radica en la implementación efectiva y en el diseño de protocolos de acción nacionales que traduzcan los compromisos internacionales en políticas concretas. Ejemplo de ello es la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que busca homologar estándares laborales con criterios de igualdad y no discriminación.

En conclusión, los protocolos, tratados y convenios internacionales funcionan como herramientas jurídicas de carácter vinculante o programático, según su naturaleza, que obligan a los Estados a generar condiciones de igualdad sustantiva. México,

aunque ha avanzado en la adhesión normativa, enfrenta el reto de materializar estas obligaciones en la práctica cotidiana de sus instituciones y políticas.

## D) TEORÍAS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y SU APLICACIÓN EN POLÍTICAS PÚBLICAS

La construcción teórica sobre la igualdad de género ha sido diversa y multidisciplinaria, abarcando aportes desde la filosofía, la sociología, la economía y el derecho. Estas teorías constituyen el sustento conceptual de las políticas públicas contemporáneas y permiten comprender por qué la desigualdad persiste a pesar de los avances normativos.

La teoría feminista liberal sostiene que la desigualdad se deriva principalmente de la exclusión formal de las mujeres de los espacios de decisión y poder, por lo que propone garantizar igualdad de oportunidades a través de reformas legales e institucionales (Mill, 1869). Este enfoque ha sido la base de políticas de cuotas y de la promoción de la igualdad formal en las legislaciones contemporáneas.

Mill, en lo general, no sólo denuncia la desigualdad secular sufrida por la mujer sino que además, hace un análisis crítico de los roles que se le atribuyeron en el siglo XIX (Del Olmo Rodriguez, 1999).

Del Olmo Rodríguez (1999) manifiesta que, Dentro de sus principales ideas, Mill señala que, se encuentra la igualdad de las mujeres, en ella, precisa que, junto con su libertad frente a la esclavitud a la que está sometida, constituyen los dos principios básicos a los cuales una sociedad en progreso debe aspirar, se plantea como un punto de partida del escrito:

> Creo que las relaciones sociales entre ambos sexos, - aquellas que hacen depender a un sexo del otro, en nombre de la ley – son malas en sí mismas, y forman hoy uno de los principales obstáculos para el progreso de la

> humanidad; entiendo que deben sustituirse por una igualdad perfecta, sin privilegio ni poder para un sexo ni incapacidad alguna para el otro (pp. 33-34).

Refiere la propia autora, que “para Mill, como heredero de un espíritu ilustrado, esta desigualdad por nacimiento constituye un anacronismo, una rémora que hay que eliminar en una sociedad adelantada […]” (Del Olmo Rodriguez, 1999).

Por su parte, la teoría feminista radical enfatiza que la opresión de las mujeres tiene raíces estructurales en el patriarcado, un sistema social que coloca a los hombres en una posición de poder. Desde esta perspectiva, la igualdad requiere transformaciones profundas en las estructuras familiares, económicas y culturales (Firestone, 1970).

El enfoque de la interseccionalidad, desarrollado por Crenshaw (1989), propone que la discriminación no puede entenderse de manera unidimensional, pues las mujeres enfrentan desigualdades múltiples derivadas de la interacción entre género, raza, clase social, orientación sexual o discapacidad. Este enfoque ha sido incorporado en las políticas públicas más avanzadas, que buscan atender de manera diferenciada a mujeres indígenas, rurales o migrantes.

En el ámbito económico, la teoría de la economía del cuidado (Carrasco, 2001) visibiliza las tareas domésticas y de cuidados, tradicionalmente no remuneradas y realizadas mayoritariamente por mujeres, como un pilar del sistema económico.

Esta teoría ha impulsado políticas públicas innovadoras como los sistemas nacionales de cuidados, aplicados en países como Uruguay y adoptados recientemente como parte de la agenda en México.

La teoría del techo de cristal (Morrison, White & Van Velsor, 1987) y la del piso pegajoso explican por qué, a pesar de contar con formación y competencias

equivalentes, las mujeres enfrentan barreras invisibles que les impiden acceder a cargos de alta dirección. Este marco teórico ha inspirado políticas como auditorías salariales y mecanismos de transparencia en ascensos.

La aplicación de estas teorías en políticas públicas se refleja en estrategias como los presupuestos sensibles al género, las acciones afirmativas y la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas de gobierno. Países como Suecia, Noruega y España han logrado avances significativos aplicando estos enfoques, al tiempo que organismos internacionales como la CEPAL han recomendado su adopción en América Latina.

En síntesis, las teorías sobre la igualdad de género no sólo explican la persistencia de las desigualdades, sino que ofrecen herramientas para el diseño de políticas públicas efectivas. La incorporación de estas perspectivas en los marcos normativos y en los programas gubernamentales constituye un requisito indispensable para avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva.

# VI. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

## A) PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

La igualdad de género ha sido reconocida como un derecho humano fundamental en el marco de diversos protocolos, tratados y convenios internacionales, entre los que destacan la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), la Plataforma de Acción de Beijing (1995), la Convención Interamericana de Belém do Pará (1994) y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo.

Estos instrumentos establecen estándares claros de igualdad sustantiva, incorporando la obligación de los Estados de adoptar medidas legislativas, políticas y presupuestarias para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres. Sin embargo, a pesar de haber ratificado dichos protocolos, México aún enfrenta rezagos significativos en materia de igualdad de género, lo que evidencia una brecha entre los compromisos internacionales asumidos y la realidad nacional.

En este marco, se formula la siguiente hipótesis de investigación:

**Hipótesis General:**

*A pesar de que México ha suscrito y ratificado los principales protocolos internacionales en materia de género, la normativa nacional no ha terminado de ser armonizada en su totalidad con los mismos.*

Esta hipótesis constituye el eje articulador del análisis, pues permite evaluar hasta qué punto la adhesión de México a los compromisos internacionales se traduce en resultados normativos en comparación con otras naciones.

## B) VARIABLES

Para contrastar la hipótesis planteada, es necesario identificar y operacionalizar las variables que servirán de base para el análisis empírico. Estas variables se dividen en dependientes, independientes y de control.

### 1. VARIABLE DEPENDIENTE

La variable dependiente es el fenómeno que se busca explicar:

- Grado de cumplimiento de México respecto a los estándares internacionales en materia de igualdad de género.

Su cumplimiento se medirá en dos dimensiones:

- **Normativa:** nivel de armonización entre los compromisos internacionales y la legislación mexicana y otros países con legislación más avanzada; e
- **Institucional:** Existencia y capacidad de instituciones encargadas de implementar los protocolos (INMUJERES, CONAVIM, CNDH).

### 2. VARIABLES INDEPENDIENTES

Las variables independientes son los factores que se considera influyen en el grado de cumplimiento.

- **Ratificación de protocolos internacionales:** Adhesión de México a CEDAW, Belém do Pará, Convenios OIT, etc;

- **Implementación de protocolos nacionales:** Existencia de normas como la NMX-R025 en Igualdad Laboral y no Discriminación; y programas derivados de compromisos internacionales, como el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- **Presupuesto con perspectiva de género:** Recursos asignados en el Presupuesto de Egresos de la Federación a programas de igualdad, y comparación con el gasto de países miembros de la OCDE;
- **Representación política y participación en la toma de decisiones:** Porcentaje de mujeres en el Congreso y en el gabinete Federal; y
- **Mecanismos de fiscalización y sanción:** Trabajo de órganos autónomos y tribunales que supervisen la aplicación de las normas.

### 3. VARIABLES DE CONTROL

Para evitar interpretaciones sesgadas, se incluirán variables de control que influyen indirectamente en el cumplimiento de los protocolos:

- **Nivel de desarrollo económico:** PIB per cápita y gasto público;
- **Contexto político:** Estabilidad institucional y prioridades gubernamentales;
- **Factores culturales:** estereotipos de género, religiosidad y estructura familiar; y
- **Nivel de democracia:** independencia judicial, libertad de prensa y sociedad civil organizada.

## C) RELACIONES ESPERADAS

La hipótesis central anticipa que la adhesión de México a los protocolos internacionales de género no ha sido suficiente para armonizar debidamente la legislación y los protocolos, y de ello, lograr una igualdad sustantiva equiparable a

la de países más avanzados. En este marco, se establecen las siguientes relaciones esperadas:

1. **Ratificación de protocolos – igualdad sustantiva:** Se espera que la ratificación de protocolos internacionales sin mecanismos efectivos de implementación tenga un impacto limitado en la reducción de brechas de género (CEDAW, 2019);
2. **Implementación de protocolos nacionales – cumplimiento internacional:** Los países que han adoptado sus compromisos internacionales a protocolos nacionales operativos muestran mejores resultados (ONU Mujeres, 2020);
3. **Presupuesto con perspectiva de género – indicadores de igualdad:** Una mayor asignación presupuestaria específica se asocia con avances más rápidos en educación, empleo, y salud para las mujeres (CEPAL, 2022);
4. **Representación política – producción legislativa con perspectiva de género:** Una mayor presencia de mujeres en el Congreso, se traduce en la aprobación de leyes vanguardistas en materia de igualdad (Htun & Weldon, 2018); y
5. **Mecanismos de fiscalización – reducción de la impunidad:** La existencia de órganos especializados y sanciones efectivas correlaciona con una disminución de la violencia y la discriminación.

## D) IMPLICACIONES

La formulación de la hipótesis planteada con sus variables y relaciones esperadas ofrece varias implicaciones:

1. **Teóricas:** Permite evaluar si la adhesión a protocolos internacionales es suficiente para transformar la realidad de género o si es necesario un enfoque más integral basado en presupuestos y fiscalización;

2. **Metodológicas:** Orienta la construcción de indicadores comparativos entre México y países avanzados, estableciendo parámetros de evaluación objetivos; y
3. **Prácticas:** Evidencia de que México debe ir más allá de la ratificación de tratados, reforzando normatividad, mecanismos de implementación y financiamiento.

# VII. PRUEBAS EMPÍRICAS, CUALITATIVAS Y CUANTITATIVAS

## A) ANÁLISIS CUALITATIVO

El análisis cualitativo de los protocolos internacionales en materia de género constituye una parte esencial para comprender cómo las normas internacionales se han transformado en compromisos nacionales y cuáles han sido sus efectos reales en la vida de las mujeres. El objetivo de esta sección es estudiar los tratados, convenios y protocolos más relevantes en el ámbito internacional, evaluar su implementación en distintos países y analizar, a través de un contraste comparado, las brechas que persisten en México.

### 1. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

#### 1.1. PRINCIPALES TRATADOS INTERNACIONALES

##### 1.1.1. CONVENCIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)

Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, la CEDAW es considerada la “Carta Internacional de los Derechos de la Mujer”. Este tratado establece la obligación de los Estados parte de eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos político, económico, social, cultural y civil. La convención fue ratificada por México en 1981, lo que la hace jurídicamente vinculante en el ordenamiento nacional (CEDAW, 1979/1981).

El Comité de la CEDAW supervisa su cumplimiento mediante la revisión de informes periódicos que los Estados deben presentar. Entre sus observaciones recurrentes

a México se encuentran la necesidad de mejorar los mecanismos de justicia frente a la violencia de género y de garantizar igualdad salarial (CEDAW, 2018).

La CEDAW introduce el principio de igualdad sustantiva, es decir, no solo la igualdad formal ante la ley, sino la obligación del Estado de transformar las estructuras que generan desigualdad.

### 1.1.2. PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING

La Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en 1995 en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, no tiene carácter vinculante, pero ha sido uno de los documentos más influyentes en el diseño de políticas públicas con perspectiva de género.

Identifica 12 esferas críticas de preocupación, entre ellas: la pobreza, el acceso a la educación, la salud, la violencia contra la mujer, los conflictos armados, la economía, el poder y la toma de decisiones, y el medio ambiente (ONU, 1995).

En México, la Plataforma de Beijing impulsó la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en el año 2001 y motivó la adopción de programas nacionales de igualdad.

### 1.1.3. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (CONVENCIÓN BELÉM DO PARÁ)

Adoptada en 1994 en el marco de la Organización de los Estados Americanos (OEA), esta convención es el primer tratado internacional que reconoce explícitamente la violencia contra las mujeres como una violación de derechos humanos y como una manifestación de relaciones desiguales de poder.

México ratificó la Convención en 1998, lo que obligó al Estado a legislar en materia de violencia de género. Un resultado directo fue la aprobación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) (OEA, 1994).

### 1.1.4. CONVENIOS DE LA OIT

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo han sido fundamentales para vincular la igualdad de género con los derechos laborales.

#### 1.1.4.1. CONVENIO 100

Establece la obligación de garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor (OIT, 1951).

#### 1.1.4.2. CONVENIO 111

Prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de género, raza, religión u origen social (OIT, 1958).

#### 1.1.4.3. CONVENIO 190

Reconoce el derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia de género. México lo ratificó en 2022, lo que representa un avance significativo (OIT, 2019).

### 1.1.5. AGENDA 2030 Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SUSTENTABLE (ESPECIALMENTE ODS 5)

La Agenda 2030 de la ONU, adoptada en 2015, estableció 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El ODS 5 busca “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Incluye metas como eliminar todas

las formas de violencia contra mujeres y niñas, reconocer el trabajo de cuidados no remunerado y garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva (ONU, 2015).

## 1.2. PROTOCOLOS DE ACCIÓN DERIVADOS DE ESTOS INSTRUMENTOS

Los diversos instrumentos internacionales previamente mencionados, han dado lugar a protocolos específicos de acción. Por ejemplo, la CEDAW cuenta con un Protocolo Facultativo que permite a las mujeres presentar quejas individuales ante el Comité de la CEDAW (ONU, 1999).

La Convención de Belém do Pará se ha acompañado de mecanismos de seguimiento como el MESECVI (Mecanismo de Seguimiento de la Convención), que evalúa las políticas de los Estados en la materia.

En el ámbito laboral, el Convenio 190 de la OIT ha dado lugar a protocolos de prevención y atención de la violencia en el trabajo en países como Uruguay y Argentina, que ya han iniciado reformas legislativas para su implementación.

De tal suerte que, estos instrumentos internacionales, han dado origen —en la praxis estatal— a protocolos de acción nacionales: planes estratégicos, leyes marco, protocolos operativos para atención de violencia, procedimientos de inspección laboral con perspectiva de género, programas de presupuestos sensibles al género y sistemas de cuidado. Estos protocolos traducen obligaciones internacionales en medidas concretas: estructura institucional, metas, indicadores, mecanismos de fiscalización y sanciones. A continuación se describen, país por país, los principales protocolos de acción derivados de esos instrumentos y sus características distintivas (Government Offices of Sweden, 2024).

### 1.2.1. Países Nórdicos, Suecia, Noruega y Finlandia

#### 1.2.1.1. Suecia

Suecia es reconocida a nivel global como uno de los países pioneros en la institucionalización de políticas de igualdad de género. Sus protocolos de acción no se conciben como planes aislados, sino como una política de Estado de largo plazo, con continuidad más allá de cambios partidistas. Desde la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1980, Suecia ha buscado traducir los compromisos internacionales en políticas nacionales concretas (United Nations, 2019).

El marco principal es la Política Nacional de Igualdad de Género, que establece seis metas fundamentales:

- Igual distribución del poder e influencia;
- Igualdad económica y acceso al trabajo;
- Igualdad en la educación;
- Igual distribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado;
- Igualdad en la salud; y
- Erradicación de la violencia contra las mujeres (Government of Sweden, 2022).

Para dar cumplimiento a estas metas, Suecia ha elaborado planes de acción plurianuales, el más reciente bajo la coordinación de la Swedish Gender Equality Agency, creada en 2018. Esta agencia supervisa que todos los ministerios

incorporen la perspectiva de género en sus planes de trabajo, bajo la estrategia denominada gender mainstreaming (Squires, 2007).

a. **Instrumentos nacionales derivados:** Suecia integra los mandatos internacionales a través de una política nacional articulada en planes estratégicos y un enfoque de mainstreaming (transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas). El “Gender Equality Policy” del Gobierno sueco define metas y sub-objetivos (distribución de poder, economía, tiempo, salud y violencia) (Government Offices of Sweden, 2024).

b. **Protocolos/acciones concretas:**

- **Acción transversal permanente (gender mainstreaming):** todas las propuestas legislativas y presupuestarias han de revisarse por su impacto de género, existe la obligación de incorporar un análisis de género en las políticas públicas (Government Offices of Sweden, 2024).
- **Planes de acción sectoriales:** ministerios deben establecer medidas y metas anuales o plurianuales en temas como empleo, conciliación y prevención de la violencia (Swedish Gender Equality Agency, 2022).
- **Plan Nacional para Prevenir y Combatir la Violencia contra las Mujeres (2017–2026):** introduce protocolos interinstitucionales de cooperación entre policía, servicios sociales, salud y tribunales. El plan asigna fondos específicos para refugios y para programas de rehabilitación de agresores (Swedish Government, 2017).
- **Mecanismos de seguimiento:** La Agencia de Equidad de Género de Suecia coordina indicadores y publica reportes; la política combina ojetivos cuantitativos (porcentajes en cargos directivos, brecha salarial) y cualitativos (Swedish Gender Equality Agency, 2022).
- **Protocolos en el ámbito laboral:** Suecia aplica la Ley de Igualdad de Oportunidades, que obliga a los empleadores a elaborar planes de igualdad,

realizar auditorías salariales cada tres años y establecer medidas correctivas en caso de detectar brechas de género (European Institute for Gender Equality [EIGE], 2022).

c. **Características distintivas:**

De entre las características que han distinguido el actuar de este país en materia de género podemos encontrar: un alto grado de institutcionalización (agencias especializadas, obligación legal de evaluación de impacto); fuerte presupuesto e infraestructura de servicios de cuidado (subsidios, guarderías públicas); y enfoque de "igualdad como objetivo de estado" con políticas sostenidas por décadas (Government Offices of Sweden, 2024).

#### 1.2.1.2. Noruega

Noruega comparte con Suecia un fuerte compromiso con la igualdad, pero ha desarrollado protocolos específicos adaptados a su modelo de Estado social. Desde la ratificación de CEDAW y la adopción del Gender Equality Act en 1978, el país ha ido perfeccionando un marco legal e institucional robusto (Skjeie & Teigen, 2003).

El Plan de Acción para la Igualdad de Género 2020–2025, y la más reciente Strategy for Gender Equality 2025–2030, constituyen el eje central de la política noruega en cumplimiento con Beijing y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 5 (Government of Norway, 2023).

a. **Instrumentos nacionales derivados:** Noruega publica regularmente estrategias nacionales de igualdad y planes de acción (por ejemplo, la Strategy for Gender Equality 2025–2030) que recogen compromisos vinculados a CEDAW y Agenda 2030 (The Norwegian Ministry of Culture and Equity, 2025).

**b. Protocolos/acciones concretas:**

- **Planes nacionales y de largo plazo:** establecen objetivos medibles en representación, prevención de violencia y equidad económica (The Norwegian Ministry of Culture and Equity, 2025).
- **Medidas de cumplimiento:** legislación sobre cuotas en empresas estatales y requisitos de reporte de género en el sector privado en ciertos ámbitos (Government of Norway, 2024).
- **Licencias parentales compartidas:** Noruega fue pionera en establecer un protocolo de "cuota paterna", que reserva semanas de licencia exclusivamente para el padre. Si este no las utiliza, se pierden, incentivando la corresponsabilidad (Brandth & Kvande, 2019).
- **Cuotas de género en empresas públicas:** desde 2003, un protocolo legal exige que al menos el 40 % de los puestos en consejos de administración de empresas estatales estén ocupados por mujeres. Este modelo ha inspirado a otros países europeos (Teigen, 2012).
- **Protocolos de prevención de violencia:** el plan "Freedom from Violence" incluye directrices de coordinación entre municipios, servicios de salud y fuerzas policiales, además de capacitación obligatoria en perspectiva de género para funcionarios (Norwegian Ministry of Justice, 2019).

**c. Características distintivas**

De entre las características que destacan las acciones de Noruega en materia de género, podemos encontrar un altísimo grado de coherencia entre política social y objetivos de igualdad; e instrumentos orientados no sólo a mujeres, sino a tranformar normas de género (por ejemplo, políticas dirigidas a hombres y jóvenes) (The Norwegian Ministry of Culture and Equity, 2025).

#### 1.2.1.3. Finlandia

Finlandia se distingue por integrar protocolos de acción de género directamente en su marco constitucional y en su legislación ordinaria. La Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de 1986 obliga a todas las autoridades públicas a promover activamente la igualdad, lo que convierte el gender mainstreaming en un mandato legal (Holli et al., 2007).

El Plan de Acción del Gobierno para la Igualdad de Género 2020–2023 incluyó 55 medidas específicas, entre ellas protocolos de acción en el ámbito educativo, laboral y de prevención de la violencia (Ministry of Social Affairs and Health of Finland, 2020).

a. **Instrumentos nacionales derivados:** Finlandia ha establecido **action plans for gender equality que incluyen mainstreaming legal** (deber de autoridades de promover igualdad) y planes ministeriales de género (por ejemplo Plan 2020–2023 y sucesores). La unidad de igualdad dentro del gobierno asesora y elabora planes sectoriales (Ministry of Social Affairs and Health, s.f.).

b. **Protocolos/acciones concretas**

- **Obligación legal de promover la igualdad:** las autoridades deben realizar un análisis de impacto de género; los ministerios desarrollan sus propios planes de igualdad (European Institute for Gender Equality, 2025).
- **Monitoreo y reportes periódicos:** informes gubernamentales y mecanismos de seguimiento público (European Institute for Gender Equality, 2025).
- **Planes ministeriales de igualdad:** cada ministerio debe elaborar un protocolo con metas de género, revisado cada cuatro años. Estos protocolos se centran en análisis de impacto y acciones correctivas (Kantola & Lombardo, 2017).

- **Protocolos en educación:** se implementan medidas de sensibilización en escuelas y universidades, incluyendo guías obligatorias sobre igualdad y diversidad.
- **Protocolos laborales:** los empleadores de más de 30 trabajadores están obligados a diseñar planes de igualdad en colaboración con sindicatos, incluyendo auditorías salariales y medidas de conciliación (EIGE, 2022).

**c. Características distintivas**

Dentro de las características que destacan las acciones de Finlandia en materia de género, se puede encontra un modelo de integración institucional fuerte, con requisitos legales explícitos para el mainstreaming; y un sistema de formación y sensibilización a nivel administrativo.

### 1.2.2. Europa Occidental (España y Francia)

#### 1.2.2.1. España

España es un caso paradigmático en materia de igualdad de género en Europa, pues ha desarrollado un marco jurídico e institucional altamente especializado y ha convertido los compromisos internacionales —CEDAW, Beijing, OIT, Agenda 2030— en protocolos nacionales vinculantes.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye el eje normativo. Esta ley obliga a las administraciones públicas y a las empresas a elaborar planes de igualdad y auditorías salariales. También dio origen a sucesivos Planes Estratégicos para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH), que son verdaderos protocolos de acción de carácter plurianual (Ministerio de Igualdad, 2022).

a. **Instrumentos nacionales derivados:** España desarrolló el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH) (III Plan 2022–2025) que articula medidas derivadas de Beijing y CEDAW, así como protocolos especializados para prevención de la violencia de género (pacto y estrategias nacionales) (Instituto de las Mujeres del Gobierno Español, 2022).

b. **Protocolos/acciones concretas:**

- **Planes estratégicos plurianuales:** con ejes temáticos (violencia, participación, empleo, conciliación y políticos transversales) (Instituto de las Mujeres del Gobierno Español, 2022).

  El III Plan Estratégico (2022–2025) establece cuatro ejes: (a) reducción de brechas y avances en igualdad en el mercado laboral; (b) corresponsabilidad y conciliación; (c) erradicación de la violencia de género; y (d) transversalidad en políticas públicas. E incluye más de 150 medidas específicas con indicadores de seguimiento.
- **Pacto de Estado contra la Violencia de Género:** incluye protocolos de actuación (servicios, coordinación judicial y policial, medidas de protección, dispositivos telemáticos) y presupuesto específico (Valdés, 2025).

  Surge como protocolo integral para aplicar la Convención de Belém do Pará y la CEDAW.

  Establece mecanismos de coordinación entre jueces, policía, servicios de salud y asistencia social.

  Prevé el uso de dispositivos telemáticos de control para agresores y protocolos especializados de protección a víctimas.

Cuenta con asignación presupuestaria específica y mecanismos de rendición de cuentas ante el Parlamento (Gobierno de España, 2017).

- **Planes de igualdad obligatorios en empresas:** la Ley de Igualdad y normativa asociada obliga a empresas con cierto tamaño a elaborar planes de igualdad y a realizar auditorías salariales (Instituto de las Mujeres del Gobierno Español, 2022).

  Empresas con más de 50 empleados están obligadas a implementar **planes de igualdad** negociados con la representación sindical.

  Los protocolos incluyen auditorías salariales, medidas de conciliación, formación en igualdad y procedimientos contra el acoso sexual y por razón de género.

  El incumplimiento puede derivar en sanciones económicas.

- **Protocolos de actuación policial y judicial:** Existen manuales específicos para fuerzas de seguridad y tribunales sobre cómo actuar en casos de violencia de género. Incluyen formación obligatoria en perspectiva de género para jueces, fiscales y policías.

**c. Características distintivas**

De entre las características que se destacan de las actividades que España ha realizado en materia de género, podemos encontrar: un alto grado de normatividad específica (obligatoriedad de planes de igualdad para empresas); y mecanismos judiciales y presupuestales ligados al Pacto de Estado (Instituto de las Mujeres del Gobierno Español, 2022).

#### 1.2.2.2. Francia

Francia ha adoptado un enfoque distinto pero igualmente sólido, caracterizado por la creación de planes quinquenales de igualdad y por protocolos empresariales basados en la transparencia y la sanción.

Desde la Ley Roudy de 1983 hasta la Ley de 2014 para la igualdad real entre mujeres y hombres, Francia ha ido consolidando protocolos normativos obligatorios. Los compromisos de CEDAW y Beijing se traducen en planes nacionales articulados por el Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes (Ministère de l'Intérieur et de l'Égalité, 2020).

a. **Instrumentos nacionales derivados:** Francia ha implementado sucesivos "plans" y programas (incluyendo compromisos surgidos del "Grenelle de l'égalité" y estrategias ministeriales) y publica informes estadísticos y guías para empresas. El servicio y la dirección general para la igualdad actúan en coordinación (Ministrére Chargé de L'égalité entre les Femmes et les Hommes de la Diversite et de L´egalité des Chances, 2022).

b. **Protocolos/acciones concretas:**

- **Planes de acción nacionales por ejes:** empleo, conciliación, lucha contra la violencia, igualdad salarial (Ministrére Chargé de L'égalité entre les Femmes et les Hommes de la Diversite et de L´egalité des Chances, 2022).
- **Índices y sanciones para empresas:** sistemas de puntuación y medidas correctoras para empresas con brechas salariales (Ministrére Chargé de L'égalité entre les Femmes et les Hommes de la Diversite et de L´egalité des Chances, 2022).
- **Planes interministeriales para la igualdad:** cada cinco años, Francia dota un plan nacional que integra medidas en educación, empleo, violencia de género y participación política. Los planes son coordinados por el Ministerio de Igualdad y evaluados públicamente.

- **Índice de igualdad profesional entre mujeres y hombres (2019):** Es un protocolo obligatorio para todas las empresas de más de 50 trabajadores. Las empresas deben calcular y publicar un índice basado en cinco indicadores: brecha salarial, aumentos, promociones, maternidad y representación en altos cargos. Si una empresa tiene menos de 75 puntos sobre 100, debe implementar medidas correctivas en tres años, so pena de sanciones económicas (Gobierno de Francia, 2019).
- **Protocolos contra la violencia de género:** Tras el Grenelle de l'égalité (2019), Francia adoptó protocolos de emergencia para proteger a víctimas de violencia, incluyendo alojamiento inmediato, brazaletes electrónicos para agresores y teléfonos de alerta para víctimas en riesgo. Los protocolos incluyen coordinación judicial, policial y sanitaria.
- **Protocolos educativos y culturales:** Francia implementa protocolos de formación en igualdad en escuelas y universidades, y exige a los medios públicos promover la representación igualitaria.

**c. Características distintivas:**

De entre las carácterísticas que destacan de las acciones del Gobierno Francés en materia de género, tenemos una combinación de indicadores públicos y medidas normativas para impulsar cambios en el sector privado; y una fuerte tradición de recopilación de datos y de campañas públicas de sensibilización (Ministrére Chargé de L'égalité entre les Femmes et les Hommes de la Diversite et de L´egalité des Chances, 2023).

### 1.2.3. América Latina (Argentina, Chile, Colombia y Uruguay)

#### 1.2.3.1. Argentina

Argentina ha sido pionera en la región en la incorporación de compromisos internacionales sobre igualdad de género y diversidad en sus marcos jurídicos

nacionales. Destaca por la temprana ratificación de la CEDAW (1985) y la adopción de instrumentos de la OIT. Estos compromisos se han traducido en protocolos nacionales de acción con fuerte participación de la sociedad civil.

a. **Instrumentos nacionales derivados:** Argentina cuenta con un conjunto robusto de protocolos públicos: la Ley de Identidad de Género, planes nacionales contra la violencia y el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género (2020), y políticas derivadas del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad de Argentina, 2020).

b. **Protocolos/acciones concretas:**

- **Plan Nacional contra las Violencias por Motivos de Género (2020-2022/2025):** 27 medidas y 144 acciones interinstitucionales para prevención, atención y justicia (Gómez Alcorta, 2021). Establece protocolos interinstitucionales que articulan a fuerzas de seguridad, justicia, salud y educación. E Introduce un sistema de Centros Territoriales Integrales de Políticas de Género y Diversidad en todo el país.
- **Protocolos de acción integral:** para víctimas en salud, justicia y asistencia social (coordinación entre Ministerios) (Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad de Argentina, 2020). Derivados de la Ley 26.485 (2009), que obliga a organismos estatales a contar con guías y procedimientos especializados. Incluyen asistencia jurídica gratuita, servicios de salud y subsidios económicos de emergencia.
- **Acciones contra la impunidad:** fortalecimiento de la investigación penal y especialización judicial en feminicidios (Gómez Alcorta, 2021).

c. **Características distintivas:**

De entre las acciones que destacan de las acciones del Gobierno de Argentina, se tiene un enfoque participativo en la elaboración de planes (consulta amplia con movimientos feministas y sociedad civil); y un intento de abordar interseccionalidad y reconocimiento de diversidad (identidad de género) (Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad de Argentina, 2020).

#### 1.2.3.2. Chile

Chile ha avanzado de forma significativa en la institucionalización de protocolos de acción, aunque enfrenta desafíos de implementación. La ratificación de la CEDAW en 1989 y la Convención de Belém do Pará en 1996 constituyeron la base de su arquitectura normativa.

a. **Instrumentos nacionales derivados:** Chile ha puesto en marcha planes nacionales de igualdad y Planes de Acción Nacionales vinculados con la agenda internacional (incluyendo un PAN sobre mujeres, paz y seguridad) y políticas por parte del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MINMUJERES EG). Además, Chile promueve una Política Exterior Feminista (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género del Gobierno de Chile, s.f.).

b. **Protocolos/acciones concretas:**

- **Planes nacionales de igualdad y de violencia:** protocolos para la atenciónde víctimas, acceso a la justicia y medidas preventivas (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género del Gobierno de Chile, s.f.). También incluyen protocolos ministeriales con indicadores de cumplimiento (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2020).
- **Política exterior feminista:** promueve la transversalización de género en la diplomacia y cooperación internacional (Ministry of Foreign Affairs. Government of Chile, s.f.). Chile anunció un protocolo de acción en política

exterior que obliga a todas las misiones diplomáticas a integrar la perspectiva de género en sus programas de cooperación y relaciones bilaterales (Cancillería de Chile, 2021).

- **Planes de Acción Nacional sobre Mujeres, Paz y Seguridad (2015-2022):** Chile fue el primer país de América Latina en implementar un NAP vinculado a la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU. Establece protocolos para la participación de mujeres en misiones de paz y en procesos de reconstrucción post-conflicto.

**c. Características distintivas:**

De entre las acciones que destacan derivadas de las políticas del Gobierno de Chile, se encuentran el empleo de la diplimacia feminista como extensión de los protocolos domésticos; y un enfoque en combinación de políticas de protección (violencia) y de promoción (participación y empleo) (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género del Gobierno de Chile, s.f.).

#### 1.2.3.3. Colombia

Colombia ha convertido sus compromisos internacionales en una Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres (2013–2022), en línea con la Agenda 2030 y la CEDAW.

**a. Instrumentos nacionales derivados:** Colombia cuenta con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG) y planes sectoriales (salud, educación, justicia) que se alinean con CEDAW y la Agenda 2030. Existen también protocolos para atención de violencia de género y medidas de protección (Ministerio de Salud del Gobierno de Colombia, s.f.).

**b. Protocolos/acciones concretas:**

- **PPMyEG (Política Pública de Mujeres y Equidad de Género):** estructura ejes de trabajo en transformación cultural, salud sexual y reproductiva, y prevención de violencia (Gobierno de San Andrés y Providencia, 2019). Es un documento de política nacional que define metas de reducción de brechas en educación, salud, empleo y participación política, incluye protocolos sectoriales que obligan a ministerios y entidades territoriales a implementar planes de igualdad (Departamento Nacional de Planeación, 2013).
- **Observatorios y Sistemas de Datos:** para monitorear impacto y desigualdades (Observatorio Colombiano de las Mujeres, s.f.).
- **Ley 1257 de 2008:** garantiza a las mujeres una vida libre de violencia y discriminación. Define daños físicos, psicológicos, sexuales, patrimoniales y económicos, establece derechos de las víctimas, medidas de prevención, sensibilización y protección, y asigna responsabilidades al Estado, familia y sociedad para erradicar la violencia (Congreso de la República de Colombia, 2008).
- **Protocolos de atención a víctimas de violencia:** Derivados de la Ley 1257 de 2008, que establece medidas de sensibilización, prevención y sanción, incluyen manuales operativos para la policía, fiscalía y el sistema de salud.
- **Protocolos en el contexto postconflicto:** Incorporación del enfoque de género en el Acuerdo de Paz de 2016, protocolos para la participación de mujeres en procesos de reparación y construcción de memoria (ONU Mujeres, 2017).

**c. Características distintivas**

Colombia se distingue por una articulación integral entre política pública, marco jurídico y protocolos operativos. La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG) fija metas claras en reducción de brechas e impone obligaciones sectoriales; la Ley 1257 de 2008 establece un marco robusto para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia y define protocolos de atención; mientras que los observatorios de género permiten dar seguimiento a estas políticas. De forma

singular, Colombia incorporó un enfoque de género en el Acuerdo de Paz de 2016, consolidando mecanismos de participación de mujeres en procesos de reparación y memoria histórica.

#### 1.2.3.4. Uruguay

Uruguay es considerado un caso de éxito en la región debido a la creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC, 2015), derivado de los compromisos de la Plataforma de Beijing y la Agenda 2030.

a. **Instrumento nacional derivado:** Uruguay aprobó la Ley de Urgencia y Sistema Nacional de Cuidados (2015) que implementa un marco público para la provisión de cuidados (guarderías, centros de atención, apoyo a personas dependientes), inspirado en la agenda internacional sobre reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado (Sistema de Cuidados del Gobierno de Uruguay, 2022) Este sistema es frecuentemente citado como un caso exitoso en América Latina.

b. **Protocolos/acciones concretas:**

- **Creación de servicios públicos de cuidados:** El Sistema de Cuidados comprende al conjunto de acciones públicas y privadas que brindan atención directa a las actividades y necesidades básicas de la vida diaria de las personas que se encuentran en situación de dependencia (Sistema de Cuidados del Gobierno de Uruguay, 2022).
- **Planes de Igualdad de Género (2007-2020):** Uruguay ha desarrollado tres planes nacionales, coordinados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES,s.f.). Incluyen protocolos de acción para transversalizar el enfoque de género en salud, educación y empleo.

- **Protocolos contra la violencia de género:** Derivados de la Ley 19.580 (2017), que obliga a todas las instituciones públicas a implementar procedimientos de atención y protección a víctimas.

**c. Características distintivas:**

De entre las acciones que resaltan derivadas de las políticas aplicadas por el Gobierno de Uruguay, se encuentra el reconocimiento exlícito del trabajo de cuidados como asunto de política pública (Sistema de Cuidados del Gobierno de Uruguay, 2022).

### 1.2.4. Norteamérica (Canadá y Estados Unidos)

#### 1.2.4.1. Canadá

Canadá es uno de los países que más claramente ha traducido sus compromisos internacionales —CEDAW (1981), Plataforma de Beijing (1995), OIT y Agenda 2030— en protocolos de acción nacionales robustos, que combinan transversalización de género, presupuestación con perspectiva de género e institucionalidad especializada.

**a. Instrumentos nacionales derivados:** Canadá opera el Gender-Based Analysis Plus (GBA+), un componente clave para apoyar el desarrollo de políticas, programas y legislación eficaces. GBA Plus proporciona a los funcionarios federales los medios para mejorar continuamente su trabajo y obtener mejores resultados, al ser más receptivos a las diversas necesidades y circunstancias de las poblaciones a las que sirven (Government of Canada, s.f.).

**b. Protocolos/acciones concretas:**

- **GBA+:** herramienta analítica utilizada por el gobierno federal para evaluar todas las políticas públicas. Requiere que ministerios demuestren análisis de impacto diferenciados (Government of Canada, s.f.). Introducido en 1995 tras la Plataforma de Beijing, se consolidó como protocolo obligatorio a nivel federal en 2015. Incluye guías metodológicas, plantillas estandarizadas y capacitación obligatoria para funcionarios. Requiere que todos los ministerios federales analicen el impacto de género y otros factores (edad, etnicidad, discapacidad) en cualquier política, ley o programa (Government of Canada, 2018).
- **Canadian Human Rigths Act:** su finalidad principal es asegurar la igualdad de oportunidades y prohibir la discriminación en la jurisdicción federal. La Carta también creó la Comisión Canadiense de Derechos Humanos que empezó a ser operativa en 1978. La Comisión fue establecida para promover el conocimiento de los derechos humanos en Canadá y alentar a los canadienses a seguir los principios de igualdad, proporcionar un mecanismo de resolución de quejas individuales y ayudar a reducir las barreras para la igualdad en el empleo y el acceso a los servicios. La Carta se basó en el principio de que cada individuo debería tener las mismas oportunidades que los demás de vivir sin actos de discriminación. Su intención es evitar que las personas sean tratadas desigualmente por razón de edad, sexo, raza u otro motivo previsto en la Carta. El trato diferencial se denomina discriminación y está prohibido por la Ley. El Canadian Human Rights Act prohíbe la discriminación en organizaciones reguladas por normas federales, y las provincias y territorios tienen normas similares que la prohíben, igualmente, en las áreas de su jurisdicción (Ministerio de Trabajo y Economía Social).
- **Departamental Action Plans on Gender Equality:** Cada ministerio debe elaborar un plan anual donde detalla cómo aplicó el GBA+. Estos planes se envían al Comité Permanente de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en el Parlamento, lo que asegura rendición de cuentas (Status of Women Canada, 2019).

- **Protocolos presupuestarios:** Desde 2018, el Gender Results Framework vincula el presupuesto federal a indicadores de igualdad. El Ministerio de Finanzas debe presentar un análisis de impacto de género del presupuesto anual, convirtiendo a Canadá en el primer país del G7 en institucionalizar el gender budgeting (OECD, 2019).
- **Protocolos contra la violencia de género:** El Strategy to Prevent and Address Gender-Based Violence (2017) establece protocolos interinstitucionales entre policía, tribunales, salud y refugios. Incluye estándares de atención culturalmente sensibles para comunidades indígenas, un aspecto crítico dado el alto nivel de violencia contra mujeres indígenas (Barrera, 2020).

**c. Características distintivas**

De entre las acciones destacables de Canadá en materia de género, y conforme a lo vertido previamente, se encuentra el enfoque sistemático de análisis de políticas públicas con herramientas estandarizadas; y la integración de la mirada interseccional en la evaluación pública.

#### 1.2.4.2. Estados Unidos

Estados Unidos presenta un escenario particular: aunque no ha ratificado la CEDAW, sí ha desarrollado protocolos sólidos a nivel federal y estatal que cumplen de facto con muchos estándares internacionales (Berger, 2020). El país ha impulsado legislación pionera como la Violence Against Women Act (VAWA, 1994), que dio origen a múltiples protocolos interinstitucionales.

**a. Instrumentos nacionales derivados:** Aunque EE. UU. no ha ratificado CEDAW, sí ha desarrollado protocolos y marcos jurídicos relevantes: por ejemplo, la Violence Against Women Act (VAWA) (1994 y sucesivas reautorizaciones), protocolos de actuación policial y judicial, y programas

federales para prevención y atención. Además, existen iniciativas federales y estatales de igualdad y de reporte salarial (E.E.O.C., Departments) (Goglio, y otros, 2021).

**b. Protocolos/acciones concretas:**

- **Violence Against Women Act:** financia servicios, refugios, formación policial y mejoras judiciales; se acompaña de protocolos de coordinación entre agencias (U.S. Department of Housing and Urban Development, s.f.); establece un marco federal para prevenir y sancionar la violencia de género; requiere que cada estado desarrolle protocolos propios de atención a víctimas para recibir fondos federales; e incluye protocolos de financiamiento para refugios, programas de asistencia legal, capacitación policial y coordinación entre agencias judiciales (U.S. Department of Justice, 2022).
- **Protocolos policiales y judiciales:** Incluyen guías de actuación obligatorias en casos de violencia doméstica, agresión sexual y acecho, e incorporan formación en perspectiva de género y coordinación con servicios sociales.
- **Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) protocols:** La EEOC emite guías y protocolos sobre discriminación laboral y acoso sexual, basados en el Título VII del Civil Rights Act (1964). Estos protocolos obligan a empleadores a establecer políticas internas de prevención y procedimientos de denuncia.
- **White House Gender Policy Council (2021):** Protocolo creado por la administración Biden para transversalizar la igualdad de género en todas las agencias federales. Incluye la obligación de elaborar planes de acción con metas anuales y reportes públicos (White House, 2021).

**c. Catacrerísticas distintivas**

De entre las acciones que destacan derivado de las políticas implementadas por el Gobierno de Estados Unidos, encontramos un modelo federal con diversidad

estatal, entre protocolos y recursos que varían del Estado, con un fuerte énfasis en financiamiento de servicios y en coordinación institucional.

### 1.3. EVALUACIÓN DE SU IMPLEMENTACIÓN EN LOS PAÍSES MIEMBROS

La implementación de los protocolos internacionales ha sido desigual. En países nórdicos como Suecia, Noruega y Finlandia, los compromisos internacionales se han traducido en sistemas nacionales de igualdad con instituciones sólidas, presupuestos robustos y mecanismos de rendición de cuentas (Borchorst & Siim, 2018).

En América Latina, países como Argentina han adoptado leyes avanzadas en materia de violencia de género y paridad política, aunque aún enfrentan problemas de implementación. En contraste, México ha avanzado en la adopción normativa, pero persisten grandes brechas en la práctica (CEPAL, 2022).

## B) ANÁLISIS CUANTITATIVO

### 1. PREVISIONES PRESUPUESTARIAS EN MATERIA DE GÉNERO POR LOS PAÍSES ANALIZADOS EN EL APARTADO CUALITATIVO Y MÉXICO

Se ha preparado una tabla que recoge, país por país y año por año (2020–2024), las cifras públicas verificables encontradas por rubro (violencia, cuidados, igualdad institucional, cooperación internacional). Muchos gobiernos no publican un “presupuesto global de género” y las partidas están dispersas entre programas, por lo que varias celdas marcadas como NA (no consolidado o no disponible públicamente).

| PAÍS | AÑO | VIOLENCIA | CUIDADOS | IGUALDAD INSTITUCIONAL | COOPERACIÓN INTERNACIONAL |
|---|---|---|---|---|---|
| ESPAÑA | 2020 | N/A | N/A | 181,000,000 | N/A |
| ESPAÑA | 2021 | N/A | N/A | 262,000,000 | N/A |
| ESPAÑA | 2022 | 285,000,000 | N/A | 525,000,000 | N/A |
| ESPAÑA | 2023 | 260,000,000 | N/A | 573,000,000 | N/A |
| ESPAÑA | 2024 | N/A | N/A | 530,440,000 | N/A |
| FRANCIA | 2020 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| FRANCIA | 2021 | N/A | N/A | 137,000,000 ~136,500,000 | N/A |
| FRANCIA | 2022 | N/A | N/A | 47,400,000 – 50,600,000 | N/A |
| FRANCIA | 2023 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| FRANCIA | 2024 | N/A | N/A | 100,800,000 | N/A |
| SUECIA | 2020 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| SUECIA | 2021 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| SUECIA | 2022 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| SUECIA | 2023 | N/A | 1,700,000,000 | N/A | N/A |
| SUECIA | 2024 | N/A | 1,500,000,000 | N/A | N/A |
| NORUEGA | 2020 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| NORUEGA | 2021 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| NORUEGA | 2022 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| NORUEGA | 2023 | N/A | N/A | N/A | Policy: at least 50% of bilateral ODA with gender objective (programmatic target) |
| NORUEGA | 2024 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| FINLANDIA | 2020 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| FINALNDIA | 2021 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| FINLANDIA | 2022 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| FINLANDIA | 2023 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| FINLANDIA | 2024 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| CANADÁ | 2020 | N/A | N/A | 114,546,509 | N/A |
| CANADÁ | 2021 | N/A | N/A | 219,463,386 | N/A |
| CANADÁ | 2022 | N/A | N/A | 235,466,307 | N/A |
| CANADÁ | 2023 | N/A | N/A | 310,313,352 | N/A |
| CANADÁ | 2024 | N/A | N/A | 320,898,881 | N/A |
| ESTADOS UNIDOS | 2020 | N/A | N/A | 492,500,000 | N/A |
| ESTADOS UNIDOS | 2021 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| ESTADOS UNIDOS | 2022 | N/A | N/A | $1,000,000 | N/A |
| ESTADOS UNIDOS | 2023 | N/A | N/A | $633,444,382 | N/A |
| ESTADOS UNIDOS | 2024 | N/A | N/A | $684,000,000- $800,000,000 | N/A |
| ARGENTINA | 2020 | N/A | N/A | 181,000,000 | N/A |
| ARGENTINA | 2021 | N/A | N/A | 6,204,000,000 | N/A |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ARGENTINA | 2022 | N/A | N/A | 54,683,4000,000 | N/A |
| ARGENTINA | 2023 | N/A | N/A | 54,683,400,000 | N/A |
| ARGENTINA | 2024 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| CHILE | 2020 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| CHILE | 2021 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| CHILE | 2022 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| CHILE | 2023 | N/A | N/A | 86,389,090 | N/A |
| CHILE | 2024 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| COLOMBIA | 2020 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| COLOMBIA | 2021 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| COLOMBIA | 2022 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| COLOMBIA | 2023 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| COLOMBIA | 2024 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| URUGUAY | 2020 | N/A | N/A | 3,084,8000,000 | N/A |
| URUGUAY | 2021 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| URUGUAY | 2022 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| URUGUAY | 2023 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| URUGUAY | 2024 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| MÉXICO | 2020 | 332,432,572 | N/A | 103,172,395,077 | 13,000,000 |
| MÉXICO | 2021 | 300,000,000 | N/A | 128,040,630,307 | 13,000,000 |
| MÉXICO | 2022 | 310,000,000 | N/A | 233,409,297,648 | 13,000,000 |
| MÉXICO | 2023 | 342,171,103 | N/A | 348,007,238,232 | 13,000,000 |
| MÉXICO | 2024 | 363,515,947 | N/A | 419,057,631,433 | 13,000,000 |

Fuente: elaboración propia a raíz de los datos obtenidos sobre las previsiones presupuestarias de cada país.

**Nota: Cada cantidad se encuentra plasmada en la moneda de curso legal propio de cada país.**

De la información vertida previamente se pueden realizar las siguientes interpretaciones:

**a. Tendencias en Europa Occidental:**

- España muestra consistencia y crecimiento en sus asignaciones a la igualdad institucional: de 181 millones de euros en 2020 a 573 millones en 2023, con un ligero ajuste en 2024 (530.4 millones). También resalta la fuerte inversión en programas contra la violencia de género (más de 285 millones en 2022 y

260 millones en 2023). Esto la convierte en un referente en institucionalidad y políticas integrales.

- Francia, en contraste, exhibe mayor volatilidad: en 2021 se asignaron ~137 millones, bajando en 2022 a un rango de 47–50 millones, y luego aumentando nuevamente a 100.8 millones en 2024. Esto indica que la igualdad depende de prioridades coyunturales y no de un compromiso lineal.

**b. Modelos nórdicos:**

- Suecia concentra gran parte de su presupuesto en cuidados, con 1,700 millones de coronas suecas en 2023 y 1,500 millones en 2024, evidenciando que su política de igualdad se fundamenta en servicios universales de cuidado y bienestar.
- Noruega no refleja montos explícitos, pero sí un compromiso programático: al menos 50% de su ayuda oficial al desarrollo bilateral debe tener como objetivo la igualdad de género.
- Finlandia carece de cifras concretas en este periodo, lo que refleja que su enfoque está más basado en la transversalización normativa que en la asignación presupuestaria explícita y centralizada.

**c. Norteamérica:**

- Canadá muestra un crecimiento sostenido del gasto en igualdad institucional (WAGE): de 114.5 millones de dólares canadienses en 2020 a más de 320 millones en 2024. Esto refleja una institucionalidad sólida.
- Estados Unidos concentra su inversión en violencia de género a través de la VAWA y la Oficina para la Violencia contra las Mujeres (OVW): desde 492 millones de dólares en 2020, pasando por 633 millones en 2023, hasta un rango proyectado de 684–800 millones en 2024. Su enfoque se centra en la atención a la violencia más que en la transversalización de género.

**d. América Latina:**

- Argentina registra un salto exponencial: de 181 millones en 2020 a más de 54 mil millones de pesos en 2022–2023, con la creación y fortalecimiento del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Sin embargo, la continuidad de estos recursos enfrenta incertidumbre política.
- Chile presenta cifras mucho más modestas (86 millones de pesos en 2023), lo que refleja limitaciones estructurales en financiamiento.
- Uruguay destaca por la inversión temprana en el Sistema Nacional Integrado de Cuidados, con más de 3 mil millones de pesos uruguayos en 2020, lo que lo convierte en pionero regional en este rubro, aunque las cifras posteriores no se encuentran consolidadas.
- Colombia no presenta datos disponibles, por lo que no se puede inferir algún escenario en este punto.

**e. México:**

- México asigna cifras importantes a violencia (entre 300 y 363 millones de pesos de 2020 a 2024), pero mantiene un monto fijo muy reducido en cooperación internacional (13 millones de pesos anuales), lo que limita su capacidad institucional real.
- El mayor contraste se observa en la categoría de “igualdad institucional” entendida como gasto transversal: México reporta cantidades muy altas (103 mil millones en 2020 a 419 mil millones en 2024), lo que parece reflejar una forma de etiquetado amplio dentro del presupuesto federal.
- Esto genera dudas metodológicas: mientras que en países como España o Canadá el gasto se concentra en ministerios de igualdad, en México el etiquetado es tan general que puede incluir programas sociales amplios, sin necesariamente representar gasto específico en igualdad sustantiva.

## 1.2. CONCLUSIONES COMPARATIVAS DEL APARTADO PRESUPUESTAL

a. **Europa occidental:** presenta institucionalidad clara pero con diferencias en estabilidad: España con continuidad, Francia con oscilaciones.

b. **Países nórdicos:** destacan por priorizar cuidados y cooperación internacional, con presupuestos altos en servicios sociales.
c. **Norteamérica:** refleja dos modelos distintos: Canadá, crecimiento constante y transversalización; EE. UU., un enfoque centrado en violencia de género.
d. **América Latina:** es heterogénea: Argentina con expansión acelerada pero frágil; Uruguay pionero en cuidados; Chile con asignaciones bajas; Colombia sin datos consolidados.
e. **México:** exhibe un desequilibrio: cifras elevadas en "igualdad institucional" frente a bajos montos en violencia y cooperación internacional.

## 2. EVALUACIÓN CUANTITATIVA DE COMPROMISOS EN MATERIA DE GÉNERO

Sobre este punto, el Centro Internacional para la Investigación sobre las Mujeres, realiza un análisis cuantitativo de los compromisos feministas cumplidos por los diversos países del mundo en relación con los instrumentos internacionales que adoptan.

Para ello, ha desarrollaro el Índice de Políticas Exteriores Feministas, donde especialmente se centran en las políticas exteriores feministas, en relación con los compromisos adquiridos al momento de adoptar los diversos instrumentos internacionales en materia de género.

El Índice de Política Exterior Feminista (Índice FFP) es un marco cuantitativo que concibe la FFP como una herramienta para el cambio sistémico y explora cómo podría ser una política exterior feminista. Se basa en los movimientos feministas y en documentos fundamentales sobre los derechos de las mujeres y el desarrollo, como la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la Agenda de Acción de Addis Abeba, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la agenda de las Mujeres, la Paz y la Seguridad, entre otros (International Center For Research of Women, 2023).

El Índice FFP combina 26 indicadores en siete áreas prioritarias:

1. Paz y militarización;
2. Asistencia oficial para el desarrollo;
3. Migración;
4. Protección laboral;
5. Justicia económica;
6. Apoyo institucional a la igualdad de género; y
7. Justicia climática.

Los indicadores miden cómo los países del conjunto de datos pueden estar contribuyendo a algunos desafíos globales contemporáneos y a la desigualdad de género, y qué esfuerzos están realizando para abordarlos. Seleccionados por su potencial para fortalecer la coherencia entre los compromisos internacionales y nacionales, los indicadores y las áreas prioritarias pueden servir como un conjunto mínimo de estándares y opciones de política para los responsables de la toma de decisiones que implementan o desarrollan un FFP (International Center For Research of Women, 2023).

El Índice FFP no es una evaluación de los marcos FFP existentes, ya que no todos los países del conjunto de datos han declarado un FFP y el acceso a los datos de evaluación suele ser limitado. Su objetivo, más bien, es facilitar la comparación entre países similares, destacar los esfuerzos e iniciativas del FFP en materia de igualdad de género en diversos contextos y regiones, y apoyar a los gobiernos y a los socios de la sociedad civil en su labor hacia un cambio transformador (International Center For Research of Women, 2023).

Dentro de la metodología que se maneja, el conjunto de datos del Índice FFP comprende 48 países miembros, candidatos a la adhesión o socios clave de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), lo que

permite la comparación entre un conjunto diverso, pero en general similar, de países y economías. A diciembre de 2022, once países del conjunto de datos estaban implementando o habían anunciado un FFP, resaltados en negrita a continuación (International Center For Research of Women, 2023):

| | |
|---|---|
| Miembros (38) | Alemania, Australia, Austria, Bélgica, **Canadá, Chile, Colombia** , Corea, Costa Rica, Dinamarca, Eslovenia, **España, Estados Unidos, Estonia,** Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Letonia, **Lituania, Luxemburgo, México, Noruega,** Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca **, Suecia** , Suiza, Turquía. |
| Candidatos a la adhesión (6) | Argentina, Brasil, Bulgaria, Croacia, Perú, Rumania |
| Socios clave (4) | China, India, Indonesia, Sudáfrica |

Elaborado por (International Center For Research of Women, 2023).

Ahora, para mayor abundamiento, se abordan cada una de las siete áreas prioritarias que son abordadas por el Centro Internacional para la Investigación sobre las Mujeres.

**Protecciones Laborales**

La libertad de asociación y la negociación colectiva son derechos laborales fundamentales que forman la base del diálogo social entre empleadores, trabajadores y representantes gubernamentales y promueven una mayor productividad, derechos laborales más sólidos y mejores condiciones laborales y organizativas. Son fundamentales para fomentar y mantener el desarrollo sostenible y son fundamentales para el empoderamiento de las mujeres: la densidad sindical se asocia con menores brechas salariales de género en países de altos ingresos y un aumento de las disposiciones centradas en las mujeres en los convenios colectivos (por ejemplo, más gerentes mujeres, licencias de maternidad más prolongadas y mayor protección laboral), lo que lleva a mejores tasas de retención para las mujeres, menos separaciones voluntarias y una mayor tasa de mujeres entre los solicitantes de empleo, sin afectar el empleo, los salarios de los

trabajadores o las ganancias de las empresas. Esta área prioritaria evalúa la ratificación de los Convenios de la OIT 87 sobre libertad de asociación, 98 sobre negociación colectiva y 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. De entre los aspectos destacados se encuenta que, en este conjunto de datos, solo dos países (Argentina y Grecia) han ratificado los tres convenios. Los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva gozan de una ratificación casi universal, con casi el 90 % y el 94 %, respectivamente. Cuarenta y tres países (el 90 %) los han ratificado. Sin embargo, tres años y medio después de su adopción, el Convenio 190 sobre el acoso y la violencia en el trabajo solo está vigente en dos países y lo estará en seis más (Italia, México, Perú, Sudáfrica, España y el Reino Unido) en 2023. China, India y Estados Unidos no han ratificado ninguno de estos Convenios (International Center For Research of Women, 2023).

**Migración**

Esta área prioritaria se centra en la migración laboral. La migración, y las contribuciones de las mujeres migrantes en forma de remesas y transferencia de conocimientos, se han vinculado a la reducción de la pobreza, el aumento del emprendimiento y el desarrollo económico y social tanto en los países de origen como de destino. Sin embargo, las trabajadoras migrantes suelen verse limitadas a ocupaciones informales, poco cualificadas y mal remuneradas, y expuestas a abusos, amenazas de deportación y otras barreras legales o sociales, sin acceso significativo a recursos. Los indicadores de esta área prioritaria incluyen el Índice de Políticas de Integración de Migrantes, para evaluar una integración más amplia, y la ratificación de los Convenios de la OIT 97 sobre migración laboral y 189 sobre trabajadores domésticos, para evaluar los compromisos con el bienestar de las trabajadoras migrantes, en particular de las que prestan servicios de cuidado en el hogar. De entre los aspectos destacados, se encuentra que, los diez países con la puntuación MIPEX más alta son Suecia (86), Finlandia (85), Portugal (81), Canadá (80), Nueva Zelanda (77), Estados Unidos (73), Bélgica (69), Noruega (69), Australia (65) y Brasil (64). Solo cuatro de los países en el conjunto de datos están en el rango

Favorable (80-100), adoptando un enfoque integral para la integración que garantiza plenamente la igualdad de derechos, oportunidades y seguridad. Aproximadamente la mitad de los países están en el rango Medianamente Favorable (41-59), lo que indica que las políticas pueden brindar a los inmigrantes derechos básicos, o igualdad de oportunidades, o seguridad, pero no los tres al mismo tiempo. Los países con una puntuación más baja en este rango pueden solo brindar a los inmigrantes una integración temporal o brindar igualdad solo en el papel. En este conjunto de datos, solo 12 países (25 por ciento) han ratificado el Convenio 97 de la OIT en los 74 años que ha estado en vigor. Diecisiete países (35 por ciento) han ratificado el Convenio 189 de la OIT, incluidos los siete países latinoamericanos en el conjunto de datos. Sin embargo, solo seis países (13 por ciento) han ratificado ambos convenios (International Center For Research of Women, 2023).

**Clima**

Esta área prioritaria se evalúa tanto por su urgencia general como por sus vínculos claros con todas las demás áreas bajo evaluación en este Índice. Los indicadores incluyen las emisiones de CO2 como porcentaje del PIB; los compromisos de cero emisiones netas; la integración de consideraciones de género en las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC); **la proporción de mujeres delegadas en las negociaciones climáticas de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático** (CMNUCC); y las contribuciones al Fondo Verde para el Clima (GCF). De entre los aspectos destacados, se tiene que, en este conjunto de datos, Sudáfrica, China, Canadá, Australia y la República de Corea tienen la mayor proporción de emisiones por unidad de PIB, a diferencia de la mayoría de los países altamente industrializados, cuya intensidad de emisiones se ha estabilizado en un cierto nivel de crecimiento económico. Suiza, Suecia, Costa Rica, Irlanda e Islandia tienen la intensidad de emisiones más baja en este conjunto de datos. Ocho de los países bajo evaluación no han adoptado un compromiso de cero emisiones netas, incluidos México y los Países Bajos, dos países con un FFP. Casi el 40 por ciento de los países han consagrado sus compromisos de cero emisiones netas en la ley. Los cinco países con la proporción promedio más alta de delegadas en 2014-

2022 se encuentran en Europa del Este (Letonia, Bulgaria, Estonia, Lituania y Croacia). En el otro extremo de la escala, India, Japón, Luxemburgo, Bélgica y Brasil han tenido la proporción más baja de delegadas. El cincuenta y dos por ciento de los países en el conjunto de datos estaban en o por encima de la paridad. En cuanto a las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional, solo ocho países en el conjunto de datos (Estados Unidos, Nueva Zelanda, la República de Corea, Japón, Israel, China, Turquía y Australia) han presentado NDC que no incluyen ninguna referencia al género o a las mujeres. La mayoría de los países (71 por ciento) tienen NDC que son sensibles o responsivas al género, lo que indica que un gobierno se ha comprometido con la transversalización de género en uno o más componentes de la NDC. Sin embargo, ninguno de los países tiene una NDC que haya sido evaluada como transformadora, lo que indica que las referencias al género y a las mujeres no se corresponden con compromisos viables. Similar a los hallazgos del análisis de las NDC de WEDO, solo 4 países del conjunto de datos (Perú, México, Colombia y Canadá) mencionan a las mujeres como un grupo vulnerable, y solo dos de los 48 (Costa Rica y Chile) las reconocen como agentes de cambio. Luxemburgo, Suecia, Noruega, Finlandia y el Reino Unido son los mayores contribuyentes per cápita al Fondo Verde para el Clima. En este conjunto de datos, 11 países (23%) aún no han realizado ninguna contribución (International Center For Research of Women, 2023).

**Paz y militarización**

El avance de la seguridad humana mediante la resolución pacífica de conflictos, el desarme, la desmilitarización **y las iniciativas de consolidación de la paz centradas en las experiencias de las mujeres** y las comunidades marginadas ha sido un principio fundamental del activismo feminista, respaldado por un sólido marco normativo internacional. Sin embargo, los enfoques militarizados de la paz y la seguridad que socavan la paz, violan los derechos humanos, desvían fondos a presupuestos militares y de armamento, excluyen sistemáticamente a las mujeres de una participación significativa en los procesos de paz en curso y contribuyen a la degradación ambiental, continúan sin control. Esta área prioritaria mide el volumen

de las transferencias de armas, el gasto militar, la proporción entre el gasto en salud y educación y el gasto militar, la ratificación de marcos normativos clave para el desarme y la adopción de un Plan de Acción Nacional para la Resolución 1325 sobre Mujeres, Paz y Seguridad, que incluye un presupuesto completo y aborda cuestiones nacionales e internacionales que afectan a la seguridad de las mujeres y las niñas en toda su diversidad. De entre los aspectos destacados, se tiene que, Irlanda, que ocupa el primer lugar en esta área prioritaria, presenta la mayor proporción de gasto en salud y educación respecto al gasto militar (35,7, diez puntos por encima de Suiza, segundo país en este indicador), y ocupa el puesto 36 en gasto militar total y el 26 en volumen de transferencias de armas. Irlanda es uno de los siete países del conjunto de datos que ha ratificado el Tratado sobre la Prohibición de las Armas Nucleares, pero no ha ratificado el Protocolo sobre Armas de Fuego. Irlanda cuenta con un Plan de Acción Nacional sobre Mujeres, Paz y Seguridad que aborda cuestiones nacionales e internacionales, pero no incluye un presupuesto ni un costo estimado. Israel ocupa el último lugar en todos los indicadores de esta área prioritaria. Los diez países con las mayores transferencias de armas per cápita y gasto militar se encuentran en el Norte Global. Sudáfrica es el único país que ha ratificado los cuatro marcos normativos y que, además, cuenta con un Plan de Acción Nacional que aborda cuestiones de seguridad nacional y externa y cuyo presupuesto está completamente calculado. De los once países que implementan o desarrollan un Plan de Acción Nacional en este conjunto de datos, México y Chile se encuentran entre los diez primeros en esta área prioritaria. Suecia y Luxemburgo ocupan los puestos 11.º y 18.º, respectivamente. Alemania y Canadá ocupan los puestos 21.º y 22.º, seguidos de Finlandia (28.º), España (33.º), Países Bajos (34.º) y Colombia (39.º). Francia ocupa el puesto más bajo del grupo (42.º) (International Center For Research of Women, 2023).

**Justicia Económica**

Esta sección analiza género y comercio, secreto financiero y flujos financieros ilícitos, y empresas y **derechos de las mujeres para discutir algunos de los problemas estructurales en el sistema económico global actual**. Evalúa la

aprobación de la Declaración de Buenos Aires sobre Comercio y Empoderamiento Económico de las Mujeres; puntajes de los países en el Índice de Secreto Financiero y ratificación de la Convención Multilateral de la OCDE para Implementar Medidas relacionadas con Tratados Tributarios para Prevenir la Erosión de la Base Imponible y el Traslado de Beneficios; resolución de disputas entre inversionistas y estados; y Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos, así como el apoyo a un instrumento multilateral legalmente vinculante para regular los derechos humanos en la conducta empresarial. De entre los aspectos destacados, se tiene que, los cinco países con el puntaje más alto de secreto financiero en este conjunto de datos son Estados Unidos (1951), Suiza (1167), Luxemburgo (804), Japón (765) y Alemania (681). Eslovenia tiene la puntuación más baja de 25. El instrumento de la OCDE sobre evasión fiscal ha sido ratificado por 40 países en el conjunto de datos (83 por ciento) y ha sido firmado pero no ratificado por otros seis países. Solo Brasil y Estados Unidos no han ratificado este tratado fiscal. Los cinco países con el mayor número de casos de solución de controversias entre inversores y Estados son Estados Unidos (204), Países Bajos (125), Reino Unido (96), Alemania (77) y España (66). 45 países en el conjunto de datos han respaldado la Declaración de Buenos Aires sobre comercio y empoderamiento económico de las mujeres, pero India, Sudáfrica y Estados Unidos no lo han hecho. El cincuenta por ciento de los países en el conjunto de datos ha adoptado un Plan de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos. Sin embargo, el 77 por ciento de los países en el conjunto de datos votó en contra del establecimiento de un grupo de trabajo o expresó su oposición al desarrollo de un instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos. Solo China, India, Indonesia y Sudáfrica votaron a favor del establecimiento de este grupo de trabajo (International Center For Research of Women, 2023).

**Indicadores Institucionales**

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing insta a los Estados miembros a trabajar para lograr una participación política equilibrada y un reparto de poder entre mujeres y hombres en la toma de decisiones. Sin embargo, a pesar de la evidencia

sobre el efecto positivo de una mayor participación de las mujeres en la política y la gobernanza, pocos países han logrado la paridad o se han fijado objetivos ambiciosos para lograrlo. Esta área prioritaria **mide la proporción promedio de mujeres en puestos ministeriales y en los parlamentos nacionales entre 2014 y 2020**, y también evalúa la plena ratificación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) como un compromiso con el avance de la igualdad de género. De entre los aspectos destacados, se tiene que, en este conjunto de datos, 30 países (63%) han ratificado plenamente la CEDAW y 17 países (35%) lo han hecho con reservas. Estados Unidos es el único país del conjunto de datos que no ha ratificado la CEDAW. En términos de representación, Suecia tuvo la mayor proporción promedio de mujeres en el parlamento (45,3%) y en puestos ministeriales (55%) entre 2014 y 2020. México, Sudáfrica, Finlandia y España siguen a Suecia en el top cinco de parlamentarias, y Francia, Finlandia, España y Canadá se sitúan entre los cinco primeros en cuanto a ministras. Japón, Hungría e India registraron la menor proporción de parlamentarias, y menos del 10% de los ministros en China, Turquía y Hungría eran mujeres (International Center For Research of Women, 2023).

**Asistencia Oficial para el Desarrollo (AOD)**

La Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) sigue siendo una de las principales fuentes de financiación para el desarrollo y constituye un componente clave de las políticas exteriores feministas de los países donantes. Según datos de la OCDE, la financiación para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres ha seguido creciendo y se mantuvo estable durante el primer año de la pandemia. Sin embargo, se está destinando más financiación a proyectos que integran la igualdad de género como uno de sus múltiples objetivos (marcados como "significativos" según la metodología de marcadores de género de la OCDE) en lugar de a aquellos que se centran exclusivamente en la igualdad de género (marcados como "principales"). Además, solo una fracción de esta financiación llega a las organizaciones de derechos de las mujeres y a los movimientos feministas. Esta área prioritaria evalúa únicamente a los 29 países del conjunto de datos que son

miembros del Comité de Asistencia para el Desarrollo. Evalúa la ayuda exterior como porcentaje del Ingreso Nacional Bruto (INB) y utiliza datos del Sistema de Información de Acreedores (SICA) de la OCDE para medir la AOD que incorpora la igualdad de género como objetivo significativo y principal, y la proporción de la AOD dirigida a las organizaciones de derechos de las mujeres y feministas, según lo refleja el Código Sectorial 15170 del SICA. De entre los aspectos destacados, se tiene que, Luxemburgo, Noruega, Suecia, Dinamarca y los Países Bajos son los cinco países que se sitúan sistemáticamente entre los diez primeros en todos los indicadores, dedicando una parte importante de su INB a la ayuda exterior (solo los Países Bajos se sitúan por debajo del objetivo del 0,7 %), proporcionando más ayuda centrada en la igualdad de género y mayor financiación a las organizaciones de derechos de las mujeres. Luxemburgo registra la mayor ayuda total como porcentaje de su INB (1 %), Suecia ha comprometido la mayor ayuda per cápita centrada en la igualdad de género, y Noruega ha comprometido la mayor financiación per cápita para organizaciones de derechos de las mujeres. Alemania, Japón, Estados Unidos, el Reino Unido y Francia son los cinco principales donantes por volumen, pero ocupan una posición inferior cuando su financiación se normaliza por PIB o per cápita (International Center For Research of Women, 2023).

Ahora, se destacan los resultados obtenidos por méxico en cada una de las áreas prioritarias.

| **Índice de Políticas Exteriores Feministas<br>Indicadores de Cumplimiento** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **México** | | | | | |
| **Área Prioritaria** | **Nivel más Bajo** | **Nivel más Alto** | **Nivel Considerado Alto** | **Nivel Considerado Bajo** | **Puntaje Obtenido** |
| **Protecciones Laborales** | 0 | 1 | 1 | 0.59 | 0.82 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Migración** | 0 | 1 | 1 | 0.443 | 0.433 |
| **Clima** | 0 | 1 | 1 | 0.524 | 0.332 |
| **Paz y Militarización** | 0 | 1 | 1 | 0.75 | 0.964 |
| **Justicia Económica** | 0 | 1 | 1 | 0.73 | 0.76 |
| **Indicadores Institucionales** | 0 | 1 | 1 | 0.615 | 0.733 |
| **Asistencia Oficial para el Desarrollo** | 0 | 1 | 1 | 0.55 | México no fue objeto de análisis |

Fuente: elaboración propia a raíz de los datos expuestos en el informe.

Como se puede apreciar de la tabla anterior, si bien, México tiene participación y resultados en la mayoría de los rubros, únicamente en 4 de las 7 áreas prioritarias, tiene un puntaje superior al considerado como “bajo” conforme a la interpretación del propio instituto.

De lo anterior que, en materia de protección laboral, se puede colegir que, potencialmente, México ha dado cumplimiento a sus obligaciones internacionales en tratándose de violencia y acoso a las mujeres en el mundo del trabajo.

En el rubro de migración, referente a la igualdad de derechos, oportunidades y seguridad de las mujeres migrantes, México se encuentra apenas por encima del puntaje mínimo aceptable.

En el área de clima, relativa a la integración de consideraciones de género en las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional; y la proporción de mujeres delegadas en las negociaciones climáticas de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), México se encuentra por debajo del

nivel mínimo aceptable en cuanto a su cumplimiento de obligaciones internacionales en materia de género en este punto.

En el área de paz y militarización, relativa a las iniciativas de consolidación de la paz centradas en las experiencias de las mujeres y a su inclusión significativa en los procesos de paz, conforme al puntaje asignado para México se puede colegir que, México ha dado un cumplimiento aceptable en esta materia.

Por lo que respecta al rubro de justicia económica, relativo al comercio y empoderamiento económico de las mujeres, México se encuentra en puntaje apenas por encima del puntaje mínimo aceptable, por lo que si bien, se desprende que, potencialmente ha dado cumplimiento a sus obligaciones internacionales en materia de género en este punto, existen áreas de oportunidad por trabajar.

En cuanto al área de indicadores institucionales, relativa a la participación política equilibrada y un reparto de poder entre hombres y mujeres en busca de la paridad, si bien, México muestra un índice de calificación superior al mínimo aceptable, este cuenta con potencial de crecimiento todavía, lo que evidencía que se ha actuado por la vía correcta, quedanto todavía trabajo por hacer.

Ahora, por lo que hace al área de asistencia oficial para el desarrollo, relativa a la ayuda económica centrada en la igualdad de género y mayor financiación a las organizaciones promotoras de los derechos de las mujeres, del reporte se desprende que México no fue objeto de evaluación, toda vez que únicamente se consideró a los 29 países miembros del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (Papagioti, 2023).

En conclusión, las puntuaciones generales del índice desprenden como resultado que Suecia lidera el grupo con 0.8 puntos; seguida de Noruega con 0.73 puntos; teniendo detrás a México y Finlandia con 0.67 puntos cada uno, es decir, México se

ocupa en la tercera posición de todos los países calificados respecto del cumplimiento de sus obligaciones internacionales derivadas de los distintos protocolos e instrumentos adoptados (International Center For Research on Women, 2023).

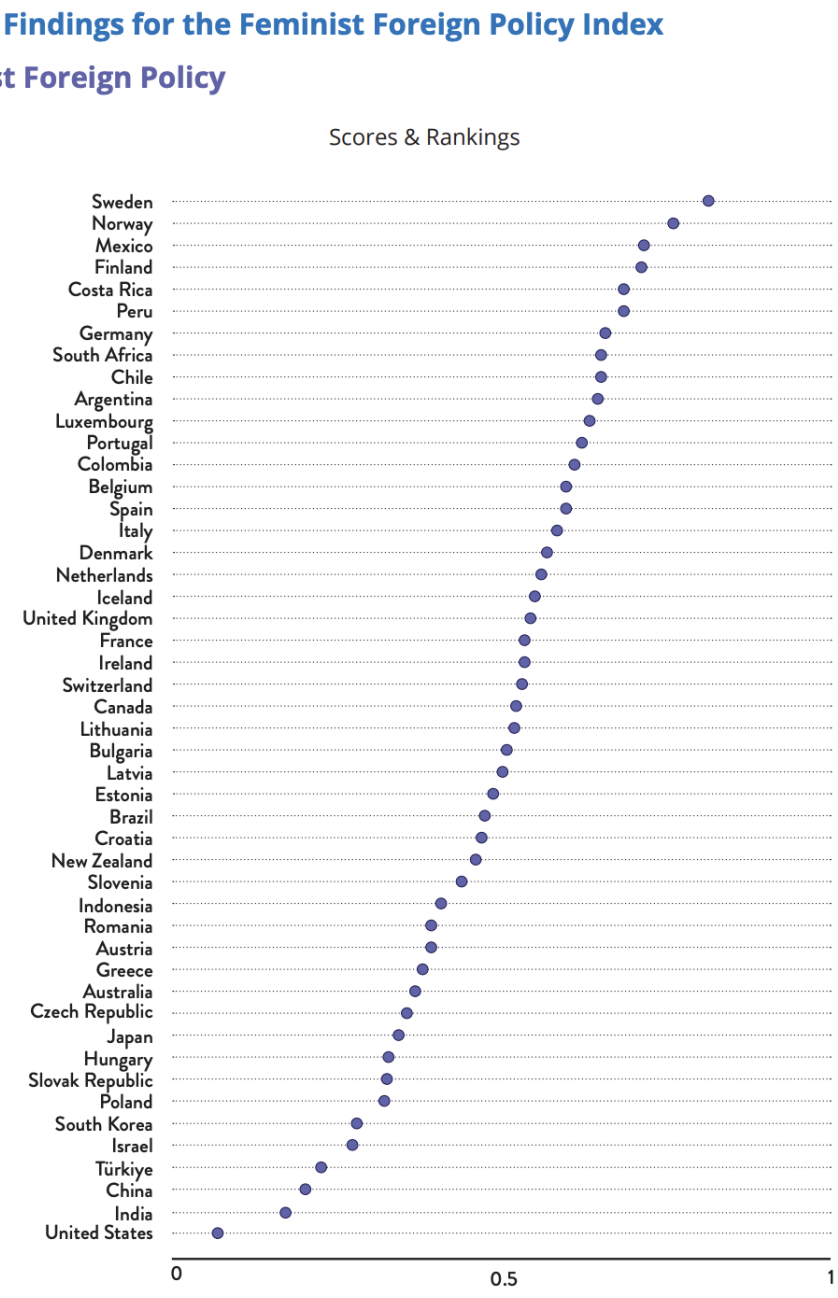



Figure 7. The Feminist Foreign Policy Index

Fuente: elaborado por (Papagioti, 2023).

Para ello, pese al relativo buen resultado que obtuvo méxico, se emiten algunas recomendaciones, entre las que se encuentra una cooperación más estrecha entre los socios de Europa y América Latina para promover el intercambio de conocimientos y la armonización de políticas (International Center For Research on Women, 2023).

## 3. LEGISLACIONES NACIONALES COMPARADAS

El análisis de los protocolos de acción derivados de los principales instrumentos internacionales en materia de género —CEDAW, Plataforma de Acción de Beijing, Convención de Belém do Pará, Convenios de la OIT y Agenda 2030— permite observar cómo distintos Estados han traducido compromisos normativos globales en políticas nacionales.

La comparación entre países nórdicos (Suecia, Noruega, Finlandia), Europa Occidental (España y Francia), América Latina (Argentina, Chile, Colombia y Uruguay) y Norteamérica (Canadá y Estados Unidos) muestra patrones comunes y diferencias estructurales, que son clave para evaluar los avances y los rezagos en la materia.

Los países nórdicos se distinguen por su modelo de Estado de bienestar con perspectiva de género, que incluye sistemas de cuidado universal, licencias parentales equitativas y cuotas de género en la política (Ellingsæter, 2014).

España ha implementado leyes pioneras como la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que obliga a las empresas a elaborar planes de igualdad. Francia, por su parte, introdujo sanciones económicas para las empresas que no cumplen con la igualdad salarial (ILO, 2020).

Argentina destaca por la aprobación de la Ley de Identidad de Género (2012), en línea con estándares internacionales de derechos humanos. Chile ha avanzado en la paridad constitucional, mientras que Colombia ha fortalecido sus mecanismos de acción afirmativa para la participación política de las mujeres.

Canadá es considerado uno de los países más avanzados en materia de presupuestos sensibles al género, con el Gender-Based Analysis Plus (GBA+), que evalúa el impacto de todas las políticas públicas desde una perspectiva de género e interseccional (Status of Women Canada, 2018).

En Estados Unidos, aunque no se ha ratificado la CEDAW, existen políticas federales y estatales en materia de igualdad, aunque su implementación varía de acuerdo con la administración política.

Así, al revisar los protocolos derivados de los instrumentos internacionales, emergen características comunes y diferencias notables:

### 3.1. ELEMENTOS COMUNES

a. **Transverzalización (mainstreaming):** obligación administrativa de analizar impacto de género en leyes y políticas (Suecia, Finlandia, Canadá).

   En América Latina y el sur de Europa, aunque existe en teoría, su aplicación depende más de la voluntad política y de la disponibilidad de recursos (Kantola & Lombardo, 2017; CEPAL, 2022)

b. **Planes estratégicos plurianuales:** con metas cuantificables y mecanismos de seguimiento (España, Noruega, Argentina y Chile).

   Todos los países analizados cuentan con planes de igualdad o estrategias nacionales que derivan de Beijing y de la Agenda 2030.

Estos planes fijan objetivos, indicadores y mecanismos de monitoreo (Bustelo, 2019; Government of Norway, 2023).

c. **Instituciones especializadas:** agencias nacionales o ministerios con mandato técnico y presupuesto (Swedish Gender Equality Agency en Suecia; MINMUJERES en Chile).

d. **Sistemas de medición y datos:** observatorios, índices y reportes públicos (EIGE, OECD, observatorios nacionales).

e. **Protocolos operativos sectoriales:** atención a víctimas, protocolos judiciales y sanitarios, procedimientos de inspección laboral.

   España, Francia, Argentina, Chile, Colombia y EE. UU. han desarrollado protocolos operativos que incluyen coordinación interinstitucional, refugios, dispositivos electrónicos y formación obligatoria.

   Son la manifestación más directa de la Convención de Belém do Pará y de la VAWA estadounidense

f. **Finlandia, Suecia y Noruega:** alto nivel de institucionalización, servicios universales de cuidado y presupuestos sostenidos.

g. **España y Francia:** énfasis en regulación empresarial (planes obligatorios y sanciones) y protocolos contra la violencia con mecanismos judiciales.

h. **Argentina, Chile y Colombia:** adopción de planes plurianuales y protocolos de atención, con fuerte participación social; desafío en la implementación y financiamiento sostenido.

i. **Canadá:** singular por el GBA+ (herramienta analítica estandarizada para políticas públicas).

j. **Estados Unidos:** modelo federal con variabilidad estatal y fuerte financiación de servicios vía leyes como VAWA.

k. **Participación del sector privado:** Francia y España imponen protocolos obligatorios a empresas (índices y planes de igualdad). Suecia, Finlandia y Canadá exigen auditorías salariales periódicas. América Latina avanza lentamente en este aspecto, con experiencias como el cupo laboral trans en Argentina y la norma mexicana NMX-R-025.

## 3.2. MECANISMOS DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y SANCIÓN INCLUIDOS EN LOS INSTRUMENTOS

Los instrumentos suelen incluir varios tipos de herramientas para garantizar su implementación:

a. **Indicadores y reportes públicos:** metas cuantitativas (reducción de brecha salarial, porcentaje de mujeres en altos cargos).

b. **Órganos de fiscalización y observatorios:** entidades que miden avances y publican evaluaciones (Observatorio de Mujeres en Colombia, Swedish Agency) (Observatorio Colombiano de las Mujeres, s.f.).

c. **Sanciones administrativas o económicas:** en algunos países las empresas que no cumplen con auditorías o brechas salariales, enfrentan multas (Francia y España) (Ministrére Chargé de L'égalité entre les Femmes et les Hommes de la Diversite et de L´egalité des Chances, 2022).

d. **Protocolos judiciales y de policía:** estándares de investigación y atención a víctimas (Pacto de Estado en España; VAWA en Estados Unidos).

e. **Evaluaciones de impacto *ex ante* (GBA+, análisis de género previos):** obligatorios en Canadá y en algunos países nórdicos para ciertas decisiones.

### 3.3. ASPECTOS DESTACADOS POR REGIÓN

#### 3.3.4. PAÍSES NÓRDICOS

**a.** Protocolos altamente institucionalizados, sostenidos en el tiempo y con fuerte financiamiento; y

**b.** Licencias parentales corresponsables y servicios universales de cuidado como ejes centrales (Ellingsæter, 2014).

#### 3.3.5. Europa

**a.** España destaca por su Pacto de Estado contra la Violencia de Género, un protocolo integral y consensuado; y

**b.** Francia resalta con el Índice de Igualdad Profesional, que vincula la transparencia empresarial con sanciones.

#### 3.3.6. América Latina

**a.** Innovaciones normativas (Argentina con identidad de género; Uruguay con derecho al cuidado); y

**b.** Limitaciones: insuficiente presupuesto, implementación desigual y persistencia de brechas estructurales (Batthyány, 2015; ONU Mujeres, 2017).

### 3.3.7. Norteamérica

**a.** Canadá: modelo tecnocrático con protocolos de análisis *ex ante* (GBA+) y presupuestos de género; y

**b.** EE. UU.: protocolos fuertes en violencia de género y empleo, pero aplicación desigual por federalismo y falta de ratificación de la CEDAW (Berger, 2020).

## 3.4. LECCIONES APRENDIDAS PARA POSIBLE APLICACIÓN EN MÉXICO

A partir del análisis de los diversos instrumentos de otros países, se extraen las siguientes lecciones prácticas:

**a.** **La ratificación internacional debe traducirse en protocolos nacionales operativos (leyes, planes, presupuestos, instituciones):**La experiencia y la información que ya se ha vertido muestra que la sola ratificación no garantiza resultados si falta implementación.

**b.** **Presupuestación sostenida:** es crucial, en programas contra violencia y sistemas de cuidados requieren financiamiento estable para generar impacto. Uruguay y los países nórdicos lo demuestran, muchos países latinoamericanos tienen planes pero presupuestos limitados.

**c.** **Mecanismos de rendición de cuentas y sanciones:** aumentan cumplimiento (auditorías, sanciones a empresas, evaluaciones públicas). Francia y España muestran experiencias útiles para México (Ministrére Chargé de L'égalité entre les Femmes et les Hommes de la Diversite et de L´egalité des Chances, 2022).

d. **Transverzalización y análisis *ex ante* (GBA+, mainstreaming):** ayudan a evitar efectos regresivos de políticas. Canadá y Finlandia ofrecen marcos replicables (European Institute for Gender Equality, 2025).

e. **Diseño participativo y enfoque interseccional:** Argentina y Colombia brindan referentes sobre fortalecimiento de legitimidad y pertinencia de protocolos en este aspecto.

## 4. MÉXICO ANTE LOS PROTOCOLOS INTERNACIONALES

El marco jurídico mexicano en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres se ha construido a lo largo de varias décadas, en consonancia con la evolución del derecho internacional de los derechos humanos y con las crecientes demandas de la sociedad civil organizada. México, como Estado parte de diversos instrumentos internacionales —entre los que destacan la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) y la Convención Interamericana de Belém do Pará (1994)— ha desarrollado una arquitectura normativa que busca garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género.

En este apartado se analizará, primero, el reconocimiento constitucional de la igualdad de género como principio rector del orden jurídico mexicano. Posteriormente, se abordarán las dos leyes marco en la materia: la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007) y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH, 2006). Este análisis permitirá evidenciar los avances normativos alcanzados y, al mismo tiempo, identificar las áreas en las que persisten vacíos, contradicciones o debilidades en la implementación de las disposiciones.

## 4.1. MARCO JURÍDICO MEXICANO (CONSTITUCIÓN, LEY GENERAL DE ACCESO A LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERE Y HOMBRES)

### 4.1.4. BREVE EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL MARCO JURÍDICO EN MATERIA DE GÉNERO EN MÉXICO

La construcción del marco jurídico de género en México no ha sido un proceso lineal, sino resultado de luchas sociales, coyunturas políticas y presiones internacionales.

**a. Primeras demandas y reformas (siglo XX)**

Las demandas por la igualdad entre mujeres y hombres en México tienen raíces en el movimiento feminista de principios del siglo XX. Durante la Revolución Mexicana, mujeres como Hermila Galindo y Elvia Carrillo Puerto defendieron el derecho al voto femenino, el acceso a la educación y la igualdad de oportunidades laborales (Tuñón, 2011).

Sin embargo, fue hasta 1953 cuando se reconoció constitucionalmente el derecho al voto de las mujeres, mediante la reforma al artículo 34 de la Constitución. Este fue el primer gran hito en la ampliación de derechos políticos de las mujeres en México (Sierra, 2015).

En los años setenta, con la emergencia de los movimientos feministas en América Latina y el impulso de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (México, 1975), se consolidó un ambiente propicio para la adopción de reformas legales. La inclusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el artículo 4º constitucional en 1974 fue un avance significativo, pues estableció la base para el desarrollo de un marco legal más amplio (Casas & Valdés, 2019).

**b. Consolidación normativa (décadas de 1990 y 2000)**

Los años noventa marcaron un giro en la política de género en México. El país ratificó diversos instrumentos internacionales clave, entre ellos la CEDAW (1981) y la Convención de Belém do Pará (1998), que obligaron al Estado a adaptar su legislación interna para cumplir con los compromisos asumidos (Fix-Fierro, 2017).

Durante este periodo también surgió el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en el año 2001, como organismo encargado de coordinar las políticas de igualdad (Gutiérrez & Flores, 2021). Posteriormente, la promulgación de la LGIMH (2006) y la LGAMVLV (2007) sentaron las bases de un andamiaje normativo especializado en igualdad y no violencia.

**c. Constitucionalismo de derechos humanos (2011 en adelante)**

La reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011 marcó un parteaguas. Al establecer la obligación de todas las autoridades de aplicar tratados internacionales de derechos humanos, México abrió la puerta para que los compromisos internacionales en materia de igualdad de género se convirtieran en parámetro directo de constitucionalidad (Carbonell & Salazar, 2018).

Más recientemente, la reforma político-electoral de 2019 introdujo el principio de “paridad en todo”, que obliga a garantizar la representación igualitaria de mujeres y hombres en todos los cargos de elección popular y en órganos colegiados de los tres niveles de gobierno (Becerril, 2020).

Lo último en esta materia, fue la reforma constitucional promovida por el Ejecutivo Federal en octubre del 2024 en materia de igualdad sustantiva, propuesta que incluyó una reforma a los artículos 4°, 21, 73 fracción XXI y el 116 para implementar acciones focalizadas a la atención de las necesidades particulares de las mujeres

en situaciones relacionadas con agravios por razón de género (Gobierno de México, 2024).

### 4.1.5. EL PAPEL DE LA SOCIEDAD CIVIL Y DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES

El desarrollo del marco jurídico mexicano no puede entenderse sin el rol protagónico de la sociedad civil y la influencia de organismos internacionales.

#### a. Sociedad civil y feminismo

Las organizaciones feministas mexicanas han sido fundamentales en visibilizar la violencia de género y en presionar al Estado para adoptar medidas normativas. Colectivos como Mujeres en Lucha, Milenio Feminista y Observatorio Ciudadano Nacional del Feminicidio han documentado casos, promovido litigios estratégicos y acompañado a víctimas en procesos judiciales (Hernández, 2020).

Estas organizaciones jugaron un papel crucial en la promulgación de la LGAMVLV y en la implementación de la AVGM, así como en el impulso de reformas estatales en materia penal y civil (Camacho, 2017).

#### b. Organismos internacionales

Organismos como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), el Comité de la CEDAW y ONU Mujeres han emitido recomendaciones específicas a México para fortalecer su marco normativo y garantizar la igualdad sustantiva (ONU Mujeres, 2020).

El caso Campo Algodonero, resuelto por la Corte Interamericana en 2009, fue detonante para que el Estado mexicano reconociera la magnitud de la violencia

feminicida y adoptara reformas normativas en consonancia con los estándares internacionales (CIDH, 2009).

De igual modo, informes de la CEPAL y de la OCDE han señalado la necesidad de aumentar el presupuesto con perspectiva de género, lo que ha impactado en la creación de anexos específicos en el Presupuesto de Egresos de la Federación (CEPAL, 2022).

### 4.1.6. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución mexicana de 1917, pionera en América Latina en reconocer derechos sociales, no incluyó de manera explícita una cláusula de igualdad de género en su redacción original. No obstante, desde su promulgación, el artículo 1º estableció la igualdad formal de todas las personas ante la ley.

#### a. Reformas al artículo 1° Constitucional

El artículo 1º es la piedra angular de la protección de los derechos humanos en México. En su versión actual, producto de la reforma de junio de 2011, establece que:

> “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas" (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM], 1917/2011, art. 1).

Con esta reforma, México incorporó de manera explícita la prohibición de la discriminación por género y obligó a todas las autoridades, en el ámbito de sus

competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad (Fix-Fierro, 2017).

**b. El artículo 4° y la igualdad entre mujeres y hombres**

Otra disposición constitucional central es el artículo 4º, que desde la reforma de 1974 establece que "la mujer y el hombre son iguales ante la ley" (CPEUM, 1917/1974/2024, art. 4). Esta reforma fue impulsada por la necesidad de armonizar la legislación interna con la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1953) y la CEDAW, que México ratificó en 1981 (Sierra, 2015).

El artículo 4º también reconoce el derecho de toda persona a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos, así como el derecho a la protección de la salud, incluyendo los servicios de salud reproductiva. Estas disposiciones han servido de base para la construcción de políticas públicas en materia de salud materna, planificación familiar y derechos sexuales y reproductivos (Casas & Valdés, 2019).

Además de ello, en fecha 15 de noviembre de 2024, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, una reforma al propio artículo 4° Constitucional para establecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, al respecto, el texto establece lo siguiente: “el Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2024).

Esta reforma “que tiene que ver no solamente la igualdad de las mujeres y hombres frente a la ley, sino que además todas las leyes y todas las disposiciones en nuestro país tienen que considerar las particularidades de las mujeres y sus derechos humanos” (Sheinbaum Pardo, 2024).

**c. Otras disposiciones relevantes**

Además de los artículos 1º y 4º, la Constitución contiene otros preceptos relevantes:

- Artículo 35: reconoce el derecho al voto activo y pasivo sin distinción de género. A partir de la reforma político-electoral de 2019, se incorporó el principio de paridad en todo, obligando a los partidos políticos y a los órganos del Estado a garantizar la participación paritaria de mujeres y hombres en cargos de elección popular (Becerril, 2020).

- Artículo 41: establece que los partidos políticos deben garantizar la paridad de género en la postulación de candidaturas a legisladores federales y locales. Por otra parte, en el artículo 41 se establece la obligatoriedad de la paridad de género en la Administración Pública Federal y estatal, es decir, que haya gabinetes paritarios (Sheinbaum Pardo, 2024).

- Artículo 123: en materia laboral, garantiza la igualdad de salario por trabajo igual, sin distinción de sexo.

- Además, en los artículos 21 y 116 constitucionales, se dispondrá que las instituciones de seguridad y procuración de justicia de los estados ajustarán sus actuaciones a la perspectiva de género (Gobierno de México, 2024).

En la propia reforma constitucional, se propuso (y aprobó) que, Para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, se modificarían los artículos 4°, 21, 73 fracción XXI y el 116 para implementar acciones focalizadas a la atención de las necesidades particulares de las mujeres en situaciones relacionadas con agravios por razón de género (Gobierno de México, 2024).

Se establece también vida libre de violencia y lo que se llama deberes reforzados para con las mujeres, quiere decir que no solamente es la aplicación de la ley, sino

que tiene que haber particularidades por la discriminación, por la violencia que vivimos las mujeres, también las niñas y los niños. Y que las fiscalías de investigación tengan necesariamente –lo establece en la Constitución–, áreas especializadas en delitos por razón de género, esto no existía en la Constitución y nuestro objetivo es que quede en la carta magna (Sheinbaum Pardo, 2024).

En conjunto, estas disposiciones han ido configurando un constitucionalismo de género en México, que si bien es robusto en el plano normativo, enfrenta importantes desafíos en su implementación práctica (Carbonell & Salazar, 2018).

### 4.1.7. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)

La LGAMVLV fue promulgada en 2007 como respuesta a la presión de la sociedad civil y de organismos internacionales ante el incremento alarmante de los feminicidios en Ciudad Juárez y otras regiones del país. Se trata de una ley marco que busca establecer las bases de coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (Lagarde, 2008).

#### a. Conceptos y tipos de violencia

La ley define la violencia contra las mujeres como "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, 2024, art. 5). Reconoce diversas modalidades de violencia: en el ámbito familiar, laboral y docente, en la comunidad, institucional y feminicida.

Este reconocimiento plural permitió visibilizar que la violencia de género no se reduce a la violencia doméstica, sino que se manifiesta en múltiples espacios sociales y que requiere una respuesta integral del Estado (Ramos, 2016).

**b. Medidas de protección y mecanismos de alerta**

Uno de los aportes más significativos de la LGAMVLV es la creación de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM), un mecanismo de emergencia que puede solicitarse cuando existan altos índices de violencia feminicida en una entidad federativa. La declaratoria de alerta obliga a las autoridades locales a implementar medidas específicas, como reforzar la seguridad, mejorar los procesos de investigación de delitos y garantizar refugios para mujeres en riesgo (Camacho, 2017).

Aunque el mecanismo ha sido criticado por su lentitud y por la falta de cumplimiento de las medidas recomendadas, también ha servido como herramienta de presión política y social para obligar a los gobiernos locales a reconocer la magnitud de la violencia de género (Hernández, 2020).

**c. Coordinación institucional**

La LGAMVLV creó el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, integrado por dependencias federales y estatales, así como por instituciones de derechos humanos. Este sistema busca coordinar esfuerzos y dar seguimiento a la implementación de políticas públicas en la materia (Gutiérrez & Flores, 2021).

### 4.1.8. LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (LGIMH)

La LGIMH, promulgada en 2006, constituye el otro pilar normativo en materia de igualdad de género. Su objetivo es " regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la

igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo" (LGIMH, 2024, art. 1).

### a. Igualdad formal y sustantiva

La ley distingue entre igualdad formal (la reconocida en la ley) e igualdad sustantiva (la que se refleja en la práctica). Este enfoque es relevante porque reconoce que no basta con garantizar derechos en el papel, sino que se requieren acciones afirmativas y políticas públicas para hacerlos efectivos (Fraser, 2008; López, 2019).

### b. Principios rectores

Entre los principios que rigen la LGIMH destacan:

- La igualdad de trato y oportunidades;
- La transversalidad de la perspectiva de género en todos los programas y acciones de gobierno; y
- La corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas familiares y de cuidado.

### c. Programa Nacional para la Igualdad

La ley mandata la elaboración de un Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD), que debe actualizarse cada seis años en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo. Este programa establece metas e indicadores para evaluar el avance en materia de igualdad (INMUJERES, 2019).

## 4.1.9. COMPARACIÓN ENTRE LA LGAMVLV Y LA LGIMH

Aunque ambas leyes persiguen la promoción de la igualdad de género, sus enfoques y objetivos son distintos pero complementarios.

a LGAMVLV se centra en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, mientras que la LGIMH aborda la igualdad sustantiva en los ámbitos social, político, económico y cultural.

| ASPECTO | LGAMVLV | LGIMH |
|---|---|---|
| Objeto | Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres | Regular y garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres |
| Enfoque | Seguridad, justicia y derechos humanos | Igualdad sustantiva y no discriminación |
| Instrumentos | Alerta de Violencia de Género, refugios, órdenes de protección | Programa Nacional para la Igualdad (PROIGUALDAD), observatorios de género |
| Instituciones clave | CONAVIM, fiscalías estatales, seguridad pública | INMUJERES, secretarías de Estado |
| Principios | No revictimización, acceso a la justicia, coordinación institucional | Transversalidad de género, corresponsabilidad, igualdad formal y sustantiva |

Fuente: elaboración propia a raíz del análisis de ambas leyes.

Ambas leyes evidencian el reconocimiento de que la violencia de género y la desigualdad son fenómenos distintos pero estrechamente relacionados: la violencia se alimenta de relaciones desiguales de poder y, a su vez, perpetúa la exclusión social, política y económica de las mujeres (Lagarde, 2008; López, 2019).

No obstante, un desafío persistente es la fragmentación institucional. Mientras la LGAMVLV otorga un papel protagónico a la CONAVIM y a los mecanismos de seguridad y justicia, la LGIMH coloca en el centro al INMUJERES. Esto genera

problemas de coordinación y duplicidad de funciones que limitan la eficacia de ambas leyes (Camacho, 2017; Gutiérrez & Flores, 2021).

### 4.1.10. CRITERIOS JURISDICCIONALES RELVANTES

#### a. Caso “Campo Algodonero” y su impacto en México

Aunque el caso Campo Algodonero vs. México fue resuelto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en 2009, su impacto en la jurisprudencia mexicana ha sido significativo. La sentencia obligó a México a reconocer la responsabilidad internacional del Estado en los feminicidios de Ciudad Juárez y a adoptar medidas estructurales para prevenir y sancionar la violencia de género (CIDH, 2009).

A partir de este precedente, la SCJN ha incorporado el estándar de debida diligencia reforzada en casos de violencia contra las mujeres (Fix-Fierro, 2017).

#### b. Amparo en Revisión 554/2013

En este caso, la SCJN sostuvo que los jueces deben juzgar con perspectiva de género, incluso si las partes no lo solicitan expresamente. Esta doctrina se consolidó en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género elaborado por la propia Corte en 2013, y ha sido un referente en la transformación del sistema judicial mexicano (Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN], 2013).

#### c. Acción de Inconstitucionalidad 148/2017

La Corte declaró inconstitucionales disposiciones del Código Civil de Jalisco que prohibían el matrimonio entre personas del mismo sexo, con base en el principio de igualdad y no discriminación (SCJN, 2017). Aunque el caso no se refiere

exclusivamente a mujeres, consolidó el estándar de igualdad sustantiva en el derecho constitucional mexicano.

### 4.1.11. RELACIÓN ENTRE LA CONSTITUCIÓN Y LOS COMPROMISOS INTERNACIONALES

México ha adoptado un modelo de bloque de constitucionalidad y de convencionalidad en materia de derechos humanos desde la reforma constitucional de 2011. Esto implica que los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado tienen el mismo rango que la Constitución, salvo en los casos en que ésta establezca una restricción expresa (CPEUM, 1917/2011, art. 1).

Este reconocimiento fortalece la posición de instrumentos como la CEDAW o la Convención de Belém do Pará, que ahora pueden ser invocados directamente en los tribunales nacionales (Carbonell & Salazar, 2018).

De este modo, los compromisos internacionales adquiridos por México se integran de manera formal a su marco jurídico interno, lo que ha permitido avances en la protección de los derechos de las mujeres. Sin embargo, la eficacia de este modelo depende de la capacitación de jueces, ministerios públicos y operadores del derecho en la interpretación y aplicación de estos instrumentos (Casas & Valdés, 2019).

### 4.1.12. AVANCES Y LIMITACIONES EN LA ARMONIZACIÓN NORMATIVA

La armonización normativa entre la Constitución, las normas generales y los compromisos internacionales ha permitido avances significativos:

**a. Avances**

- Recepción de los tratados internacionales como parámetro constitucional;
- Reconocimiento constitucional de la igualdad de género (art. 1º y 4º);

- Creación de leyes marco (LGAMVLV y LGIMH);
- Incorporación del principio de paridad en todo;
- Incorporación de la perspectiva de género en la jurisprudencia de la SCJN; y
- Creación de mecanismos institucionales como la AVGM y el PROIGUALDAD.

**b. Limitaciones**

- Persistencia de contradicciones normativas en los códigos civiles y penales estatales, que obstaculizan el acceso de las mujeres a la justicia (Ramos, 2016).
- Fragmentación institucional: la coexistencia de múltiples organismos con competencias en materia de género genera duplicidades y vacíos
- Débil coordinación entre la LGAMVLV y la LGIMH; y
- Falta de presupuesto suficiente para garantizar la efectividad de los mecanismos creados.

El marco jurídico mexicano en materia de igualdad de género refleja un proceso dinámico de avance y transformación. La Constitución, junto con la LGIMH y la LGAMVLV, sientan las bases de un andamiaje normativo sólido, en consonancia con los compromisos internacionales. Sin embargo, la hipótesis de esta investigación cobra plena relevancia en este punto: a pesar de la suscripción y ratificación de los principales protocolos internacionales, la normativa nacional no ha terminado de ser armonizada en su totalidad con los mismos.

La persistencia de contradicciones entre la legislación federal y las leyes estatales, la insuficiencia presupuestaria, la debilidad institucional y la falta de mecanismos de fiscalización muestran que el reto de México no radica en la creación de normas, sino en garantizar su implementación efectiva.

En este sentido, el marco jurídico mexicano es tanto un reflejo de los avances logrados como de los desafíos pendientes en el camino hacia la igualdad sustantiva.

## 4.2. INSTITUCIONES RESPONSABLES (INMUJERES, CONAVIM, CNDH)

El marco jurídico mexicano en materia de igualdad de género se sostiene no sólo en normas constitucionales y legales, sino también en instituciones especializadas que garantizan su implementación. Entre ellas destacan el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH).

Estas instituciones representan los pilares de la política pública de género en México, y su creación responde tanto a compromisos internacionales como a presiones internas derivadas de los movimientos feministas.

### 4.2.4. EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES)

#### a. Origen y contexto de creación

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) fue creado en el año 2001 como un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2001). Su origen se relaciona directamente con la necesidad de dar cumplimiento a los compromisos internacionales asumidos por México en el marco de la CEDAW (1979) y de la Plataforma de Acción de Beijing (1995), así como con la presión ejercida por los movimientos feministas nacionales (Lagarde, 2008).

Antes de su creación, las políticas de igualdad de género estaban dispersas entre diversas dependencias gubernamentales, lo que generaba duplicidad de funciones y ausencia de una estrategia articulada. La instauración del INMUJERES buscó

concentrar los esfuerzos institucionales y dotar al Estado de una entidad rectora en la materia (Casas & Valdés, 2019).

No obstante lo anterior, fue disuelto mediante el decreto públicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 24 de noviembre de 2024, y sus funciones pasaron a la Secretaría de las Mujeres (Diario Oficial de la Federación, 2024).

**b. Marco legal**

El INMUJERES se regía por la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (DOF, 2001), que establece como objetivo principal:

> "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 igualitaria en la vida política, cultural, económica y social del país." (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

Asimismo, la LGIMH (2006) reconoce al INMUJERES como la institución encargada de coordinar el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en conjunto con dependencias federales, estatales y municipales.

**c. Atribuciones**

Las atribuciones del INMUJERES se dividían en varios ejes:

- Diseño de políticas públicas: elabora el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD), que establece las líneas estratégicas en la materia (INMUJERES, 2019).
- Asesoría legislativa: propone iniciativas y reformas normativas para garantizar la armonización con los compromisos internacionales.

- Capacitación y sensibilización: coordina cursos, talleres y materiales de difusión para incorporar la perspectiva de género en la administración pública.
- Investigación y estadísticas: produce información a través del Sistema Nacional de Indicadores de Género (SNIG), que mide brechas en educación, empleo, salud, violencia y participación política (INMUJERES, 2020).
- Articulación internacional: participa en foros multilaterales y da seguimiento a los informes periódicos que México presenta ante organismos como el Comité de la CEDAW.

**d. Logros relevantes**

El INMUJERES ha contribuido a:

- La consolidación del principio de transversalidad de género en la administración pública, al exigir que todos los programas y presupuestos federales incorporen esta perspectiva (Gutiérrez & Flores, 2021).
- La elaboración de diagnósticos sobre violencia, participación política y desigualdad laboral, que han servido como base para políticas públicas más específicas.
- La coordinación en la creación de Anexos Transversales de Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Presupuesto de Egresos de la Federación, que han permitido visibilizar el gasto en este rubro (CEPAL, 2022).
- El impulso de campañas nacionales para prevenir la violencia de género y promover la igualdad sustantiva en espacios educativos y laborales.

**e. Limitaciones y críticas**

- **Debilidad institucional:** al ser un organismo descentralizado, carecía de la fuerza política y presupuestaria de una secretaría de Estado, lo que limitó su capacidad de incidencia (Ramos, 2016).
- **Insuficiencia presupuestaria:** su financiamiento ha sido históricamente reducido en comparación con las necesidades del país. Según datos del Presupuesto de Egresos de la Federación, los recursos asignados a igualdad de género representan menos del 1% del gasto público total (INEGI, 2022).
- **Falta de coordinación:** aunque la LGIMH lo reconocía como ente rector, en la práctica enfrenta dificultades para coordinar a las dependencias federales y estatales, lo que genera fragmentación (Camacho, 2017).
- **Politización:** los cambios de administración han impactado en la continuidad de programas y estrategias, pues la designación de su presidencia responde en buena medida a criterios políticos más que técnicos (Hernández, 2020).
- **Débil capacidad de sanción:** el INMUJERES carecía de atribuciones coercitivas para obligar a otras dependencias a cumplir con la transversalización de género.

**f. Evaluación internacional**

Organismos internacionales como la OCDE y la CEPAL han reconocido los esfuerzos de México en materia de institucionalización de la perspectiva de género, pero han señalado la necesidad de dotar al INMUJERES de mayor autonomía y presupuesto, así como de mecanismos de evaluación más robustos (OCDE, 2020; CEPAL, 2022).

### 4.2.5. LA COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (CONAVIM)

**a. Origen y contexto de creación**

La CONAVIM se creó en 2009 como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación (SEGOB). Su establecimiento respondió a la necesidad de atender el grave problema de los feminicidios en Ciudad Juárez y otras regiones del país, así como de dar cumplimiento a la sentencia del caso “Campo Algodonero” emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en 2009 (CIDH, 2009).

Antes de su institucionalización, existió la Comisión para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en Ciudad Juárez (2003), con funciones focalizadas en esa región. Sin embargo, la magnitud del fenómeno obligó a crear un órgano de alcance nacional (Hernández, 2020).

No obstante lo anterior, fue disuelta mediante el decreto públicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 24 de noviembre de 2024, y sus funciones pasaron a la Secretaría de las Mujeres (Diario Oficial de la Federación, 2024).

**b. Marco legal**

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007) reconocía a la CONAVIM como instancia rectora en materia de coordinación para prevenir, atender y erradicar la violencia de género.

Dentro de sus atribuciones se encontraban:

- Coordinar el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- Operar el mecanismo de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM).
- Diseñar políticas públicas para la prevención y atención de la violencia de género.
- Coordinar acciones interinstitucionales con gobiernos estatales y municipales.

- Generar estadísticas e informes especializados sobre violencia contra las mujeres.

**c. El mecanismo de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM)**

El mecanismo de la AVGM es quizá el instrumento más emblemático de la CONAVIM. Se activa a solicitud de organizaciones civiles, instituciones académicas o de organismos de derechos humanos, cuando en un territorio determinado existen altos índices de violencia feminicida o un contexto de violencia estructural.

Una vez declarada, la AVGM obliga a los gobiernos locales a implementar medidas urgentes, como:

- Reforzar la seguridad pública en zonas críticas;
- Crear refugios y centros de atención integral;
- Fortalecer las capacidades de las fiscalías en investigación con perspectiva de género; y
- Emitir reportes periódicos de avances (Camacho, 2017).

Hasta 2023, se habían declarado 25 Alertas de Violencia de Género en 22 estados del país, lo que muestra la extensión del fenómeno (INMUJERES, 2023).

**d. Logros de la CONAVIM**

- **Visibilización de la violencia feminicida:** La existencia del mecanismo de AVGM ha obligado a los gobiernos estatales a reconocer la gravedad de la violencia contra las mujeres;
- **Coordinación interinstitucional:** La CONAVIM articuló acciones entre las fiscalías, los institutos estatales de las mujeres y la sociedad civil;

- **Estandarización de protocolos:** Promovió la creación de protocolos homologados para la investigación de feminicidios y desapariciones; y
- **Formación y capacitación:** Implementó programas de capacitación dirigidos a policías, ministerios públicos y jueces para incorporar la perspectiva de género.

**e. Limitaciones y críticas**

A pesar de sus avances y contribuciones, la CONAVIM enfrentó múltiples cuestionamientos:

- **Limitada capacidad operativa:** Su estructura era pequeña frente a la magnitud del problema. En muchas ocasiones dependió de la voluntad política de las entidades federativas (Ramos, 2016).
- **Lentitud en la activación de Alertas:** Organizaciones civiles han denunciado que la declaratoria de AVGM suele demorarse meses o incluso años, lo que resta eficacia al mecanismo (Hernández, 2020).
- **Falta de seguimiento:** Una vez declarada la alerta, no siempre existen mecanismos de fiscalización para asegurar que los estados cumplan con las medidas recomendadas (Camacho, 2017).
- **Insuficiencia presupuestaria:** Al igual que INMUJERES, su presupuesto es reducido. Según informes de la Cámara de Diputados, en 2022 la CONAVIM operó con menos del 0.01% del presupuesto federal (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022); y
- **Politización:** La declaratoria de alertas ha generado tensiones entre el gobierno federal y los estados, lo que afecta la implementación de medidas urgentes.

**f. Evaluación internacional**

La CONAVIM fue reconocida por la Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA como una experiencia innovadora en la región (OEA, 2019). Sin embargo, también fue sido objeto de recomendaciones, principalmente sobre la necesidad de fortalecer su autonomía, agilizar las declaratorias de alerta y garantizar un presupuesto suficiente para su operación (ONU Mujeres, 2020).

### 4.2.6. LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (CNDH)

#### a. Origen y contexto de creación

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) fue creada en 1990 como un organismo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación. En 1992 adquirió autonomía constitucional como organismo público con personalidad jurídica y patrimonio propios, encargado de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos en México (Diario Oficial de la Federación [DOF], 1992).

Aunque la CNDH no fue concebida originalmente como un órgano especializado en género, con el paso del tiempo ha desarrollado mecanismos internos para atender las violaciones a los derechos de las mujeres y ha emitido recomendaciones clave en esta materia.

#### b. Marco legal

El artículo 102 apartado B de la Constitución establece las atribuciones de la CNDH, entre ellas:

- Conocer de quejas por presuntas violaciones a derechos humanos cometidas por autoridades administrativas;
- Emitir recomendaciones públicas, no vinculatorias, pero de alto peso político y social;

- Proponer modificaciones normativas para fortalecer la protección de derechos humanos; y
- Promover la educación y cultura en derechos humanos.

En el ámbito de género, la CNDH se apoya en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) y en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), además de los compromisos internacionales asumidos por México.

**c. Programas y áreas especializadas en la CNDH**

Para atender de manera focalizada los temas de género, la CNDH ha creado áreas y programas especializados:

- **Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH),** establecido en 1992, cuyo objetivo es atender quejas relacionadas con violencia de género, discriminación laboral y acceso a la justicia (CNDH, 2021);
- **Oficina de Igualdad de Género y No Discriminación,** que busca transversalizar la perspectiva de género al interior de la institución y en su actuación externa; y
- **Observatorio Nacional de Feminicidios,** en coordinación con organizaciones civiles, que da seguimiento a los casos y a la respuesta institucional.

**d. Recomendaciones relevantes**

La CNDH ha emitido múltiples recomendaciones sobre violencia de género, feminicidios y discriminación. Algunas de las más destacadas incluyen:

- **Recomendación 44/1998:** sobre los feminicidios en Ciudad Juárez, que visibilizó por primera vez a nivel nacional la magnitud del problema (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 1998);
- **Recomendación 38/2006:** relativa a las graves violaciones a los derechos humanos de mujeres en Atenco, donde documentó violencia sexual ejercida por policías (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2006);
- **Recomendación General 25/2016:** sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en la que instó a todas las autoridades a garantizar la prevención, sanción y reparación (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016); y
- **Recomendación General 43/2020:** dirigida a diversas autoridades por las deficiencias en la investigación de feminicidios, subrayando la revictimización y negligencia institucional (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2020)

Estas recomendaciones, aunque no vinculantes, han ejercido presión política y han servido de base para reformas legales y cambios en políticas públicas.

**e. Logros de la CNDH en materia de género**

- **Visibilización:** Ha puesto en la agenda pública la violencia feminicida y la discriminación estructural contra las mujeres;
- **Litigio estratégico:** Ha promovido acciones de inconstitucionalidad y amparos en defensa de los derechos de las mujeres, por ejemplo en materia de igualdad laboral y no discriminación (CNDH, 2018);
- **Cooperación internacional:** Ha trabajado en conjunto con el Comité de la CEDAW y la Comisión Interamericana de Mujeres, presentando informes sobre la situación en México; y
- **Capacitación:** Desarrolla cursos y manuales para funcionarios públicos sobre perspectiva de género.

**f. Críticas y limitaciones**

No obstante sus aportes, la CNDH enfrenta serias críticas:

- **Carácter no vinculante de sus recomendaciones:** Muchas autoridades simplemente ignoran las resoluciones de la CNDH, lo que debilita su impacto real (Fix-Fierro, 2017);
- **Politización:** La designación de la presidencia de la CNDH ha sido cuestionada por falta de autonomía frente al poder político (Hernández, 2020);
- **Falta de seguimiento:** Aunque emite recomendaciones, los mecanismos de supervisión para garantizar su cumplimiento son débiles;
- **Capacidad limitada:** Su estructura y recursos son insuficientes frente a la magnitud de las violaciones de derechos humanos en México, especialmente en un contexto de crisis de violencia; y
- **Escasa cercanía con las víctimas:** Diversas organizaciones feministas han denunciado que los procesos de queja son burocráticos y poco sensibles (Ramos, 2016).

**g. Evaluación internacional**

Organismos internacionales han reconocido la importancia de contar con un órgano autónomo de derechos humanos como la CNDH. Sin embargo, el Comité de la CEDAW ha recomendado en varias ocasiones a México fortalecer su independencia, garantizar el cumplimiento de sus recomendaciones y dotarla de mayores recursos para atender de forma adecuada las violaciones a los derechos de las mujeres (ONU Mujeres, 2020).

### 4.2.7. EVALUACIÓN COMPARATIVA DE LAS AUTORIDADES RESPONSABLES

El entramado institucional en México para garantizar la igualdad de género y combatir la violencia contra las mujeres se sostiene (o sostenía, dado que el INMUJERES y la CONAVIM fueron reemplazadas por la Sercetaría de las Mujeres) en tres pilares: INMUJERES, CONAVIM y CNDH. Aunque cada una tiene atribuciones distintas, todas convergen en el mismo objetivo: garantizar los derechos humanos de las mujeres en conformidad con los estándares internacionales.

Ahora, no obstante de la desaparición del INMUJERES y de la CONAVIM, es preciso realizar un análisis de sus labores dado su papel institucional que por años emprendieron, máxime que la institución que los reemplazó tiene sólo unos meses funcionando.

**a. Naturaleza jurídica y jerarquía institucional**

- **INMUJERES:** Organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su ámbito de acción se centró en la transversalización de la perspectiva de género y la formulación de políticas públicas de igualdad (DOF, 2001).
- **CONAVIM:** Órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación, dependiente jerárquicamente de esta secretaría. Su función principal fue la coordinación de acciones para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, destacando el mecanismo de la AVGM (LGAMVLV, 2007).
- **CNDH:** Órgano constitucional autónomo, independiente del Poder Ejecutivo. Aunque no está especializado en género, ha desarrollado programas internos para atender la discriminación y la violencia contra las mujeres, y puede emitir recomendaciones a todas las autoridades del Estado (CPEUM, art. 102).

La comparación muestra que, si bien la CNDH goza de mayor autonomía formal, carece de un enfoque exclusivo en género, mientras que INMUJERES y CONAVIM

sí cuentan con esa especialización, pero enfrentaban limitaciones al depender del Ejecutivo federal.

**b. Complementariedad de funciones**

- **INMUJERES** diseñó las políticas de igualdad sustantiva y coordinó el PROIGUALDAD.
- **CONAVIM** articuló las políticas de prevención y atención de la violencia contra las mujeres a través de la AVGM y del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia.
- **CNDH** actúa como órgano de vigilancia y defensoría, emitiendo recomendaciones a las autoridades cuando incumplen sus obligaciones en materia de derechos humanos.

En teoría, estas instituciones forman un sistema integral: INMUJERES construye la agenda, CONAVIM atiende la violencia y CNDH supervisa el cumplimiento. En la práctica, sin embargo, la coordinación interinstitucional es débil, lo que genera duplicidad de esfuerzos y vacíos de protección (Camacho, 2017; Ramos, 2016).

**c. Logros conjuntos**

- **Institucionalización de la perspectiva de género:** gracias a la labor de INMUJERES y CONAVIM, los programas federales incluyen anexos transversales de igualdad;
- **Visibilización de la violencia feminicida:** los informes de CONAVIM y las recomendaciones de la CNDH han obligado a las autoridades locales a reconocer la magnitud del problema;
- **Armonización normativa:** las tres instituciones han impulsado reformas legales y políticas públicas en consonancia con compromisos internacionales como la CEDAW y la Convención de Belém do Pará (ONU Mujeres, 2020); e

- **Incidencia internacional:** la existencia de estas instituciones ha permitido a México presentar informes ante comités internacionales y dar seguimiento a recomendaciones.

**d. Diferencias estructurales**

- **Fragmentación institucional:** La falta de coordinación clara entre las tres entidades generó superposición de funciones. Por ejemplo, tanto INMUJERES como CONAVIM participaron en la capacitación de funcionarios, pero sin mecanismos de evaluación conjunta (Gutiérrez & Flores, 2021);
- **Insuficiencia presupuestaria:** Los recursos asignados a estas instituciones son desproporcionados en comparación con la magnitud de la problemática. En 2022, el gasto destinado a programas de igualdad representó menos del 1% del gasto público federal (INEGI, 2022);
- **Carácter no vinculante:** Las recomendaciones de la CNDH y las medidas dictadas en el marco de la AVGM carecen de fuerza coercitiva, lo que limita su eficacia real (Fix-Fierro, 2017);
- **Politización:** Tanto INMUJERES como CONAVIM dependían de la Secretaría de Gobernación o de la Presidencia para la designación de sus titulares, lo que comprometía su independencia (Hernández, 2020); y
- **Brecha territorial:** Las instituciones federales tienen alcance limitado en contextos estatales y municipales, donde se concentran los mayores índices de violencia feminicida y discriminación.

**e. Comparación con estándares internacionales**

De acuerdo con la OCDE (2020) y la CEPAL (2022), los países que han alcanzado mayores avances en igualdad de género cuentan con instituciones con autonomía constitucional y presupuestaria, capaces de coordinar y sancionar de manera efectiva. En comparación, el modelo mexicano muestra una asimetría institucional:

INMUJERES y CONAVIM eran especializadas pero débiles en autonomía, mientras que la CNDH es autónoma pero carece de enfoque especializado.

El análisis de las instituciones responsables auxilia a confirmar la hipótesis central de esta investigación: a pesar de la ratificación de los principales protocolos internacionales en materia de género, México enfrenta un problema de desarmonización institucional que limita la eficacia de su marco normativo.

Las tres instituciones analizadas (INMUJERES, CONAVIM y CNDH) representan avances innegables en la construcción de un Estado con perspectiva de género. Sin embargo, su impacto se ve reducido por:

- La insuficiencia presupuestaria;
- La falta de coordinación efectiva;
- La ausencia de mecanismos vinculantes de sanción; y
- La persistencia de resistencias políticas y culturales.

En consecuencia, el reto no radica únicamente en la existencia de instituciones, sino en fortalecer su autonomía, garantizar su financiamiento y articular sus competencias en un sistema coherente y eficiente que cumpla con los compromisos internacionales.

### 4.2.8. LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES

Derivado de una reforma de 24 de noviembre de 2024, la Secretaría de las Mujeres absorbió las facultades de la CONAVIM (dejó de existir), y conforme al artículo 42 Bis, fracción I de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, le corresponden las siguientes atribuciones:

> “Establecer y conducir la instrumentación, coordinación, supervisión, seguimiento,

implementación y evaluación en el ámbito de su competencia, de la Política Nacional en materia de:

a) Mujeres, adolescentes y niñas, igualdad sustantiva y transversalización de la perspectiva de género.
b) Prevención, atención y erradicación de las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas.
c) Sistema de cuidados;" (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2025).

En el Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2025, se le asignó un presupuesto por el orden de los $2,093,520,195.00 (dos mil noventa y tres millones quinientos veinte mil ciento noventa y cinco pesos 00/100 moneda nacional) (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024).

Además, este año se destinaron $ 479,248,382,179 para atender las erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombre, de los cuales, se destaca que:

- $ 525,602,002.00 corresponden al rubro de "Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres";
- $307,212,978.00 irán destinados a "Promover la atención y prevención de la violencia contra las mujeres";
- $ 334,947,832.00, serán para el "Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF)"; y
- $ 484,740,910.00 para el "Programa de Apoyo para Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, sus hijas e hijos".

Fuente: Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2025 (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024).

Ahora bien, en materia de políticas de género, el actual Gobierno Federal ha informado que, El Paquete Económico para el Ejercicio Fiscal 2026 contempla por primera vez en la historia de México, el Anexo Transversal Presupuestario 31 para la consolidación de un Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados, resultado de la coordinación de la Secretaría de las Mujeres con el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), el cual asciende a 466 mil 674 millones 936 mil pesos, lo que equivale al 1.21 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB) (Secretaría de las Mujeres, 2025).

Si bien, dada la novedad de esta área administrativa aun no es posible medir sus reultados para compararlos con los del INMUJERES o la CONAVIM, lo cierto es que se puede consolidar como una avance el incremento presupuestal al área de mujeres y la igualdad sustantiva, así como la inclusión presupuestaria para la implementación de un Sistema Nacional de Cuidados.

### 4.3. AVANCES EN POLÍTICAS PÚBLICAS Y NMX-R-025-SCFI-2015

La construcción de políticas públicas con perspectiva de género en México es resultado de un proceso gradual influido tanto por compromisos internacionales como por la presión de la sociedad civil y la academia. Durante las últimas dos décadas, México ha desarrollado programas, estrategias y mecanismos para reducir las brechas de desigualdad y atender la violencia de género.

Entre estos avances destacan el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD), la creación de presupuestos etiquetados con perspectiva de género, la implementación de sistemas de indicadores y la adopción de normas técnicas como la NMX-R-025-SCFI-2015 sobre igualdad laboral y no discriminación.

#### 4.3.4. POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD EN MÉXICO: EVOLUCIÓN

### a. De los programas sectoriales a la transverzalización (2000-2006)

Durante el sexenio de Vicente Fox (2000–2006) se institucionalizó el enfoque de género en la administración pública federal. Con la creación del INMUJERES en 2001, se elaboró el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD), antecedente directo del PROIGUALDAD (INMUJERES, 2002).

Este programa incorporó por primera vez la noción de **transversalidad de género**, es decir, la obligación de todas las dependencias federales de considerar la igualdad entre mujeres y hombres en sus políticas y presupuestos (Casas & Valdés, 2019).

### b. PROIGUALDAD (2007-2012)

Con la promulgación de la **LGIMH (2006)**, el Estado mexicano quedó obligado a diseñar un programa nacional específico en materia de igualdad. En 2007 se adoptó el **PROIGUALDAD 2007–2012**, cuyo objetivo fue "garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida nacional" (INMUJERES, 2007).

Este primer PROIGUALDAD incluyó estrategias para:

- Incrementar la participación política de las mujeres;
- Reducir la brecha salarial;
- Fortalecer el acceso a servicios de salud, especialmente reproductiva; y
- Prevenir y atender la violencia de género.

### c. Consolidación y expansión (2013-2018)

Durante el sexenio de Enrique Peña Nieto, el PROIGUALDAD 2013–2018 buscó consolidar la transversalidad y alinearse con la Agenda 2030 de la ONU, incorporando el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5) sobre igualdad de género (ONU Mujeres, 2020).

Este programa impulsó la creación del Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, integrado por dependencias federales, estatales y municipales. Además, se promovió la incorporación de Anexos Transversales en el Presupuesto de Egresos de la Federación para dar seguimiento a los recursos destinados a la igualdad.

**d. El PROIGUALDAD (2019-2024)**

El programa planteó como objetivos estratégicos:

- Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y niñas;
- Fortalecer la participación política y el liderazgo de las mujeres;
- Garantizar el acceso a la justicia con perspectiva de género;
- Promover la igualdad en el ámbito laboral y económico; e
- Impulsar la corresponsabilidad en los cuidados (INMUJERES, 2019).

Este PROIGUALDAD enfatizó la necesidad de avanzar hacia la igualdad sustantiva, es decir, no sólo el reconocimiento formal de derechos, sino su materialización en la vida cotidiana.

### 4.3.5. PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Una de las políticas públicas más relevantes en la última década es la inclusión de un Anexo Transversal de Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF).

Desde 2008, este anexo permite identificar y dar seguimiento a los recursos destinados a programas con impacto en la igualdad de género (Cámara de Diputados, 2022).

En 2023, el presupuesto asignado ascendió a más de 348 mil millones de pesos, distribuidos en programas de salud, educación, cuidado, seguridad y justicia con perspectiva de género (SHCP, 2023).

Mismos que para el presente ejercicio fiscal ascendieron a 479 mil millones de pesos (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024).

Si bien este mecanismo ha sido reconocido por la OCDE (2020) y la CEPAL (2022) como una buena práctica internacional, también se le critica por su falta de homogeneidad en los criterios de clasificación, lo que dificulta medir el impacto real del gasto (Gutiérrez & Flores, 2021).

### 4.3.6. SISTEMAS DE INDICADORES DE GÉNERO

El Sistema Nacional de Indicadores de Género (SNIG), coordinado por INMUJERES, recopila información estadística sobre:

- Particupación política;
- Educación y salud;
- Brechas salariales;
- Acceso a la justicia; y
- Violencia de género.

Este sistema ha permitido visibilizar avances y rezagos en el cumplimiento de los compromisos internacionales, y ha servido como base para la elaboración de

informes ante el Comité de la CEDAW y la Comisión Interamericana de Mujeres (INMUJERES, 2020).

Así, se da advertido que, los avances en políticas públicas de igualdad en México son notables:

- Se institucionalizó el PROIGUALDAD como eje rector;
- Existen presupuestos etiquetados para igualdad;
- Se cuenta con un sistema de indicadores robusto; y
- La política pública se ha alineado con los estándares internacionales y la Agenda 2030.

Sin embargo, persisten algunos desafíos:

- La desigualdad en la implementación territorial: mientras algunos estados han avanzado, otros carecen de programas efectivos;
- La falta de evaluación de impacto: no siempre se mide si las políticas han reducido efectivamente las brechas de género; y
- La limitada corresponsabilidad social en los cuidados, que sigue recayendo principalmente en las mujeres.

### 4.3.7. LA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

#### a. Origen y contexto de la norma

La NMX-R-025-SCFI-2015 surge como una iniciativa conjunta de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación en diciembre de 2015, sustituyendo a una versión anterior de 2012.

Su origen responde a la necesidad de establecer estándares verificables para que los centros de trabajo, tanto públicos como privados, implementen políticas de igualdad laboral y no discriminación, en consonancia con compromisos internacionales como la CEDAW, los Convenios 100 y 111 de la OIT, y la Convención de Belém do Pará (STPS, 2015).

**b. Objetivo general**

El objetivo de la NMX-R-025 es:

> "Establecer los requisitos para que los centros de trabajo integren, implementen y ejecuten prácticas de igualdad laboral y no discriminación, que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores" (STPS, 2015, p. 4).

**c. Principales características**

La norma tiene carácter voluntario, pero permite obtener una certificación oficial que acredita a las organizaciones como centros de trabajo comprometidos con la igualdad laboral. Sus ejes principales son:

- Igualdad de oportunidades y trato: prohibición de toda forma de discriminación;
- Acceso equitativo al empleo: procesos de reclutamiento y selección libres de sesgos de género;
- Igualdad salarial: compromiso de remunerar igual por trabajo de igual valor;
- Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal: implementación de medidas de conciliación, como horarios flexibles o licencias de paternidad;
- Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual: protocolos internos para atender casos de violencia laboral; y

- Accesibilidad e inclusión: medidas específicas para personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad.

**d. Mecanismos de certificación**

La certificación se otorga a través de un proceso de auditoría realizado por organismos acreditados, en el cual se evalúa el cumplimiento de criterios agrupados en tres niveles:

- Gestión de recursos humanos;
- Clima laboral y cultura organizacional; y
- Accesibilidad y responsabilidad social.

Las organizaciones que cumplen los requisitos reciben un distintivo con vigencia de cuatro años, renovable mediante nuevas evaluaciones (INMUJERES, 2020).

Desde su entrada en vigor, cientos de instituciones públicas y empresas privadas han buscado la certificación. Entre ellas destacan:

- Dependencias federales como la Secretaría de Economía y la STPS;
- Empresas como Bimbo, IBM México y Banorte; y
- Gobiernos estatales y municipales que han certificado sus administraciones locales.

En 2022, más de 500 centros de trabajo en México contaban con la certificación, cubriendo a más de 400 mil trabajadores (INMUJERES, 2022).

**e. Logros alcanzados**

- Incentivo reputacional: la certificación se ha convertido en un distintivo de responsabilidad social empresarial;

- Transformación cultural: fomenta cambios en los procesos de reclutamiento, promoción y capacitación;
- Visibilización de la igualdad laboral: ha puesto en la agenda pública la necesidad de conciliar vida laboral y familiar; y
- Prevención de riesgos laborales: al exigir protocolos contra el acoso y hostigamiento sexual, contribuye a ambientes de trabajo más seguros.

**f. Limitaciones y críticas**

- **Carácter voluntario:** al no ser obligatoria, muchas empresas y dependencias públicas no se interesan en certificarse (Ramos, 2016);
- **Cobertura limitada:** su alcance es reducido frente al total de centros de trabajo del país (más de 5 millones, según INEGI, 2022);
- **Falta de fiscalización:** los procesos de auditoría dependen de la autogestión de las organizaciones, lo que limita la verificación externa (Gutiérrez & Flores, 2021);
- **Enfoque desigual entre sectores:** es más adoptada por empresas grandes y organismos públicos que por pequeñas y medianas empresas (OCDE, 2020); y
- **Sustentabilidad:** algunas organizaciones obtienen la certificación, pero no mantienen las prácticas a lo largo del tiempo.

**g. Evaluación internacional**

La NMX-R-025 ha sido reconocida como una buena práctica internacional por organismos como la OIT y la OCDE, que destacan la importancia de contar con una norma técnica que incentive la igualdad laboral. Sin embargo, se subraya la necesidad de convertirla en una norma obligatoria o de establecer incentivos fiscales y económicos para aumentar su adopción (OIT, 2019; OCDE, 2020).

### 4.3.8. EL ESTÁNDAR DE COMPETENCIA EC0539: ATENCIÓN PRESENCIAL DE PRIMER CONTACTO A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

#### a. Origen y justificación

El Estándar de Competencia EC0539 fue publicado en 2015 dentro del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), organismo descentralizado de la Secretaría de Educación Pública. Su título oficial es:

> "Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género."

Este estándar surge como un complemento técnico de la NMX-R-025-SCFI-2015, Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que brindan atención de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género mediante la determinación de la problemática y la orientación de la mujer víctima de violencia de género, con el objetivo de identificar las necesidades y prioridades de la mujer víctima en relación a su situación de violencia de género y salvaguardar su integridad física y emocional (INMUJERES, 2015).

El Estándar de Competencia EC0539 es un instrumento pionero en México y América Latina para profesionalizar la atención de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género. Complementa la NMX-R-025-SCFI-2015 al enfocarse no en la organización, sino en las personas que interactúan directamente con las víctimas.

Su impacto radica en:

- Elevar la calidad y eficacia de la respuesta institucional;

- Evitar la revictimización en la atención inicial; y
- Contribuir a la armonización de México con estándares internacionales de derechos humanos.

**b. Principales funciones**

El EC0539 se estructura en elementos de competencia, que describen las tareas fundamentales del perfil:

- **Determinación de la problemática:** identificar la situación de violencia de género a partir del relato de la víctima, reconociendo tipos y modalidades de violencia;
- **Orientación y canalización:** proporcionar información clara, veraz y oportuna sobre sus derechos, opciones legales, servicios de salud y protección disponibles;
- **Atención integral de primer contacto:** brindar contención emocional inicial, asegurando un trato digno y libre de discriminación; y
- **Medidas de salvaguarda:** identificar riesgos inmediatos y, en caso necesario, activar protocolos de protección que salvaguarden la integridad física y emocional de la víctima.

El EC0539 está dirigido a:

- Personal de instituciones públicas que atiende denuncias o reportes de violencia de género (policías, ministerios públicos, personal de salud);
- Integrantes de organizaciones de la sociedad civil que ofrecen acompañamiento a víctimas; y
- Personal de recursos humanos o comités de igualdad en empresas que implementan protocolos de atención a casos de violencia laboral y acoso.

No se exige un grado académico específico, pero sí experiencia previa o formación en atención psicosocial, derechos humanos o género (CONOCER, 2016).

**c. Proceso de evaluación y certificación**

El proceso de certificación incluye tres etapas:

- Evaluación diagnóstica inicial: para identificar conocimientos previos en materia de violencia de género;
- Evaluación práctica mediante casos simulados o reales: se mide la capacidad de la persona candidata para escuchar, orientar y contener a la víctima, respetando estándares de confidencialidad y trato digno; y
- Portafolio de evidencias: documentos o reportes que demuestren la experiencia del candidato en atención de primer contacto.

La certificación tiene reconocimiento oficial de la SEP a través de CONOCER, con validez nacional e inserción en el Marco Nacional de Cualificaciones (SEP, 2019).

**d. Articulación con la NMX-R-025-SCFI-2015**

El EC0539 y la NMX-R-025-SCFI-2015 se articulan de manera estratégica:

- La NMX-R-025 se enfoca en la organización y certificación institucional para garantizar igualdad laboral y no discriminación; y
- El EC0539 certifica a las personas responsables de atender casos de violencia de género en primera instancia, asegurando que cuenten con las competencias para aplicar protocolos de protección y salvaguarda de víctimas.

Así, ambos instrumentos fortalecen la respuesta integral del Estado y del sector privado frente a la violencia de género: uno a nivel institucional, el otro a nivel operativo y humano.

**e. Avances y resultados**

Desde su publicación, cientos de personas han sido certificadas en el EC0539, sobre todo en instituciones públicas de seguridad, justicia y salud. Algunos resultados observados son:

- Mayor profesionalización en el primer contacto, lo que reduce los riesgos de revictimización,
- Creación de protocolos estandarizados de atención inicial en dependencias gubernamentales; e
- Inclusión del estándar en programas de formación de policías municipales y estatales (INMUJERES, 2021).

**f. Limitaciones y retos**

A pesar de sus avances, el EC0539 enfrenta algunos retos:

- Difusión insuficiente: muchos centros de trabajo desconocen su existencia;
- Cobertura limitada: la certificación aún no alcanza a la totalidad del personal de primer contacto en ministerios públicos, hospitales y corporaciones policiales;
- Carácter voluntario: al igual que la NMX-R-025, su implementación depende de la voluntad institucional, y
- Necesidad de actualización permanente: el estándar debe adaptarse a nuevas reformas legales, como la reciente Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la tipificación de nuevas modalidades de violencia digital.

### g. Evaluación internacional

El EC0539 ha sido valorado positivamente por la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM, 2020) y por la OIT (2021), que lo consideran un modelo innovador de certificación de competencias aplicable a otros países de América Latina. Se destaca especialmente su enfoque en la contención emocional y la seguridad física de la víctima, aspectos clave en la atención inmediata.

## 4.4. DEBILIDADES EN LA IMPLEMENTACIÓN Y FISCALIZACIÓN

Si bien México ha avanzado de manera significativa en el diseño de marcos normativos y en la adopción de políticas públicas vinculadas a la igualdad de género, las brechas entre la normativa internacional ratificada y la realidad nacional persisten. Estas brechas se explican, en gran medida, por las debilidades estructurales en la implementación y la fiscalización de dichos compromisos.

Los organismos internacionales como la CEDAW (2018), la OCDE (2020) y la CEPAL (2022) han señalado reiteradamente que México enfrenta una doble problemática: por un lado, la falta de armonización legislativa plena, y por otro, la escasa eficacia de las instituciones encargadas de ejecutar y supervisar los protocolos de acción en materia de género.

### 4.4.4. DEBILIDADES NORMATIVAS

Uno de los principales retos es la incompleta armonización legislativa. Aunque México ha ratificado instrumentos internacionales clave (CEDAW, Belém do Pará, Convenios de la OIT), aún existen vacíos en el marco jurídico interno:

- Persisten contradicciones normativas entre leyes federales y estatales, especialmente en la tipificación de delitos de violencia de género;
- La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH, 2006) y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007) no siempre se aplican de manera homogénea en las entidades federativas (CNDH, 2021); y
- La falta de armonización legislativa con la Agenda 2030 limita la incorporación de metas específicas e indicadores de igualdad de género en la legislación secundaria (ONU Mujeres, 2020).

### 4.4.5. DEBILIDADES INSTITUCIONALES

Aunque existieron instituciones como INMUJERES, CONAVIM y existe la CNDH, estas enfrentan limitaciones que debilitan su capacidad de acción:

- **Recursos insuficientes:** los presupuestos destinados a la igualdad de género, aunque crecientes, no siempre corresponden con la magnitud de la problemática (CEPAL, 2022);
- **Falta de coordinación interinstitucional:** los esfuerzos entre federación, estados y municipios suelen duplicarse o fragmentarse, lo que genera ineficacia en la implementación (Gutiérrez & Flores, 2021); y
- **Autonomía limitada:** organismos como INMUJERES dependen de prioridades políticas del Ejecutivo federal, lo que puede reducir su capacidad de incidencia en coyunturas críticas (Casas & Valdés, 2019).

### 4.4.6. DEBILIDADES EN LA FISCALIZACIÓN

La fiscalización del cumplimiento de los protocolos de género en México también presenta deficiencias importantes:

- Escaso seguimiento presupuestal: aunque existe un anexo transversal de género en el PEF, no siempre se evalúa el impacto real de los recursos asignados (Cámara de Diputados, 2022);
- Carencia de indicadores de impacto: se mide la ejecución financiera, pero no necesariamente los resultados en reducción de brechas de género; y
- Débil sanción a incumplimientos: los organismos encargados de vigilar el cumplimiento de la igualdad laboral y de la no discriminación no cuentan con mecanismos vinculantes para imponer sanciones significativas (OCDE, 2020).

### 4.4.7. FACTORES SOCIOCULTURALES

Las políticas de igualdad se ven limitadas también por un contexto social donde persisten estereotipos de género arraigados:

- La cultura machista y la normalización de la violencia dificultan la implementación de medidas preventivas;
- Las mujeres en zonas rurales e indígenas enfrentan mayores obstáculos para acceder a servicios de justicia y protección (CNDH, 2021); y
- La resistencia social a la incorporación de la perspectiva de género en programas educativos o laborales retrasa la transformación estructural (Ramos, 2018).

### 4.4.8. DIFERENCIA CON OTROS PAÍSES

En contraste con países como España, Suecia y Canadá, donde existen mecanismos obligatorios de auditoría y fiscalización con perspectiva de género, México se mantiene en un modelo principalmente de autorregulación voluntaria (OIT, 2021). Esto implica que, como se puede advertir de lo expuesto en esta investigación, aunque existan estándares como la NMX-R-025-SCFI-2015 o el

EC0539, su adopción no es obligatoria y depende de la voluntad institucional o empresarial.

### 4.4.9. SÍNTESIS

Las principales debilidades en la implementación y fiscalización de los protocolos de género en México pueden sintetizarse en tres ejes:

- **Desfase normativo:** ratificación internacional sin plena armonización interna;
- **Instituciones debilitadas:** recursos limitados, falta de autonomía y coordinación insuficiente, sumado a la **incertidumbre jurídica** que guarda al estado institucional debido a la adscripción de las facultades del INMUJERES y CONAVIM a la Secretaría de las Mujeres y que aun no exista la normativa correspondiente; y
- **Fiscalización débil:** carencia de indicadores de impacto y ausencia de sanciones efectivas.

Así, Superar estas debilidades requiere:

- Fortalecer la autonomía y el financiamiento de las instituciones de género;
- Establecer mecanismos obligatorios de evaluación y auditoría con perspectiva de género; y
- Promover un cambio cultural profundo que acompañe la transformación institucional.

# VIII. RESULTADOS OBTENIDOS, ANÁLISIS COMPARATIVO

## A) COMPARACIÓN DE MÉXICO CON PAÍSES AVANZADOS EN LEGISLACIÓN DE GÉNERO

El análisis comparativo de la legislación de género entre México y países considerados avanzados en la materia constituye un ejercicio indispensable para identificar buenas prácticas internacionales, evaluar los niveles de cumplimiento normativo y presupuestal, y ubicar con precisión las brechas que persisten en el contexto nacional. El marco de referencia lo constituyen los compromisos internacionales asumidos por México, en particular la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), la Convención de Belém do Pará (1994), los Convenios 100, 111 y 190 de la OIT, así como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La comparación con Europa, Norteamérica y América Latina permite observar tres niveles distintos de desarrollo institucional y normativo:

- Europa, con una tradición de integración regional que ha reforzado los estándares mínimos de igualdad a través de la Unión Europea y el Consejo de Europa;
- Norteamérica, donde Canadá y Estados Unidos han articulado políticas con base en un enfoque de derechos civiles, laborales y de diversidad; y
- América Latina, donde algunos países han avanzado en normativas pioneras (como Argentina con la Ley de Identidad de Género o Uruguay con la Ley Integral de Violencia Basada en Género), pero enfrentan aún retos de implementación similares a los de México.

### 1. EUROPA OCCIDENTAL

#### 1.1. ESPAÑA

España es uno de los referentes más citados en materia de igualdad de género en el ámbito europeo. La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres estableció un marco jurídico integral que obliga a los poderes públicos a incorporar la igualdad de género en todas sus políticas, lo que se tradujo en la creación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Igualdad, 2007).

A diferencia de México, donde la igualdad se había gestionado a través de organismos desconcentrados y ahora por una secretaría de nueva creación, en España existe un Ministerio de Igualdad con competencias exclusivas en la materia. Esta diferencia institucional es significativa, pues permite la asignación de recursos de manera centralizada y con mayor jerarquía política.

En el ámbito presupuestal, los datos muestran un crecimiento constante en la inversión:

- En 2020, el presupuesto para igualdad institucional ascendió a 181 millones de euros;
- Para 2022, el rubro de igualdad superó los 525 millones de euros, mientras que se destinaron 285 millones de euros específicamente a violencia de género; y
- En 2023, se alcanzaron 573 millones de euros en igualdad institucional y 260 millones en violencia de género (Gobierno de España, 2023).

En contraste, México asignó en 2023 alrededor de 342 millones de pesos a violencia de género y 348 mil millones de pesos al anexo transversal de igualdad, aunque gran parte de este último corresponde a gasto social sin enfoque específico en género (Cámara de Diputados, 2022).

La diferencia es doble: en España se observa una etiquetación clara de recursos para igualdad y violencia de género, mientras que en México la dispersión presupuestal dificulta evaluar resultados concretos.

En cuanto a políticas públicas, España ha sido pionera en:

- La aprobación de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que inspiró reformas en varios países latinoamericanos;
- La incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva y planes de igualdad obligatorios en empresas de más de 50 trabajadores; y
- La creación de un sistema judicial especializado en violencia de género, con juzgados exclusivos para estos casos.

En México, aunque existen tribunales especializados en algunos estados, la cobertura sigue siendo limitada y las medidas de protección tardan en aplicarse, lo que contrasta con la respuesta más ágil del sistema español (ONU Mujeres, 2020).

### 1.2. FRANCIA

Francia también constituye un caso paradigmático. Desde 2014, con la Ley para la Igualdad Real entre Mujeres y Hombres, se introdujeron medidas vinculantes en ámbitos como la igualdad salarial, la corresponsabilidad en los cuidados y la lucha contra la violencia (Assemblée Nationale, 2014).

Una innovación francesa fue la creación del “Índice de Igualdad Salarial”, que obliga a las empresas de más de 50 empleados a publicar anualmente indicadores sobre brecha salarial y adopción de medidas correctivas. El incumplimiento acarrea sanciones económicas (Ministère du Travail, 2021).

En materia presupuestal, los recursos asignados han mostrado fluctuaciones:

- En 2021, se destinaron alrededor de 137 millones de euros a igualdad institucional;
- En 2022, los recursos disminuyeron a entre 47 y 50 millones de euros; y
- En 2024, se prevé un incremento a 100.8 millones de euros (OCDE, 2022).

En México no existe un mecanismo equivalente al Índice de Igualdad Salarial, ni sanciones económicas claras para empresas que incumplen. La NMX-R-025-SCFI-2015 y el EC0539 son voluntarios, lo que limita su alcance (STPS, 2015; CONOCER, 2016).

Francia, además, cuenta con una red de políticas de cuidados que fomenta la corresponsabilidad, con licencias de paternidad extendidas a 28 días desde 2021, frente a los 5 días que contempla la Ley Federal del Trabajo en México (CNDH, 2021).

## 2. PAÍSES NÓRDICOS (SUECIA, NORUEGA Y FINLANDIA)

Los países nórdicos son reconocidos por liderar los rankings globales de igualdad de género. La clave ha sido un modelo que combina marcos normativos avanzados, políticas universales de bienestar y presupuestos robustos con perspectiva de género.

- **Suecia:** Desde 1979, la igualdad de género es política de Estado. El Swedish Gender Equality Agency coordina acciones transversales en ministerios y municipios. En 2023, el gobierno sueco destinó alrededor de 1,700 millones de coronas suecas a políticas de cuidados, cifra que en 2024 fue de 1,500 millones (Swedish Government, 2024).
- **Noruega:** Su modelo destaca por integrar la igualdad de género en la cooperación internacional. Desde 2023, al menos 50% de la asistencia oficial

al desarrollo bilateral debe tener un objetivo de género (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, 2023).

- **Finlandia:** Ha desarrollado planes nacionales de igualdad desde 1997, incorporando la perspectiva de género en el diseño presupuestal y en la política de educación (Finnish Government, 2021).

En comparación, México ha avanzado en presupuestos etiquetados (Anexo Transversal), pero enfrenta críticas sobre la eficacia real del gasto. Mientras que los países nórdicos articulan sistemas de bienestar universal con perspectiva de género, México mantiene programas focalizados y fragmentados, con énfasis en transferencias sociales que no necesariamente reducen brechas estructurales (CEPAL, 2022).

## 3. SÍNTESIS DE EUROPA VS. MÉXICO

La comparación entre México y Europa revela varios hallazgos:

- **Institucionalidad:** España y Francia cuentan con ministerios especializados, mientras que México apenas transita hacia la Secretaría de las Mujeres tras la desaparición de INMUJERES y CONAVIM;
- **Presupuesto:** En Europa los recursos están claramente etiquetados y vinculados a resultados; en México, aunque los montos parecen altos, la dispersión impide medir impacto;
- **Normativa:** Los países europeos han aprobado leyes específicas de igualdad salarial y corresponsabilidad en cuidados, áreas donde México aún presenta vacíos; y
- **Fiscalización:** En Europa existen sanciones vinculantes; en México prevalece la voluntariedad de normas y estándares.

## 4. NORTEAMÉRICA

### 4.1. CANADÁ

Canadá es considerado uno de los países líderes en materia de igualdad de género dentro de Norteamérica, gracias a su marco normativo sólido, instituciones especializadas y presupuestos crecientes con perspectiva de género.

El Department for Women and Gender Equality (WAGE), creado en 2018, coordina la política de género en todo el país. A diferencia de México, donde el INMUJERES y la CONAVIM fueron absorbidos en la nueva Secretaría de las Mujeres, Canadá fortaleció su institucionalidad al elevar a rango ministerial la igualdad de género (Government of Canada, 2018).

En el ámbito presupuestal, los datos disponibles reflejan un crecimiento constante en recursos para igualdad institucional:

- 2020: 114.5 millones de dólares canadienses;
- 2021: 219.4 millones;
- 2022: 235.4 millones;
- 2023: 310.3 millones;y
- 2024: 320.8 millones.

En contraste con México, donde gran parte del presupuesto etiquetado se concentra en programas sociales generales, Canadá ha diseñado partidas directas para la igualdad sustantiva, incluyendo políticas de cuidados y programas de liderazgo femenino.

Entre sus principales innovaciones se encuentra el Gender-based Analysis Plus (GBA+), un mecanismo obligatorio para evaluar el impacto de todas las políticas públicas y presupuestos federales desde la perspectiva de género y diversidad (Status of Women Canada, 2019). Este modelo de auditoría ex ante no tiene un

equivalente en México, donde el presupuesto de género carece de indicadores de impacto claros (Cámara de Diputados, 2022).

En materia de violencia, Canadá adoptó el Plan Nacional para Acabar con la Violencia de Género (2021), con una inversión plurianual de 601 millones de dólares canadienses, destinado a refugios, líneas de emergencia, programas de prevención y acceso a justicia (WAGE, 2021).

### 4.2. ESTADOS UNIDOS

En el caso de Estados Unidos, la política de género ha oscilado con los cambios de administración. Sin embargo, el país cuenta con instituciones clave como la White House Gender Policy Council, creada en 2021 para coordinar la estrategia nacional en igualdad de género (White House, 2021).

En materia presupuestal, los recursos para igualdad institucional han mostrado variaciones importantes:

- 2020: 492.5 millones de dólares estadounidenses;
- 2022: 1 millón de dólares (una caída significativa vinculada al cambio de prioridades);
- 2023: 633.4 millones; y
- 2024: entre 684 y 800 millones (U.S. Office of Management and Budget, 2024).

La asignación de recursos ha estado orientada hacia programas de:

- Prevención y respuesta a la violencia de género, principalmente a través del Violence Against Women Act (VAWA), renovado en 2022;

- Igualdad laboral y salarial, con políticas como la Equal Pay Act (1963) y el impulso a prácticas de transparencia salarial en distintos estados (U.S. Department of Labor, 2022); y
- Diversidad e inclusión, con medidas federales para garantizar igualdad de oportunidades en agencias públicas y contratistas del gobierno federal.

Una diferencia clave respecto de México es que en Estados Unidos las leyes como el VAWA establecen fondos federales que se transfieren directamente a estados y organizaciones de la sociedad civil, con mecanismos de rendición de cuentas y sanciones por incumplimiento. En México, por el contrario, el financiamiento a refugios y organizaciones civiles suele ser insuficiente e inestable (CNDH, 2021).

### 4.3. SÍNTESIS DE NORTEAMÉRICA VS. MÉXICO

El contraste entre México y los países norteamericanos muestra:

- **Institucionalidad:** Canadá y Estados Unidos han elevado sus organismos de igualdad al nivel de consejo de Estado o ministerio, mientras México apenas concentra las funciones en una nueva Secretaría de las Mujeres;
- **Presupuesto:** Canadá y EE.UU. asignan partidas directas y crecientes a programas específicos de igualdad y violencia de género; México destina recursos considerables, pero dispersos en programas sociales generales, lo que dificulta medir impacto real;
- **Mecanismos de evaluación:** Canadá cuenta con el GBA+, un modelo de análisis obligatorio de impacto de género en todas las políticas, ausente en México;
- **Relación con la sociedad civil:** en EE.UU. existe una fuerte transferencia de recursos a organizaciones especializadas; en México, las organizaciones enfrentan recortes y obstáculos de financiamiento; y

- **Estabilidad institucional:** la política de género en EE.UU. depende de ciclos electorales, mientras que Canadá y los países europeos han consolidado estructuras más estables.

## 5. AMÉRICA LATINA

### 5.1. ARGENTINA

Argentina ha sido pionera en América Latina en la incorporación de marcos normativos con enfoque de género. Destacan:

- La Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; y
- La Ley de Identidad de Género (2012), considerada una de las más avanzadas del mundo.

En términos presupuestales, el crecimiento ha sido significativo:

- En 2020, se destinaron 181 millones de pesos argentinos a igualdad institucional;
- En 2021, la cifra aumentó a más de 6,200 millones; y
- En 2022 y 2023, el presupuesto alcanzó los 54,683 millones (Ministerio de Economía, 2023).

Este incremento muestra la voluntad política de colocar la igualdad de género como prioridad fiscal. En comparación, México destina montos altos en su anexo transversal, pero carece de un desglose tan específico y transparente.

### 5.2. CHILE

Chile ha fortalecido sus marcos normativos con la Ley 20.066 sobre Violencia Intrafamiliar (2005) y la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2016).

En 2023, el presupuesto en igualdad institucional ascendió a más de 86 millones de pesos chilenos, aunque aún limitado en comparación con las necesidades nacionales (Gobierno de Chile, 2023).

La principal innovación chilena ha sido la incorporación de la paridad de género en la redacción de la nueva Constitución, lo que refleja un cambio cultural profundo, aunque el proceso constitucional ha enfrentado altibajos (CEPAL, 2022).

### 5.3. URUGUAY

Uruguay destaca por la Ley Integral de Violencia Basada en Género hacia las Mujeres (2017), una de las más completas de la región. También cuenta con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES-Uruguay), dependiente del Ministerio de Desarrollo Social.

En 2020, se asignaron más de 3,000 millones de pesos uruguayos a igualdad institucional (MIDES, 2020). Este gasto, aunque limitado en comparación internacional, es significativo en proporción a su tamaño económico.

Uruguay se ha consolidado como un referente en la implementación de políticas integrales que combinan prevención, atención y sanción de la violencia de género. Así como su Sistema Nacional de Cuidados.

### 5.4. COLOMBIA

Colombia ha promulgado la Ley 1257 de 2008 sobre violencia contra las mujeres y ha adoptado políticas específicas en el marco de los acuerdos de paz, donde se incluyó un enfoque de género transversal.

Aunque no se cuenta con datos presupuestales tan detallados como en Argentina, el país ha impulsado la creación de observatorios de género y mecanismos de paridad política (ONU Mujeres, 2021).

Sin embargo, persisten altos índices de violencia contra lideresas sociales y defensoras de derechos humanos, lo que refleja la brecha entre la norma y la realidad.

## 6. SÍNTESIS AMÉRICA LATINA VS. MÉXICO

La comparación de México con Argentina, Chile, Uruguay y Colombia permite identificar tendencias comunes y diferencias clave:

- **Institucionalidad:** Al igual que México, varios países han creado ministerios específicos (Argentina, Chile, Uruguay). México apenas reorganiza sus estructuras con la Secretaría de las Mujeres;
- **Presupuesto:** Argentina destaca por un crecimiento exponencial de recursos etiquetados; México destina montos globales importantes, pero poco focalizados;
- **Normativa:** Uruguay y Argentina cuentan con leyes integrales más avanzadas, mientras que México mantiene fragmentación legislativa;
- **Participación política:** Chile lidera en paridad constitucional, mientras que México ha avanzado en paridad en el Congreso, pero con pendientes en implementación local; y
- **Violencia estructural:** En toda la región, incluida México, la violencia de género persiste como principal obstáculo, evidenciando que las leyes no siempre se traducen en cambios reales.

## 7. SÍNTESIS COMPARATIVA GENERAL

De la revisión de Europa, Norteamérica y América Latina, se desprende que México comparte con la región avances normativos importantes, pero enfrenta limitaciones frente a países con institucionalidad más sólida (España, Canadá, Suecia).

Las diferencias se centran en tres dimensiones:

- **Institucionalidad:** ministerios especializados en otros países vs. una secretaría recientemente creada en México;
- **Presupuesto:** claridad, especificidad y sanciones vinculantes en Europa y Canadá; dispersión y falta de indicadores en México; y
- **Fiscalización:** modelos de auditoría obligatoria (como el GBA+ canadiense o el índice de igualdad salarial francés) frente a normas voluntarias mexicanas.

## B) BRECHAS QUE PERSISTEN EN MÉXICO RESPECTO DE LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES

El análisis comparativo realizado en el apartado anterior permitió observar cómo países de Europa, Norteamérica y América Latina han desarrollado marcos normativos, institucionales y presupuestales más avanzados y eficaces que los de México en materia de igualdad de género. Sin embargo, el aspecto más preocupante no es únicamente la distancia respecto a estos referentes, sino la persistencia de brechas estructurales que limitan la plena implementación de los compromisos internacionales ratificados por el Estado mexicano.

La hipótesis de esta investigación sostiene que, a pesar de haber suscrito y ratificado los principales protocolos internacionales, México no ha logrado armonizar completamente su normativa con dichos compromisos. Esta brecha normativa

constituye el punto de partida para entender por qué las políticas nacionales no alcanzan resultados comparables a los de países considerados avanzados.

En este apartado se examinan dichas brechas en cinco dimensiones: normativas, institucionales, presupuestales, de fiscalización y socioculturales. El objetivo es mostrar que el rezago de México no radica únicamente en la existencia de leyes, sino en la falta de mecanismos que aseguren su eficacia, financiamiento, supervisión y aceptación cultural.

## 1. BRECHAS NORMATIVAS

### 1.1. FALTA DE ARMONIZACIÓN PLENA CON PROTOCOLOS INTERNACIONALES

México ha ratificado instrumentos internacionales de gran trascendencia como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), la Convención de Belém do Pará (1994), los Convenios 100, 111 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y ha asumido los compromisos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular el ODS 5: Igualdad de género.

No obstante, diversas observaciones del Comité CEDAW (2018) señalan que la legislación mexicana todavía presenta inconsistencias y vacíos respecto a los estándares internacionales. Por ejemplo:

- La tipificación de la violencia de género varía entre entidades federativas, lo que dificulta la aplicación uniforme de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007).
- Existen deficiencias en la regulación de la violencia política de género, que, aunque reconocida en reformas recientes, todavía enfrenta problemas de definición y sanción homogénea en todo el país (CNDH, 2021); y

- El marco normativo mexicano no recientemente va incorporando de manera plena el enfoque de igualdad sustantiva, que exige no sólo igualdad formal ante la ley, sino igualdad real en el acceso a oportunidades y resultados, habrá que estar pendientes de su implementación.

En contraste, países como España, Canadá y Suecia han adaptado de manera sistemática sus legislaciones nacionales a los compromisos internacionales, creando leyes específicas vinculantes que garantizan la igualdad sustantiva en ámbitos como la política, el empleo y la vida comunitaria.

### 1.2. VACÍOS EN IGUALDAD SALARIAL Y CORRESPONSABILIDAD DE CUIDADOS

Uno de los rezagos más significativos de México frente a estándares internacionales es la falta de una legislación robusta en igualdad salarial.

Si bien la Constitución mexicana, en su artículo 123, establece el principio de “a trabajo igual, salario igual”, en la práctica no existen mecanismos efectivos de verificación y sanción que obliguen a los empleadores a cumplirlo (INEGI, 2021). Según datos del mismo organismo, la brecha salarial en México se mantiene alrededor del 17 %, mientras que en países de la OCDE el promedio es del 12 % y en los países nórdicos es inferior al 10 % (OCDE, 2020).

En comparación, Francia ha implementado el Índice de Igualdad Salarial, de carácter obligatorio, que exige a las empresas reportar indicadores anuales sobre brechas salariales y adoptar medidas correctivas, bajo riesgo de sanciones económicas (Ministère du Travail, 2021). Canadá, por su parte, cuenta con la Pay Equity Act (2018), que obliga a las empresas federales a demostrar avances concretos en igualdad salarial (Government of Canada, 2019).

En México, el instrumento más cercano es la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que constituye una norma de aplicación voluntaria para empresas e instituciones públicas. Aunque establece parámetros de igualdad en contratación, capacitación, remuneración y conciliación laboral, al no ser obligatoria carece del impacto que tienen las leyes vinculantes en países avanzados (STPS, 2015).

De manera complementaria, el Estándar de Competencia EC0539: Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género busca profesionalizar la atención inmediata a mujeres en situación de violencia. No obstante, al igual que la NMX, su carácter voluntario limita su alcance, pues depende de la voluntad de las instituciones para certificar a su personal (CONOCER, 2016).

En cuanto a los cuidados, México tampoco cuenta con una ley general de cuidados que reconozca y distribuya equitativamente la carga entre el Estado, el mercado, la comunidad y las familias. Aunque en 2020 se reconoció en la Constitución el derecho al cuidado digno, aún falta la aprobación de una ley que organice un sistema nacional de cuidados. En contraste:

- Suecia y Noruega tienen sistemas universales de cuidados con licencias parentales extendidas y corresponsabilidad obligatoria;
- Canadá implementa programas nacionales de cuidado infantil subsidiado; y
- España ha legislado para extender los permisos de paternidad equiparándolos a los de maternidad.

La ausencia de una legislación clara en México sobre corresponsabilidad de cuidados perpetúa la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados, que según la ENUT 2019, recae en un 75 % sobre las mujeres (INEGI, 2020).

### 1.3. NORMAS VOLUNTARIAS VS. LEGISLACIONES VINCULANTES

Otra brecha normativa fundamental entre México y países avanzados es la naturaleza voluntaria de los principales instrumentos mexicanos frente al carácter obligatorio y sancionador de los modelos internacionales.

- La NMX-R-025-SCFI-2015 y el EC0539 son de adopción opcional, lo que los convierte más en sellos de calidad que en obligaciones legales; y
- En cambio, en España los planes de igualdad son obligatorios en empresas de más de 50 empleados; en Francia, el índice salarial es requisito legal; y en Canadá, el GBA+ es una evaluación obligatoria de impacto de género para todas las políticas federales (OCDE, 2022).

El efecto de esta diferencia es profundo: mientras que en otros países las empresas y gobiernos están sujetos a auditorías y sanciones si incumplen, en México las certificaciones y normas dependen de la voluntad de quienes deseen adoptarlas, lo que limita la cobertura e impacto.

Además, la falta de sanciones vinculadas a la igualdad de género en el ámbito privado mantiene un marco de impunidad normativa. Según la OIT (2021), las sanciones económicas son uno de los factores más eficaces para garantizar cambios en el comportamiento empresarial.

### 1.4. SÍNTESIS

Las brechas normativas entre México y los países avanzados se expresan en tres aspectos:

- **Desfase legislativo:** la falta de armonización plena con protocolos internacionales;
- **Vacíos sustantivos:** ausencia de leyes obligatorias en igualdad salarial y corresponsabilidad de cuidados; y

- **Carácter voluntario:** prevalencia de normas no vinculantes frente a legislaciones obligatorias con sanciones.

Estas brechas explican en gran medida por qué, pese a los compromisos asumidos, México no logra resultados comparables en igualdad de género.

## 2. BRECHAS INSTITUCIONALES

### 2.1. TRANSFORMACIONES INSTITUCIONALES RECIENTES

En México, la institucionalidad encargada de la igualdad de género ha atravesado cambios significativos. La desaparición del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), cuyas funciones fueron absorbidas por la Secretaría de las Mujeres en 2025, refleja un reacomodo administrativo que ha generado incertidumbre en cuanto a la continuidad de programas, la especialización técnica y la autonomía institucional.

En contraste, países como España, Francia, Canadá y Chile han fortalecido sus estructuras creando ministerios especializados que garantizan jerarquía política y estabilidad institucional. Estos ministerios cuentan con recursos propios y marcos de acción permanentes, mientras que en México los constantes cambios organizativos han debilitado la eficacia de las políticas de género.

### 2.2. LÍMITES DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES

Además de los cambios organizativos, persisten problemas estructurales:

- Falta de recursos humanos especializados: Las dependencias encargadas carecen del número suficiente de personal capacitado en perspectiva de género y derechos humanos (CNDH, 2021);
- Dependencia política: La agenda de igualdad suele estar subordinada a las prioridades del Ejecutivo en turno, lo que afecta la continuidad de políticas de largo plazo (Casas & Valdés, 2019); y
- Escasa coordinación intergubernamental: Las diferencias entre federación, estados y municipios provocan duplicidades y contradicciones en la implementación de programas (Gutiérrez & Flores, 2021).

Frente a este panorama, los países nórdicos y Canadá han desarrollado agencias independientes con facultades de coordinación y supervisión obligatorias, asegurando mayor consistencia.

### 2.3. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y AUTÓNOMA

La sociedad civil organizada ha sido fundamental en la construcción de la agenda de género en México, sin embargo, en los últimos años el financiamiento público hacia organizaciones de mujeres ha disminuido. Esto ha limitado su capacidad de vigilancia y colaboración en la implementación de políticas (CNDH, 2021).

En comparación, Estados Unidos canaliza fondos federales del Violence Against Women Act (VAWA) directamente a organizaciones civiles, fortaleciendo la red de atención y prevención (U.S. Department of Justice, 2022). En México, en cambio, la falta de financiamiento estable genera dependencia de recursos internacionales y debilita los mecanismos de contraloría social.

## 3. BRECHAS PRESUPUESTALES

### 3.1. DISPERSIÓN DE RECURSOS

Uno de los principales problemas en México es la dispersión presupuestal. Aunque el Anexo Transversal de Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres reporta cifras millonarias —en 2023 ascendió a más de 348 mil millones de pesos—, gran parte de esos recursos se destinan a programas sociales generales como becas o transferencias condicionadas, sin un enfoque específico en igualdad de género (Cámara de Diputados, 2022).

En contraste, en España o Canadá los recursos están claramente etiquetados para rubros específicos: violencia, igualdad salarial, cuidados o cooperación internacional. Esto permite medir el impacto directo en la reducción de brechas.

### 3.2. AUSENCIA DE MECANISMOS DE EVALUACIÓN OBLIGATORIA

Mientras que en Canadá todas las políticas y presupuestos federales deben pasar por el mecanismo GBA+ (Gender-based Analysis Plus), en México no existe un modelo de evaluación obligatorio que garantice que cada peso asignado tenga un impacto en la igualdad sustantiva (Status of Women Canada, 2019).

La Auditoría Superior de la Federación ha señalado reiteradamente que los programas con recursos de género carecen de indicadores claros de desempeño y resultados (ASF, 2021). Esto debilita la rendición de cuentas y dificulta comparar avances reales frente a compromisos internacionales.

### 3.3. FINANCIAMIENTO A REFUGIOS Y CENTROS ESPECIALIZADOS

Otro problema presupuestal es la inestabilidad en el financiamiento a refugios para mujeres víctimas de violencia y a servicios especializados. A menudo los recursos llegan de manera tardía o insuficiente, afectando la operación de estos centros (Red Nacional de Refugios, 2020).

En comparación, en Estados Unidos el VAWA garantiza fondos federales anuales a estados y organizaciones con criterios de distribución estables y mecanismos de auditoría. En Suecia y Noruega, los presupuestos para cuidados y violencia son parte del gasto social estructural, no de asignaciones extraordinarias (Swedish Government, 2022; Norwegian Ministry of Foreign Affairs, 2023).

### 3.4. FALTA DE SANCIONES PRESUPUESTALES

En México, el incumplimiento de políticas de igualdad no conlleva sanciones presupuestales. A diferencia de Francia, donde las empresas que no cumplen con el Índice de Igualdad Salarial enfrentan multas, en México no existen consecuencias económicas claras para instituciones públicas o privadas que incumplen estándares de género (Ministère du Travail, 2021).

### 3.5. SÍNTESIS

Las brechas institucionales y presupuestales refuerzan la hipótesis central de este trabajo: México ha suscrito y ratificado los principales protocolos internacionales, pero la falta de instituciones sólidas y presupuestos focalizados limita la armonización plena de su normativa.

En lo institucional, la ausencia de un ministerio especializado y la reciente reestructuración generan incertidumbre, mientras que la falta de coordinación y de financiamiento a la sociedad civil debilita la implementación.

En lo presupuestal, los recursos son cuantiosos, pero dispersos, sin mecanismos de evaluación obligatoria y sin sanciones vinculadas al incumplimiento.

En consecuencia, los avances normativos quedan en gran medida en el papel, sin traducirse en políticas públicas efectivas ni en resultados equiparables a los de países con legislaciones más avanzadas.

# 4. BRECHAS EN FISCALIZACIÓN Y SANCIÓN

## 4.1. FISCALIZACIÓN LIMITADA

Uno de los principales rezagos de México es la **debilidad de sus mecanismos de fiscalización** en materia de igualdad de género. Aunque existen lineamientos para etiquetar gasto con perspectiva de género en el Presupuesto de Egresos de la Federación, la **Auditoría Superior de la Federación (ASF, 2021)** ha señalado que no hay mecanismos claros para evaluar resultados en términos de reducción de brechas.

La mayor parte de las evaluaciones se centran en la ejecución financiera —es decir, si los recursos fueron ejercidos—, pero no en el impacto que dichos recursos tienen en la igualdad sustantiva. En comparación, países como Canadá y España cuentan con sistemas de evaluación ex ante y ex post de todas las políticas públicas. El Gender-based Analysis Plus (GBA+) canadiense, por ejemplo, exige que cada política demuestre su impacto en distintos grupos sociales antes de ser aprobada (Status of Women Canada, 2019).

## 4.2. AUSENCIA DE SANCIONES VINCULANTES

México carece de sanciones significativas para instituciones públicas o privadas que incumplen estándares de igualdad. En el sector empresarial, la NMX-R-025-SCFI-2015 es de carácter voluntario, lo que significa que las empresas que no adoptan planes de igualdad no enfrentan ninguna consecuencia legal (STPS, 2015).

En contraste:

- Francia aplica multas a empresas que no cumplen con el Índice de Igualdad Salarial (Ministère du Travail, 2021); y

- España obliga a las empresas con más de 50 empleados a presentar planes de igualdad y sanciona a quienes no los cumplen (Gobierno de España, 2022).

En México, la ausencia de sanciones reduce la eficacia de los compromisos, generando un marco de autorregulación voluntaria.

### 4.3. DÉBIL INDEPENDENCIA DE ÓRGANOS FISCALIZADORES

Instituciones como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) o los organismos locales de derechos humanos han emitido recomendaciones en materia de género, pero carecen de mecanismos vinculantes. Su carácter no jurisdiccional limita su capacidad para obligar a las autoridades a corregir prácticas discriminatorias (CNDH, 2021).

Esto contrasta con países donde existen tribunales especializados o mecanismos de justicia con potestades coercitivas. En España, por ejemplo, los juzgados especializados en violencia de género tienen facultades plenas para dictar medidas de protección inmediatas (Gobierno de España, 2020).

## 5. BRECHAS SOCIOCULTURALES

### 5.1. PERSISTENCIA DEL MACHISMO Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

A nivel cultural, México enfrenta un arraigo profundo de estereotipos de género. Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS, 2017), un porcentaje significativo de la población considera que “los hombres son mejores líderes políticos” o que “las mujeres deben dedicarse principalmente a las labores del hogar”. Estas percepciones perpetúan desigualdades en el acceso a espacios de poder y en la distribución del trabajo doméstico.

En comparación, países nórdicos como Suecia y Noruega han implementado campañas educativas desde hace décadas para deconstruir estereotipos y normalizar la corresponsabilidad de cuidados (Swedish Institute, 2021).

### 5.2. VIOLENCIA ESTRUCTURAL

La violencia contra las mujeres en México alcanza niveles alarmantes. El país registra altos índices de feminicidios: 947 casos tipificados en 2022 (SESNSP, 2023), cifra que supera ampliamente las tasas de países europeos y norteamericanos.

El Comité CEDAW (2018) ha señalado que la violencia generalizada contra las mujeres en México constituye una de las principales violaciones a los derechos humanos, vinculada tanto a la impunidad como a factores culturales de tolerancia a la violencia.

### 5.3. OBSTÁCULOS EN COMUNIDADES INDÍGENAS Y RURALES

Las mujeres indígenas y rurales enfrentan mayores obstáculos para acceder a la justicia y a servicios de apoyo. Persisten barreras lingüísticas, falta de personal capacitado en perspectiva intercultural y ausencia de servicios especializados en sus comunidades (ONU Mujeres, 2020).

En contraste, países como Canadá han avanzado en programas de inclusión y servicios diferenciados para comunidades indígenas, como el National Inquiry into Missing and Murdered Indigenous Women and Girls (2019), que busca reparar violencias históricas (Government of Canada, 2019).

### 5.4. RESISTENCIA SOCIAL A POLÍTICAS DE GÉNERO

En México también existe resistencia social y política hacia la incorporación de la perspectiva de género en ámbitos educativos y laborales. Las políticas de educación sexual integral, por ejemplo, enfrentan oposición de sectores conservadores, lo que limita su implementación plena (Ramos, 2018).

Esto contrasta con países como Uruguay, donde la educación sexual integral está consolidada en los programas escolares desde 2008, y con países europeos donde forma parte del currículo nacional.

### 5.5. SÍNTESIS

Las brechas en fiscalización y socioculturales refuerzan la hipótesis de esta investigación: México ha avanzado en la adopción de marcos normativos, pero la falta de mecanismos de sanción y la persistencia de patrones culturales tradicionales impiden que las normas se traduzcan en resultados concretos.

En lo fiscalizador, México presenta un modelo débil, basado en la autorregulación y sin sanciones significativas.

En lo cultural, persisten estereotipos de género, altos índices de violencia y resistencias sociales que frenan la igualdad sustantiva.

Frente a países como España, Canadá o Suecia, donde la fiscalización es vinculante y la cultura de igualdad está más consolidada, México mantiene rezagos que limitan el cumplimiento real de sus compromisos internacionales.

## 6. BRECHAS EN RESULTADOS CONCRETOS

### 6.1. BRECHA SALARIAL

Uno de los indicadores más claros para medir la efectividad de la igualdad normativa es la brecha salarial de género. En México, según datos del INEGI (2021), las mujeres ganan en promedio 17 % menos que los hombres por trabajos equivalentes. Esta cifra es mayor al promedio de la OCDE (12 %) y mucho más alta que en países como Suecia o Noruega, donde la brecha se sitúa en torno al 8 % (OCDE, 2022).

La falta de legislación vinculante en igualdad salarial en México explica en buena medida esta persistencia. En países como Francia y Canadá, los índices de igualdad salarial obligan a las empresas a rendir cuentas anualmente, mientras que en México la NMX-R-025-SCFI-2015 sigue siendo voluntaria, lo que reduce su impacto.

### 6.2. PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y CARGOS DE ELECCIÓN

México ha avanzado en materia de paridad política: el Congreso federal cuenta actualmente con cerca del 50 % de mujeres, lo que lo coloca entre los países con mayor representación femenina a nivel legislativo (INE, 2021). Sin embargo, esta paridad no se refleja en los espacios de decisión ejecutiva, pues si bien, en el actual gobierno federal ya se cuenta con un gabinete paritario (Ramirez , Ojeda, Hernandez, Garcia, & Ruiz, 2024), lo cierto es que, en gobiernos locales, muchas entidades carecen de gabinetes paritarios.

En comparación, países como España cuentan con gabinetes federales con más del 60 % de mujeres en cargos ministeriales (Gobierno de España, 2023), mientras que en Canadá, el primer ministro Justin Trudeau ha mantenido gabinetes paritarios desde 2015 (Government of Canada, 2021).

### 6.3. VIOLENCIA DE GÉNERO Y FEMINICIDIOS

El índice de violencia contra las mujeres en México sigue siendo alarmante. Según cifras del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP, 2023), en 2022 se registraron 947 feminicidios, con tasas que superan a la mayoría de los países de la OCDE.

Este contraste refleja una brecha profunda entre el marco normativo y su aplicación. Países europeos como España reportan cifras mucho menores y cuentan con tribunales especializados y medidas de protección inmediatas, lo que ha contribuido a reducir la letalidad de la violencia de género (Gobierno de España, 2020).

### 6.4. ACCESO A CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD

En México, la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT, 2019) muestra que las mujeres dedican en promedio 39 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, frente a 15 horas de los hombres (INEGI, 2020). Esta brecha refleja la ausencia de un sistema nacional de cuidados.

En contraste, países como Suecia cuentan con esquemas universales de licencias parentales (480 días a distribuir entre madre y padre), lo que reduce significativamente la desigualdad en la carga de cuidados (Swedish Institute, 2021).

### 6.5. INDICADORES DE DESARROLLO HUMANO Y AUTONOMÍA

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022) ubica a México por debajo de países como Argentina, Uruguay y Chile en indicadores de autonomía económica y acceso a empleo formal. A pesar de la amplia cobertura de programas sociales, el rezago en acceso a seguridad social y empleo digno persiste entre las mujeres mexicanas.

### 6.6. SÍNTESIS

El análisis de brechas en resultados concretos confirma que, a pesar de los avances normativos y la adhesión a compromisos internacionales, México sigue presentando rezagos estructurales en comparación con países avanzados:

- **Persistencia de la brecha salarial:** México mantiene un 17 %, mientras que países líderes la han reducido a un dígito;
- **Desigualdad en los poderes ejecutivos:** la paridad legislativa no se traduce en igualdad en cargos de alta decisión;
- **Altos índices de feminicidios:** la violencia de género permanece como uno de los mayores desafíos;
- **Ausencia de un sistema de cuidados:** la sobrecarga de trabajo doméstico en mujeres sigue siendo un factor determinante de desigualdad, y si bien, ya está previsto en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, todavía falta que se robustezca su legislación; y
- **Rezago en autonomía económica:** los programas sociales no han garantizado empleo formal ni seguridad social en igualdad de condiciones.

Estas brechas muestran que el problema central de México no es la falta de normativa, sino la falta de implementación, fiscalización y transformación cultural.

En comparación con países como España, Canadá o Suecia, México aún necesita:

- Establecer leyes obligatorias y sanciones claras en igualdad salarial y cuidados;
- Fortalecer la institucionalidad con organismos estables y jerarquía ministerial;
- Crear mecanismos de evaluación y auditoría obligatoria, como el GBA+ canadiense; e
- Impulsar cambios culturales que acompañen la transformación normativa.

Con ello, México podrá acercarse a los estándares internacionales y dar cumplimiento efectivo a los compromisos asumidos en CEDAW, Belém do Pará, OIT y la Agenda 2030.

# IX. PROPUESTAS PARA MÉXICO

El análisis realizado a lo largo de esta investigación mostró que México ha dado pasos importantes en materia de igualdad de género, particularmente con la ratificación de tratados internacionales, el reconocimiento constitucional de la igualdad sustantiva y la paridad en cargos legislativos. Sin embargo, las brechas normativas, institucionales, presupuestales, de fiscalización y socioculturales han impedido que los compromisos internacionales se traduzcan en resultados concretos comparables con los de países avanzados.

En este contexto, las propuestas que se presentan a continuación buscan orientar una agenda integral que permita a México armonizar plenamente su marco jurídico con los estándares internacionales, fortalecer sus instituciones, asignar recursos de manera eficaz y fomentar cambios culturales sostenibles. El objetivo es avanzar de la retórica y la adhesión formal hacia la implementación real y verificable de políticas públicas en materia de género.

## A) PROPUESTAS NORMATIVAS

### 1. ARMONIZACIÓN LEGISLATIVA

Una propuesta que surje a raíz de la infromación obtenida de la presente invcestigación, es llevar a cabo un proceso integral de armonización legislativa entre las leyes mexicanas y los compromisos internacionales ratificados, particularmente

con la CEDAW, la Convención de Belém do Pará y los convenios 100, 111 y 190 de la OIT. Esto implicaría:

- Homologar las definiciones de violencia de género y discriminación en todas las entidades federativas, evitando vacíos legales;
- Incorporar la igualdad sustantiva como criterio transversal (armonizado entre la LGIMH y la LGAMVLV), de manera consistente con el marco internacional; y
- Establecer mecanismos legales de evaluación periódica de cumplimiento, vinculados a reportes ante organismos internacionales.

## 2. LEY GENERAL DE CUIDADOS

Otra de las propuestas es legislar para crear una Ley General de Cuidados, con carácter vinculante y de alcance nacional, que establezca un Sistema Nacional de Cuidados. Dicho sistema podría:

- Reconocer el derecho universal al cuidado digno;
- Distribuir responsabilidades entre Estado, mercado, familia y comunidad;
- Establecer permisos parentales equiparados para hombres y mujeres; e
- Incorporar financiamiento público multianual para servicios de cuidado infantil, personas con discapacidad y adultos mayores.

La ausencia de esta ley mantiene una de las brechas más significativas de México frente a países europeos y Canadá, donde los sistemas universales de cuidados han reducido desigualdades estructurales. Máxime cuando ya se establece como facultad de la Secretaría de las Mujeres establecer y conducir la implementación, coordinación, supervisión, seguimiento, implementación y evaluación, la política nacional del sistema de cuidados, conforme a lo dispuesto en el artículo 42 Bis, fracción I, inciso c) de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; sin embargo, dada la reciente incorporación de tales facultades, aun no existe

legislación que regule con detalle la política nacional del sistema nacional de cuidados, por lo que existe un área de oportunidad importante en este aspecto.

### 3. IGUALDAD SALARIAL

Si bien, en concordancia con el artículo 123, apartado A, fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, establece que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; y que, en cumplimiento a las obligaciones del Estado en reducir la brecha salarial de género sepromoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2025).

No obstante lo anterior, sería importante retomar las previsiones de otros países y establecer una vigilancia robusta sobre los patrones a efecto de verificar que, efectivamente se apliquen estas disposiciones jurídicas, y sanciones importantes en caso de su incumplimiento.

### 4. TRANSICIÓN DE NORMAS VOLUNTARIAS A OBLIGATORIAS

Actualmente, la NMX-R-025-SCFI-2015 sobre igualdad laboral y el EC0539 sobre atención a víctimas de violencia de género son instrumentos voluntarios. Sobre este punto, se podría reformar su estatus para que:

- Sean de adopción obligatoria en todas las dependencias gubernamentales y en empresas con más de 50 trabajadores;
- Incorporen auditorías externas anuales; y
- Vinculen certificaciones con incentivos fiscales para quienes cumplan y sanciones para quienes incumplan.

## 5. REFORMAS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Con motivo de dar mayor certeza jurídica a todas las mujeres en el país, una propuesta viable sería la tipificación uniforme del feminicidio en todas las entidades federativas, ello facilita tanto la capacitación de las personas servidoras públicas encargadas de la substanciación de los procesos jurisdiccionales e integración de carpetas de investigación correspondientes, así como que garantiza a las mujeres que en todo el territorio nacional la conducta se encuentre unificada.

## 6. PROPUESTAS INSTITUCIONALES

### 6.1. FORTALECIMIENTO DE LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES

La reciente creación de la Secretaría de las Mujeres debe ir acompañada de un marco legal que le otorgue autonomía técnica y suficiencia presupuestaria, evitando que quede subordinada a coyunturas políticas. Se propone:

- Elevar a rango constitucional la obligación del Estado de contar con un órgano rector de la política de igualdad de género;
- Garantizarle facultades de coordinación vinculante sobre todas las dependencias federales; y
- Establecer mecanismos de corresponsabilidad con gobiernos estatales y municipales.

### 6.2. JUZGADOS ESPECIALIZADOS EN VIOLENCIA DE GÉNERO

Se plantea la creación de juzgados de primera instancia especializados en violencia de género en todas las entidades federativas. Estos juzgados tendrían competencia exclusiva para:

- Dictar órdenes de protección inmediatas, con plazos máximos de 4 horas (homologado con la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia);
- Resolver procesos judiciales con perspectiva de género; y
- Coordinarse con ministerios públicos y refugios para garantizar protección efectiva.

### 6.3. OBSERVATORIOS CUDADANOS DE IGUALDAD

Se recomienda la creación de observatorios nacionales y estatales de igualdad de género, conformados por sociedad civil, academia y organismos internacionales. Estos observatorios tendrían facultades para:

- Monitorear el cumplimiento de compromisos nacionales e internacionales;
- Publicar informes anuales de evaluación; y
- Proponer reformas legales y ajustes de política pública.

## 7. PROPUESTAS PRESUPUESTALES

### 7.1. REDISEÑO DEL ANEXO TRANSVERSAL DE IGUALDAD (ANEXO 13 DEL PRESUPUESTO DE EGRESOS DE LA FEDERACIÓN)

El Anexo Transversal de Igualdad debe dejar de ser un listado de programas dispersos y convertirse en un instrumento de política pública con objetivos verificables. Para ello se propone:

- Establecer indicadores de impacto directo (reducción de brecha salarial, disminución de feminicidios, aumento en cobertura de cuidados);
- Vincular metas presupuestales con resultados medibles, siguiendo el modelo de Canadá con el GBA+; y
- Publicar informes trimestrales de ejecución e impacto.

### 7.2. FONDO NACIONAL DE CUIDADOS Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Se recomienda crear un fondo multianual con recursos etiquetados exclusivamente para:

- La expansión de servicios de cuidados;
- La operación de refugios para mujeres víctimas de violencia; y
- Programas de prevención y reparación de la violencia de género.

Este fondo debe estar blindado contra recortes discrecionales, con reglas de operación claras y un sistema de auditorías externas.

### 7.3. INCENTIVOS FISCALES Y SANCIONES PRESUPUESTALES

Para garantizar la participación del sector privado se propone:

- Otorgar incentivos fiscales a empresas que implementen políticas de igualdad verificadas externamente; y
- Establecer sanciones económicas a instituciones públicas y privadas que incumplan con la legislación de igualdad salarial o con la obligación de planes de igualdad.

## 8. PROPUESTAS DE FISCALIZACIÓN Y SANCIÓN

### 8.1. AUDITORÍAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Auditoría Superior de la Federación (ASF) y la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno podrían incorporar de manera obligatoria un módulo de evaluación con perspectiva de género en todas las auditorías a programas federales. Esto permitiría:

- Verificar no solo el gasto ejercido, sino también su impacto en la reducción de brechas;
- Identificar programas que perpetúan desigualdades por diseño; y
- Hacer comparables los avances con los estándares internacionales (ej. GBA+ de Canadá.

### 8.2. RÉGIMEN DE SANCIONES ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Se propone establecer un sistema de sanciones a instituciones públicas y privadas que incumplan con las normas de igualdad de género. Este régimen podría contemplar:

- Multas progresivas a empresas que no cumplan con la igualdad salarial o los planes de igualdad obligatorios;
- Suspensión de contratos públicos para proveedores que no acrediten certificaciones de igualdad; y
- Responsabilidad administrativa con calificativas para funcionarios que desvíen recursos etiquetados a programas de igualdad.

## 9. PROPUESTAS SOCIOCULTURALES

### 9.1. ESTARTEGIA NACIONAL DE CAMBIO CULTURAL

Se plantea la implementación de una Estrategia Nacional de Igualdad Cultural a largo plazo (diez años por ejemplo), basada en campañas educativas, mediáticas y comunitarias, con el objetivo de:

- Desnormalizar la violencia de género;
- Promover la corresponsabilidad en el hogar; y
- Visibilizar el valor económico del trabajo de cuidados no remunerado.

### 9.2. EDUCACIÓN DE GÉNERO INTEGRAL OBLIGATORIA

Se propone hacer obligatoria la educación de género integral en todos los niveles escolares, con programas que incluyan:

- Prevención de violencia de género y acoso; y
- Corresponsabilidad en los cuidados desde la infancia.

### 9.3. FORTALECIMIENTO DEL ROL DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Se propone una regulación más estricta a los contenidos mediáticos, para sancionar mensajes que perpetúen estereotipos de género, y al mismo tiempo incentivar producciones que promuevan la igualdad. Esto debería acompañarse de observatorios de medios con participación ciudadana.

## 10. SÍNTESIS

El análisis realizado a lo largo de este capítulo permite afirmar que México cuenta con una base normativa sólida y un compromiso internacional explícito en materia de igualdad de género, pero todavía enfrenta rezagos estructurales que impiden traducir estos avances en resultados tangibles. Las propuestas aquí presentadas buscan cerrar esa brecha, atendiendo tanto los déficits normativos como las limitaciones institucionales, presupuestales, fiscalizadoras y culturales.

- En el plano normativo, es indispensable pasar de normas voluntarias a leyes obligatorias y sancionables. La armonización con la CEDAW, Belém do Pará y los convenios de la OIT debe ir acompañada de una Ley General de Cuidados, la obligatoriedad de la NMX-R-025-SCFI-2015 y del EC0539;
- En el plano institucional, la consolidación de la Secretaría de las Mujeres con autonomía y suficiencia presupuestaria, así como la creación de juzgados

especializados y observatorios ciudadanos, representa un paso fundamental hacia la aplicación efectiva de la igualdad sustantiva;

- En el plano presupuestal, el rediseño del Anexo Transversal de Igualdad y la creación de un Fondo Nacional multianual permitirán dar sostenibilidad y blindaje financiero a las políticas de género;
- En el plano de fiscalización y sanción, se requiere establecer un régimen que combine auditorías con perspectiva de género con multas y sanciones administrativas, siguiendo modelos de países avanzados como Francia, Canadá y España;
- En el plano sociocultural, las propuestas apuntan a transformar los patrones que perpetúan la desigualdad: una estrategia nacional de cambio cultural, la educación de género integral obligatoria, y una regulación más estricta de los medios de comunicación; y
- Finalmente, en el plano de la cooperación internacional, México debe fortalecer su rendición de cuentas ante organismos multilaterales y adoptar mecanismos de intercambio de buenas prácticas con países líderes en la materia.

En conjunto, estas propuestas no solo responden a los compromisos internacionales asumidos por México, sino que también representan una hoja de ruta nacional para garantizar la igualdad sustantiva. La clave está en pasar de la adhesión formal a los protocolos a la implementación real, medible y sancionable, de manera que se logre una transformación estructural que coloque a México a la altura de los estándares internacionales.

# X. CONCLUSIONES

## A) SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS: VALIDACIÓN O REFUTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada en esta investigación sostuvo que:

> *"A pesar de que México ha suscrito y ratificado los principales protocolos internacionales en materia de género, la normativa nacional no ha terminado de ser armonizada en su totalidad con los mismos."*

Los hallazgos permiten **validar esta hipótesis**. México se encuentra entre los países con mayor número de instrumentos internacionales ratificados, incluyendo la CEDAW, la Convención de Belém do Pará, los convenios de la OIT en materia de igualdad y la Plataforma de Acción de Beijing. Sin embargo, la ratificación formal no se ha traducido en una armonización plena de la legislación interna, ni en la implementación efectiva de políticas públicas que alcancen los estándares internacionales.

La investigación mostró que persisten vacíos normativos en áreas clave como la igualdad salarial, los sistemas de cuidados, la violencia de género y la fiscalización de políticas públicas. Además, la persistencia de debilidades institucionales y culturales limita el alcance de los compromisos asumidos por el Estado mexicano.

En suma, los resultados confirman que el principal desafío de México no es la ausencia de compromisos internacionales, sino su traducción efectiva en políticas vinculantes y verificables.

## B) RESPUESTA A LAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

El análisis comparativo entre México y países con legislaciones avanzadas en igualdad de género permitió responder de manera general a las preguntas de investigación:

- México refleja solo parcialmente los estándares internacionales en su marco normativo: la paridad legislativa, la tipificación del feminicidio y la creación de la Secretaría de las Mujeres son avances significativos, pero la armonización normativa sigue incompleta.
- Las brechas entre compromisos internacionales y legislación nacional se concentran en la igualdad salarial, la corresponsabilidad de cuidados y la fiscalización vinculante de políticas.
- Factores como la fragmentación institucional, la insuficiencia presupuestaria y la ausencia de sanciones obligatorias limitan el cumplimiento de los protocolos internacionales.
- Los modelos de países como España, Francia, Canadá y Suecia muestran que la combinación de normativas obligatorias, presupuestos blindados y cambios culturales sostenidos puede cerrar las brechas estructurales.

## C) APORTACIONES ACADÉMICAS, SOCIALES Y POLÍTICAS

### 1. APORTACIONES ACADÉMICAS

Este trabajo aporta un análisis comparativo interdisciplinario, integrando derecho, políticas públicas y estudios de género. La investigación enriquece el debate académico sobre la eficacia de los tratados internacionales en contextos nacionales donde la ratificación no garantiza su cumplimiento.

## 2. APORTACIONES SOCIALES

El estudio visibiliza la distancia entre las normas y la realidad de las mujeres mexicanas, lo que puede fortalecer la labor de organizaciones sociales, colectivos feministas y observatorios ciudadanos que buscan exigir cuentas al Estado.

## 3. APORTACIONES POLÍTICAS

Las propuestas generadas ofrecen una hoja de ruta para la agenda pública, que incluye reformas legislativas (Ley de Cuidados), fortalecimiento institucional (Secretaría de las Mujeres y juzgados especializados), y medidas presupuestales (fondo multianual y auditorías con perspectiva de género). Estas aportaciones pueden servir de insumo tanto para legisladores como para tomadores de decisiones en el Ejecutivo.

## D) PERSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN FUTURA

El tema de la armonización normativa y la igualdad sustantiva abre líneas de investigación que podrían desarrollarse en el futuro:

- Evaluación empírica del impacto de las políticas de género en México mediante indicadores cuantitativos comparables con la OCDE y América Latina;
- Estudios sobre la eficacia de los sistemas de cuidados en países que los han implementado y su posible adaptación al contexto mexicano;
- Análisis sobre la resistencia cultural y social a las políticas de género, particularmente en comunidades rurales e indígenas;
- Investigaciones que midan el impacto de la educación sexual integral en la reducción de violencias y estereotipos de género, y

- Estudios de caso sobre la implementación de sanciones obligatorias en el sector privado en países como Francia y España, y su viabilidad en México.

## E) CONCLUSIÓN GENERAL

La investigación realizada confirma que México atraviesa una situación paradójica en materia de igualdad de género. Por un lado, el país ha asumido con firmeza la ratificación de los principales protocolos internacionales: la CEDAW, la Convención de Belém do Pará, la Plataforma de Acción de Beijing, los convenios de la OIT y el ODS 5 de la Agenda 2030. Esta adhesión lo coloca formalmente en la primera línea del compromiso internacional con la igualdad sustantiva. Sin embargo, por otro lado, el análisis comparativo y el estudio detallado de la normativa nacional demuestran que la armonización interna con dichos instrumentos sigue siendo parcial e incompleta, lo que genera una distancia considerable entre el marco normativo internacional y la experiencia cotidiana de millones de mujeres mexicanas.

Los hallazgos obtenidos permiten identificar que las **principales limitaciones** se concentran en cinco dimensiones:

1. **Normativa**, donde persisten vacíos legales en torno a la igualdad salarial, la corresponsabilidad de cuidados, la tipificación uniforme del feminicidio y la obligatoriedad de normas hoy voluntarias como la NMX-R-025-SCFI-2015 y el EC0539;
2. **Institucional,** marcada por la disolución de órganos especializados y la creación de nuevas estructuras aún en consolidación, como la Secretaría de las Mujeres, que requiere fortalecimiento en facultades y presupuesto para convertirse en un verdadero órgano rector;
3. **Presupuestal,** caracterizada por asignaciones limitadas y dispersas, donde el Anexo Transversal de Igualdad carece de indicadores claros de impacto y se concentra más en la ejecución financiera que en resultados sustantivos;

4. **Fiscalización y sanción,** donde la ausencia de un régimen coercitivo limita el cumplimiento tanto en el sector público como en el privado, a diferencia de países como Francia o España que imponen multas a empresas e instituciones incumplidoras; y
5. **Sociocultural,** donde persiste una fuerte resistencia a la igualdad derivada de patrones patriarcales, la normalización de la violencia y la sobrecarga de trabajo de cuidados en las mujeres, factores que siguen frenando cualquier avance estructural.

La validación de la hipótesis central demuestra que el problema de México no es la falta de compromisos internacionales, sino la insuficiencia en su implementación interna. Ratificar tratados y aprobar leyes parciales ha sido un paso importante, pero insuficiente. Lo que se requiere es un cambio de paradigma: pasar de la adhesión formal a la transformación institucional y cultural, en un modelo de políticas de Estado sostenibles más allá de coyunturas políticas o cambios de administración.

El análisis comparativo con países líderes como España, Francia, Canadá, Suecia o Argentina muestra que es posible reducir brechas cuando se adoptan medidas estructurales: leyes obligatorias de igualdad salarial, sistemas nacionales de cuidados, gabinetes paritarios, presupuestos blindados y fiscalización con sanciones reales. Estos casos ofrecen a México modelos viables que pueden adaptarse a su contexto, siempre que se reconozca que la igualdad sustantiva no se alcanzará sin voluntad política sostenida y sin mecanismos de evaluación permanente.

La investigación también aporta un mensaje crucial: la igualdad de género no puede entenderse únicamente como un tema de mujeres. Implica transformar las relaciones de poder en todos los niveles (económico, político, social y cultural), reconocer el valor del trabajo de cuidados, garantizar la seguridad y libertad de las

mujeres frente a la violencia, y asegurar que los espacios de toma de decisiones sean realmente paritarios.

En términos académicos, este trabajo contribuye al debate sobre la efectividad de los instrumentos internacionales de derechos humanos y su capacidad para transformar realidades nacionales. En términos sociales, visibiliza las contradicciones y rezagos que aún persisten en México, lo cual es clave para los colectivos y organizaciones que demandan rendición de cuentas. En términos políticos, plantea una agenda integral de propuestas que puede servir como guía para legisladores, ejecutivos y organismos autónomos en la construcción de un país más justo e igualitario.

No obstante, es necesario reconocer que el camino hacia la igualdad de género no es lineal ni rápido. Los cambios estructurales requieren tiempo, resistencia a los retrocesos y coordinación entre todos los sectores: Estado, sector privado, sociedad civil, academia y organismos internacionales. En este sentido, la principal conclusión es que México debe concebir la igualdad de género como una política de Estado, no como una política de gobierno, garantizando continuidad, recursos y mecanismos de evaluación que trasciendan los ciclos sexenales.

En suma, México tiene ante sí la oportunidad histórica de consolidar los avances alcanzados y cerrar las brechas que persisten. Para lograrlo, necesita fortalecer su marco normativo, robustecer sus instituciones, garantizar presupuestos suficientes y vinculantes, establecer sanciones efectivas, impulsar cambios culturales y mantener un diálogo constante con los estándares internacionales. Sólo así podrá transformar la igualdad sustantiva de un compromiso escrito en tratados en una realidad vivida por todas las mujeres y niñas del país.

La conclusión final es clara: México no parte de cero, pero tampoco está en la meta. Está en un punto intermedio donde los avances formales deben convertirse en avances reales. La ratificación de tratados internacionales fue el primer paso; ahora corresponde dar el salto cualitativo hacia la implementación efectiva y la rendición de cuentas. Solo entonces podrá afirmarse que México ha cumplido con la promesa de garantizar la igualdad sustantiva como un derecho humano fundamental.

## XI. BIBLIOGRAFÍA

Auditoría Superior de la Federación. (2021). *Informe de resultados de la fiscalización superior de la Cuenta Pública 2020*. México. Obtenido de https://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2020a/Documentos/Matriz/IR2020_Entrega.pdf

Barrera, L. (2020). Missing and murdered Indigenous women and girls in Canada: A human rights crisis. Canadian Journal of Women and the Law, 32(2), 245–270. Obtenido de https://doi.org/10.3138/cjwl.32.2.03

BCN / DIPRES. (2024). Resumen presupuesto 2023-2024 Ministerio Mujer y Equidad. Obtenido de https://www.bcn.cl/presupuesto/periodo/2024/partida/27/capitulo/01

Becerril, A. (2020). La reforma constitucional sobre paridad en todo: Avances y desafíos. Revista Mexicana de Derecho Electoral, 8(2), 45–67.

Batthyány, K. (2015). Los cuidados en América Latina y Uruguay: Una mirada desde la perspectiva de género. CEPAL.

Berger, M. T. (2020). CEDAW and the United States: A missed opportunity? Journal of International Women's Studies, 21(6), 45–59.

Borchorst, A., & Siim, B. (2018). Gender equality policies: Comparative perspectives. European Journal of Politics and Gender, 1(1–2), 155–172. Obtenido de https://doi.org/10.1332/251510818X15282097548558

Brandth, B., & Kvande, E. (2019). Fathers and flexible parental leave. Work, Employment and Society, 33(2), 215–232. Obtenido de https://doi.org/10.1177/0950017018759208

Budget.gouv.fr. (2022). Bilan stratégique programme n°137. Obtenido de https://www.budget.gouv.fr/

Budget.gouv.fr. (2022). Programme 137: Égalité entre les femmes et les hommes (PLR 2022). Obtenido de https://www.budget.gouv.fr/documentation/file-download/20367

Bustelo, M. (2019). Planes de igualdad en España: Evaluación y desafíos. Revista Española de Ciencia Política, 51, 45–68. Obtenido de https://doi.org/10.21308/recp.51.02

Camacho, G. (2017). La Alerta de Violencia de Género en México: Retos y perspectivas. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019). Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2020. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/pef_2020/PEF_2020_orig_11dic19.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2020). Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2021. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/pef_2021/PEF_2021_abro.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88_200521.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2022. Obtenido de https://sc.inegi.org.mx/repositorioNormateca/PEF2022.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2023. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/pef_2023/PEF_2023_orig_28nov22.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2023). Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2024. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/884752/PEF_2024.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (16 de diciembre de 2024). Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (24 de diciembre de 2024). Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2025. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/PEF_2025.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (21 de febrero de 2025). Ley Federal del Trabajo. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2025). Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOAPF.pdf

Cancillería de Chile. (2021). Política exterior feminista de Chile. Ministerio de Relaciones Exteriores. Obtenido de https://minrel.gob.cl

Carbonell, M., & Salazar, P. (2018). Bloque de constitucionalidad y derechos humanos en México. México: UNAM-IIJ.

Carrasco, C. (2001). La economía feminista: Una apuesta por otra economía. Barcelona: Icaria.

Casas, L., & Valdés, T. (2019). Políticas públicas de género en América Latina: Avances y desafíos. Santiago de Chile: CEPAL.

Casas, M., & Valdés, A. (2019). Derechos sexuales y reproductivos en México: avances normativos y retos persistentes. Revista Latinoamericana de Derechos Humanos, 30(1), 15–34

CEPAL. (2022). La autonomía de las mujeres en escenarios de crisis: Avances y desafíos. CEPAL. Obtenido de https://cepal.org

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Naciones Unidas.

Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). (2020). Guía de buenas prácticas en atención a la violencia contra las mujeres en las Américas. Washington, D.C.: Organización de los Estados Americanos.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (1998). RECOMENDACIÓN 44/1998. Obtenido de https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Recomendaciones/1998/REC_1998_044.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (16 de octubre de 2006). RECOMENDACIÓN 38/2006. Obtenido de https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Recomendaciones/2006/REC_2006_038.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (2018). Informe especial sobre igualdad y no discriminación en México. Ciudad de México: CNDH.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (2021). Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH). Ciudad de México: CNDH.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). RECOMENDACIÓN GENERAL 25/2016. Obtenido de https://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=15002

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (27 de noviembre de 2020). RECOMENDACIÓN GENERAL 43/2020. Obtenido de https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-11/RecGral_043.pdf

Comité CEDAW. (2018). Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México. Naciones Unidas.

Comité de la CEDAW. (2019). Informe General sobre la Aplicación de la CEDAW. ONU.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (16 de noviembre de 2009), González y Otras ("Campo Algodonero") vs México. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf

Congreso de la República de Colombia. (4 de diciembre de 2008). Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley_1257_de_2008.pdf

Congressional Research Service. (2019). The Violence Against Women Act (VAWA): Historical Funding and FY2020 request. Obtenido de https://crsreports.congress.gov/

CONOCER. (2021). Informe anual de certificación de competencias laborales 2020-2021. Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/735910/11_PI_CONOCER_AyR21.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. (1917/2015). Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. University of Chicago Legal Forum, 1989(1), 139–167.

Del Olmo Rodriguez, M. F. (1999). Universidad Autónoma de Madrid. Obtenido de file:///Users/sebastianfavilasalas/Downloads/eug,+arenal_6_2_005e21102020.pdf

Departamento Nacional de Planeación. (2013). Documento CONPES 161: Política pública de equidad de género para las mujeres. Gobierno de Colombia.

Department of Justice. (2021-2023). OVW FY budgets and awards. Obtenido de https://www.justice.gov/ovw

Diario Oficial de la Federación [DOF]. (1992). Reformas al artículo 102 constitucional: Creación de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

México. Obtenido de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4659530&fecha=06/06/1990#gsc.tab=0

Ellingsæter, A. L. (2014). Scandinavian welfare states and gender (de) segregation: Recent trends and processes. Economic and Industrial Democracy, 35(2), 237–260.

ENADIS. (2017). Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017. INEGI-CONAPRED.

European Institute for Gender Equality. (2025). Finland. Obtenido de https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/finland?language_content_entity=en&utm

European Institute for Gender Equality (EIGE). (2022). Gender Equality Index 2022: Country profiles (Sweden, Finland). EIGE. Obtenido de https://eige.europa.eu

Firestone, S. (1970). The Dialectic of Sex: The Case for Feminist Revolution. New York: Bantam Books.

Fix-Fierro, H. (2017). La reforma constitucional de 2011 y su impacto en la justicia mexicana. Estudios Constitucionales, 15(1), 123–150.

Foro Económico Mundial. (2023). *Global Gender Gap Report* 2023. WEF.

Fraser, N. (2009). Scales of Justice: Reimagining Political Space in a Globalizing World. New York: Columbia University Press.

Gobierno de Canadá. (2019). Pay Equity Act. Ottawa: Government of Canada.

Gobierno de España. (2017). Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad. Obtenido de https://violenciagenero.igualdad.gob.es

Gobierno de España. (2022). Permisos parentales en España: Avances recientes. Madrid: Ministerio de Igualdad.

Gobierno de Francia. (2019). Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Ministère du Travail. Obtenido de https://travail-emploi.gouv.fr

Gobierno de México. (03 de octubre de 2024). Gobierno de México. Obtenido de https://www.gob.mx/presidencia/prensa/presidenta-claudia-sheinbaum-presenta-reformas-constitucionales-para-proteger-y-ampliar-los-derechos-de-las-mujeres

Gobierno de San Andrés y Providencia. (2019). La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2019. Obtenido de https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/ppmyeg_vf_16092019.pdf

Goglio, A., kups, S., Scarpetta, S., Pearson, M., Queisser, M., Schaal, A., Ferrant, G. (2021). Gender Equality in Chile. Obtenido de https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/07/gender-equality-in-chile_56d209b9/6cc8ea3e-en.pdf?

Gomez Alcorta, E. (26 de enero de 2021). Action Plan Against Gender-Based Violence: Participatory Co-Creation in Argentina. Obtenido https://www.opengovpartnership.org/stories/action-plan-against-gender-based-violence-participatory-co-creation-in-argentina/?

Government of Canada. (2018). Introduction to Gender-Based Analysis Plus (GBA+). Status of Women Canada. https://women-gender-equality.canada.ca

Government of Canada. (s.f.). Obtenido de Government of Canada's approach on Gender-based Analysis Plus. Obtenido de https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-analysis-plus/government-approach.html

Government Offices of Sweden. (2024). Gender Equality Policy in Sweden. Obtenido de https://www.government.se/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-240229.pdf?

Government of Norway. (29 de 01 de 2024). Women´s rights and gender equality. Obtenido de https://www.regjeringen.no/en/topics/foreign-affairs/the-un/innsikt/womens_rights/id439433/?

Government of Norway. (2023). Action Plan on Women's Rights and Gender Equality in Norway's Foreign and Development Policy (2023–2030); DonorTracker. Obtenido de https://regjeringen.no/

Government of Norway. (2023). Strategy for gender equality 2025–2030. Ministry of Culture and Equality. Obtenido de https://www.regjeringen.no

Government of Sweden. (2022). Gender equality policy in Sweden. Government Offices of Sweden. Obtenido de https://www.government.se

Government Offices of Sweden. (2020). Gender mainstreaming in government agencies (GMGA). Obtenido de https://www.government.se

Government Offices of Sweden. (2024). Gender equality policy in Sweden (29 Feb 2024). Obtenido de https://www.government.se/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-240229.pdf

Government Offices of Sweden. (2024). Gender equality policy in Sweden. Obtenido de https://www.government.se/

Gutiérrez, A., & Flores, M. (2021). La institucionalización de la perspectiva de género en México: Retos y alcances del presupuesto con perspectiva de género. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, 66(242), 351–379.

Gutiérrez, M., & Flores, C. (2021). La política de igualdad en México: Entre la norma y la realidad. Revista Estudios Políticos de América Latina, 12(3), 77–102.

Herbolzheimer, K. (2019). Innovations in the Colombian peace process. NOREF Report.

Hernández, P. (2020). Feminicidio y acceso a la justicia en México: Balance a una década del caso Campo Algodonero. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 18(2), 889–904.

Hernes, H. M. (1987). Welfare state and women power: Essays in state feminism. Universitetsforlaget.

Holli, A. M., Luhtakallio, E., & Raevaara, E. (2007). Diversity and Nordic equality politics. Finnish Ministry of Social Affairs and Health.

Htun, M., & Weldon, S. L. (2018). The Logics of Gender Justice: State Action on Women's Rights around the World. Cambridge University Press.

Impacto de Género YA / PGE 2024 documentos. Obtenido de https://impactodegeneroya.org/pge/pge-2024/

INEGI. (2020). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2019. México.

INEGI. (2021). Estadísticas de género en el mercado laboral. México.

Infobae. (2024). El Ministerio de la Igualdad en Colombia: presupuesto 2024. Obtenido de https://www.infobae.com/colombia/2024/05/10/

INMUJERES. (2015). CONOCER. Obtenido de http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/docs/EC0539.pdf

Instituto de las Mujeres del Gobierno Español. (2022). III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025. Obtenido de https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1824.pdf?

Instituto de las Mujeres del Gobierno Español. (2022). III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025. Obtenido de https://www.planestrategicodeigualdad.es/el-plan/

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2023). Estadísticas de finanzas públicas y gasto en igualdad de género en México. Aguascalientes: INEGI. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463907381.pdf

Instituto Nacional Electoral INE. (2022). Paridad de género en el Congreso de la Unión. Ciudad de México. Obtenido de https://igualdad.ine.mx/wp-content/uploads/2022/08/cigynd_3so_200422_p3_VF050722.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES]. (2019). Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2019–2024. Ciudad de México: INMUJERES. Obtenido de

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/668965/PROGRAMA_IGUALDAD_CEAV_VF.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2018). Políticas de igualdad en el ámbito laboral: Manual de aplicación de la NMX-R-025-SCFI-2015. Ciudad de México: Gobierno de México. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/586322/a__POLI_TICA_DE_IGUALDAD_LABORAL_Y_NO_DISCRIMINACIO_N.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2016). *Atención de primer contacto en casos de violencia contra las mujeres: Experiencias de implementación del EC0539*. México: INMUJERES. Obtenido de http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/docs/EC0539.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES]. (2020). *Sistema Nacional de Indicadores de Género (SNIG)*. Ciudad de México: INMUJERES. Obtenido de https://estadistica-sig.inmujeres.gob.mx/formas/index.php

Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES]. (2023). *Informe sobre la situación de las Alertas de Violencia de Género en México*. Ciudad de México: INMUJERES. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/912310/Informe_Anual_2023_SNIMH_Final.pdf

International Center For Research of Women. (2023). International Center For Research of Women. Obtenido de https://www.ffpindex.org/methodology

International Center For Research on Women. (2023). International Center For Research on Women. Obtenido de https://www.ffpindex.org/findings

International Center For Research on Women. (2023). International Center For Research on Women. Obtenido de https://www.ffpindex.org/#index-map

Kantola, J., & Lombardo, E. (2017). Gender and political analysis. Palgrave Macmillan.

Kantola, J., & Squires, J. (2012). From state feminism to market feminism? International femocrats and the marketization of governance. International Political Science Review, 33(4), 382–400. Obtenido de https://doi.org/10.1177/0192512111432513

Lagarde, M. (2008). Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres. México: Siglo XXI Editores.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia [LGAMVLV]. (2007). Diario Oficial de la Federación, 16 de diciembre de 2024. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres [LGIMH]. (2006). Diario Oficial de la Federación, 16 de diciembre de 2024. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf

López, V. (2019). Igualdad formal e igualdad sustantiva: el caso mexicano. Revista Iberoamericana de Derecho Constitucional, 23(1), 99–118.

Mill, J. S. (1869). The Subjection of Women. London: Longmans, Green, Reader, and Dyer.

Ministrére Chargé de L'égalité entre les Femmes et les Hommes de la Diversite et de L´egalité des Chances. (2022). Toward Real Gender Equality. Obtenido de

https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/migration/2022/02/Chiffres-cles-EFH-2021-VEN.pdf?

Ministrére Chargé de L'égalité entre les Femmes et les Hommes de la Diversite et de L´egalité des Chances. (2023). Towards Real Gender Equality. Obtenido de https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/2023-03/Chiffres_cl%C3%A9s_de_l_%C3%A9galit%C3%A9_2021_ed2022_EN.pdf?

Ministère de l'Intérieur et de l'Égalité. (2020). Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Gouvernement de la République Française.

Ministère du Travail. (2021). Index de l'égalité professionnelle. París: Gouvernement de la République Française.

Ministerio de Igualdad (2022). Comunicado. SEPG. (2023). Presupuestos Generales del Estado consolidados (programa 232C, 2023). Obtenido de https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/

Ministerio de Igualdad (España). (2021, 15 oct.). El presupuesto para 2022 del Ministerio de Igualdad supera los 500 millones. Obtenido de https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/NdeP_PGEIgualdad_151021.pdf

Ministerio de Igualdad (España). (2022, 7 oct.). El presupuesto de Igualdad para 2023 aumenta 9%, alcanzando 573 millones.; SEPG (Presupuestos Generales del Estado) estadísticas. Obtenido de https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/sala-de-prensa/presupuesto-igualdad-2023-aumenta-9-573-millones/

Ministerio de Igualdad. (2022). III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022–2025. Gobierno de España. Obtenido de https://igualdad.gob.es

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2020). Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020–2022. Gobierno de Argentina.

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2020). Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Gobierno de Chile.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (Argentina). (2021). Informe gestión / Presupuesto con Perspectiva de Género. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD). (2023). Informe de gestión / ejecuciones. Obtenido de https://gob.ar/

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género del Gobierno de Chile. (s.f.). Obtenido de https://minmujeryeg.gob.cl/

Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad de Argentina. (05 de octubre de 2020). Gender Assessment and Gender Action Plan Argentina. Annex to the Argentina REDD+ results-based payments funding proposal for 2014-2016. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/arg_rbp_fp_an4-genderanactplan_2020-09-28_clean_eng.pdf

Ministerio de las Mujeres (Argentina). (2023). Políticas de género en el presupuesto nacional. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/genero-trimestral-informe_2023_1.pdf

Ministerio de Salud del Gobierno de Colombia. (s.f.). Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/Politica-de-Equidad-de-Genero-para-las-Mujeres.aspx

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). Canadá. Situación de las Mujeres y Políticas de Igualdad. Obtenido de https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/109/9.pdf

Ministry of Foreign Affairs. Government of Chile. (s.f.). Obtenido de https://politicaexteriorfeminista.minrel.gob.cl/home?

Ministry of Social Affairs and Health. (s.f.). Govenrment action plan for gender equality 2020-2023. Obtenido de https://stm.fi/en/action-plan-for-equality?

Moser, C. (1993). Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training. London: Routledge.

Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). Breaking the Glass Ceiling. Reading, MA: Addison-Wesley.

Newtral. (2020). PGE 2021: presupuesto Ministerio de Igualdad ~262M. Obtenido de https://www.newtral.es/ministerio-igualdad-presupuestos-generales-pge-2021/

Norwegian Ministry of Foreign Affairs. (2023). Norway's International Strategy for Gender Equality. Oslo.

Norwegian Ministry of Justice. (2019). Freedom from violence: Norway's plan of action 2017–2021. Government of Norway. Obtenido de https://www.regjeringen.no

Observatorio Colombiano de las Mujeres. (s.f.). Obtenido de https://observatoriomujeres.gov.co/

OECD. (2019). OECD gender budgeting in practice: Lessons from G7 countries. OECD Publishing. Obtenido de https://doi.org/10.1787/9789264312552-en

ONU Mujeres. (2017). Género en el acuerdo de paz de Colombia: El camino hacia la igualdad. Naciones Unidas.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2020). Informe sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Nueva York: ONU.

Organización de Estados Americanos [OEA]. (2019). Informe hemisférico sobre mecanismos para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Washington, D.C.: OEA. Obtenido de https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/tercerinformehemisferico.pdf

ONU Mujeres. (2020). Igualdad de género: Conceptos básicos. Nueva York: ONU Mujeres.

Organización de las Naciones Unidas – ONU Mujeres. (2020). Informe sobre el progreso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Igualdad de género en México. Nueva York: ONU. Obtenido de https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Mexico/Documentos/Publicaciones/2021/ONU%20Mujeres%20Mxico%20Informe%20Anual%202020.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work. Geneva: ILO.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). El futuro del trabajo en América Latina: Igualdad de género y condiciones laborales. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Certificación de competencias laborales con enfoque de género: Lecciones desde América Latina. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). La igualdad de género en el trabajo: Avances y desafíos. Ginebra: OIT.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2020). Gender Equality in Mexico: Policy Review. París: OECD Publishing. Obtenido de https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2017/01/building-an-inclusive-mexico_g1g717f7/9789264265493-en.pdf

Papagioti, F. (2023). International Center For Researchi on Women. Obtenido de https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2023/05/FFP-Index.pdf

Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (febrero de 2015). Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Obtenido de https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2008544

Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (diciembre de 2018). Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Obtenido de https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2018752

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2022). *Informe sobre Desarrollo Humano* 2022. PNUD.

Ramirez , M., Ojeda, R., Hernandez, E., Garcia, S., & Ruiz, R. (19 de agosto de 2024). Milenio. Obtenido de Ellas son las mujeres dentro del gabinete presidencial de Claudia Sheinbaum. Obtenido de https://www.milenio.com/politica/mujeres-en-el-gabinete-presidencial-de-claudia-sheinbaum

Ramos, P. (2016). La norma NMX-R-025-SCFI-2015 y sus limitaciones en el sector privado. Revista de Derecho Laboral, 4(2), 45–67.

Ramos, S. (2016). Violencia de género y Estado de derecho en México: la brecha entre norma y práctica. Estudios de Género de El Colegio de México, 22(2), 35–61.

Ramos, P. (2018). Capacitación y certificación en igualdad laboral: El papel del EC0539. Revista de Políticas de Género, 6(1), 89–110.

Red Nacional de Refugios. (2020). Informe sobre la situación de los refugios en México. Ciudad de México.

Scott, J. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. The American Historical Review, 91(5), 1053–1075.

Secretaría de Educación Pública (SEP). (s.f.). Lineamientos generales para la certificación de competencias laborales en México. Ciudad de México: SEP. Obtenido de https://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/2017/04/reglas_generales_criterios.pdf

Secretaría de las Mujeres. (09 de septiembre de 2025). Gobierno de México. Obtenido de https://www.gob.mx/mujeres/prensa/el-paquete-economico-2026-contempla-un-inedito-anexo-transversal-sobre-cuidados-equivale-al-1-21-del-pib

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2015). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Diario Oficial de la Federación. Obtenido de https://nmx.conapred.org.mx/documentos/NMX-R-025-SCFI-2015%20en%20Igualdad%20Laboral%20y%20No%20Discriminaci%C3%B3n.pdf

Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. SESNSP. (2023). Información sobre violencia contra las mujeres, 2022. Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.

Seierstad, C. (2016). Beyond the business case: The need for both utility and justice rationales for increasing the share of women on boards. Corporate Governance: An International Review, 24(4), 390–405. Obtenido de https://doi.org/10.1111/corg.12117

Sénat (2025). Rapport: Évolution du financement de la lutte contre les violences (2020-2024). Obtenido de https://www.senat.fr/rap/r24-814/r24-8146.html

Sheinbaum Pardo, C. (10 de octubre de 2024). Gobierno de México. Obtenido de https://www.gob.mx/presidencia/prensa/presidenta-claudia-sheinbaum-presenta-reformas-constitucionales-para-proteger-y-ampliar-los-derechos-de-las-mujeres

Sierra, M. T. (2015). Mujeres y ciudadanía en México: Un recorrido histórico. Revista Mexicana de Sociología, 77(1), 25–52.

Silvera, R. (2020). L'égalité professionnelle en France: Bilan et perspectives. Revue de l'OFCE, 166(4), 89–114. Obtenido de https://doi.org/10.3917/reof.166.0089

Sistema de Cuidados del Gobierno de Uruguay. (03 de junio de 2022). Sistema Nacional Integrado de Cuidados. Obtenido de https://www.gub.uy/sistema-cuidados/comunicacion/publicaciones/conoce-sistema-nacional-integrado-cuidados#:~:text=Luego%20de%20la%20aprobaci%C3%B3n%20de,de%20garantizar%20su%20provisi%C3%B3n%20efectiva.

Sistema Nacional Integrado de Cuidados (Uruguay). (2022). Informe / Memoria 2022. Obtenido de https://www.gub.uy/sistema-cuidados/

Skjeie, H., & Teigen, M. (2003). Men imellom: Mannsdominans og likestillingspolitikk [Among men: Male dominance and equality politics]. Gyldendal.

Squires, J. (2007). The new politics of gender equality. Palgrave Macmillan.

Status of Women Canada. (2019). Annual report on Gender-Based Analysis Plus. Government of Canada.

Status of Women Canada. (2019). Introduction to GBA+. Ottawa: Government of Canada.

Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (2020). Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. Ciudad de México: SCJN. Obtenido de https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-01/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20genero_2022.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. Primera Sala. (2015). Amparo en Revisión 554/2013. Obtenido de https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-12/AR%20554-2013.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (2016). Acción de inconstitucionalidad 28/2015. Matrimonio igualitario en Jalisco. México: SCJN. Obtenido de https://www.supremacorte.gob.mx/sites/default/files/acuerdos_controversias_constit/documento/2017-02-09/MP_AccInconst-28-2015.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2013). Contradicción de Tesis 293/2011. Obtenido de https://www.scjn.gob.mx/derechos-

humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-12/CT%20293-2011.pdf

Swedish Gender Equality Agency. (2022). Gender Equality Policy in Sweden. Obtenido de https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/?

Swedish Government. (2017). National strategy to prevent and combat men's violence against women 2017–2026. Ministry of Health and Social Affairs. Obtenido de https://www.government.se

Taylor, J., & Repetto, L. (2016). Gender identity rights in Argentina: A comparative perspective. International Journal of Human Rights, 20(3), 365–377. Obtenido de https://doi.org/10.1080/13642987.2015.1103611

The Norwegian Ministry of Culture and Equity. (2025). Obtenido de Strategy for Gender Equality 2025-2030. Obtenido de https://www.regjeringen.no/contentassets/7824055c55244a87a86bbb4007fe7fcf/en-gb/pdfs/strategi-for-likestilling-mellom-kvinner-og-menn-e.pdf

Tuñón, E. (2011). Mujeres que se organizan: Historia del movimiento feminista en México. Ciudad de México: UAM.

United Nations. (2019). Concluding observations on the tenth periodic report of Sweden. CEDAW/C/SWE/CO/10. United Nations.

U.S. Department of Housing and Urban Development. (s.f.). Obtenido de https://www.hud.gov/vawa#close

U.S. Department of Justice. (2023). FY 2023 OVW Grant Awards by Program. Obtenido de https://www.justice.gov/ovw/awards/fy-2023-ovw-grant-awards-program

U.S. Department of Justice. (2022). Office on Violence Against Women: VAWA programs. United States Government. Obtenido de https://justice.gov

U.S. DOJ/OVW. (2024). FY2024 awards and FY2025 President's Budget documents. Obtenido de https://www.justice.gov/ovw

Valdés, I. (25 de septiembre de 2025). El País. Obtenido de https://elpais.com/sociedad/2025-09-25/la-delegada-contra-la-violencia-de-genero-comparece-en-el-congreso-por-la-crisis-de-las-pulseras-antimaltrato.html

White House. (2021). National strategy on gender equity and equality. The White House. Obtenido de https://whitehouse.gov

Women and Gender Equality Canada. (2022). Departmental results / spending tables. Obtenido de https://publications.gc.ca/collections/collection_2022/fegc-wage/SW1-10-2022-eng.pdf

Women and Gender Equality Canada. (2022). Departmental results report. Obtenido de https://publications.gc.ca/collections/collection_2022/fegc-wage/SW1-10-2022-eng.pdf

Women and Gender Equality Canada. (2022). Departmental spending tables.

Women and Gender Equality Canada. (2023–24). Departmental results. Obtenido de https://publications.gc.ca/collections/collection_2024/fegc-wage/SW1-12-2024-eng.pdf

Women and Gender Equality Canada. (2024). Departmental Results Report 2023-24. Obtenido de https://publications.gc.ca/collections/collection_2024/fegc-wage/SW1-10-2024-eng.pdf