PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“Transversalización de género en México: Hacia el nuevo decenio”

Armando Pizarro Morales.

Septiembre 2020

Contenido

I.- Introducción 3
II.- Problemática abordada 5
III.- Justificación 6
IV.- Planteamiento del problema 9
V.- Objetivo general 14
VI.- Marco Teórico 15
VII.- Hipótesis 23
VIII.- Pruebas cuantitativas y/o cualitativas de la hipótesis 24
IX.- Conclusiones 40
X.- Bibliografía 42

I.- Introducción

El desarrollo sostenible y la igualdad de género son temas considerados transversales a todas las políticas e iniciativas que busquen el crecimiento económico; por lo que sólo la conjunción de ambos elementos permite caminar hacia un paradigma de "crecer para igualar e igualar para crecer" e integrar así dos agendas intrínsecas al desarrollo humano sustentable (CEPAL, 2017a).

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas que emanan del ejecutivo federal, ha constituido uno de los principales retos de las últimas administraciones. La obtención de diagnósticos que dejan visibilizar la situación de las niñas y mujeres de México ha permitido el diseño e instrumentación de estrategias y acciones que coadyuvan a mejorar su condición y posición (Borja, 2012).

Todo lo anterior parte de los compromisos que ha adquirido el país a nivel internacional[1] para alcanzar la equidad entre hombres y mujeres y las acciones realizadas para concretar dicho objetivo. La creación de mecanismos institucionales nacionales, la instauración de leyes y la voluntad política para alcanzar la equidad presentan un avance importante.

Dicho progreso se observa en la consolidación de un marco jurídico y programático federal avanzado que favorece el diseño de políticas públicas y el desarrollo de acciones encaminadas a garantizar los derechos de las mujeres y la igualdad de género; por un lado, la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), la

[1] Por ejemplo, los instrumentos y mecanismos internacionales datan desde 1928 con la Comisión Interamericana de las Mujeres; 1946 Comisión sobre el Estatus de las Mujer; 1948 Declaración de los Derechos Humanos; 1975 Primera Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de las Mujeres; 1979 Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); 1980 Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer; 1985 Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer; 1993 Conferencia Mundial de los Derechos Humanos; 1994 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer; 1995 Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Declaración y Plataforma de Acción; 1999 Protocolo Facultativo de la CEDAW; 2000 Declaración del Milenio; 2012 Declaración de San José sobre el Empoderamiento Económico y Político de las Mujeres de las Américas.

Reforma a la Ley de Planeación (2011) y la Reforma a la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (2012), como instrumentos normativos, y, por el otro, el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y 2019-2024, así como el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2013-2018 y 2020-2024, como instrumentos de planeación gubernamental, prescriben la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque en resultados para el logro de la igualdad sustantiva en las políticas públicas (INMUJERES/ONU-MUJERES, 2018).

Ahora bien, la transversalidad de la perspectiva de género es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas (CEAMEG, 2015).

En términos generales, la transversalidad de la perspectiva de género, exige reconocer las diferencias entre mujeres y hombres; reconocer que existen desigualdades de género, que éstas producen discriminación y que son un problema público que requiere atención por parte del Estado; explicar el impacto de la acción pública en mujeres y hombres; y por tanto, a transformar los planes con los que se enfocan tradicionalmente los problemas y sus soluciones y diseñar acciones que permitan eliminarlas (Ávila, 2014).

Finalmente, como se sabe el problema de la desigualdad de género es multifactorial y multicausal, por lo cual se debe atender de manera integral por el conjunto de las instancias públicas y la transversalidad de género no es un fin en sí mismo, sino una estrategia para instituir la igualdad de género y con el objetivo de erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres.

II.- Problemática abordada

Los estereotipos y prejuicios de género que aún prevalecen generan resistencias a las acciones de PROIGUALDAD[2]; las prácticas burocráticas tradicionales entorpecen el cambio organizacional necesario para la inclusión de la perspectiva de género; la visión parcial, de corto plazo y sectorial que hace que no prevalezca una visión transversal; la etiquetación de recursos para incluir la perspectiva de género de manera generalizada y sostenida debe darse en el total del presupuesto público; la débil coordinación interinstitucional hace que no se logre un enfoque transversal de la perspectiva de género en la atención de los problemas públicos; se ejecutan acciones aisladas y que no trascienden en beneficio de las mujeres y hombres (Ávila, 2014).

[2] Su propósito es alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres utilizando para ello la planeación, programación y presupuestación con perspectiva de género. Asimismo, establece seis prioridades nacionales en materia de igualdad de género que enmarcan los esfuerzos gubernamentales en el ámbito nacional y estatal: 1. Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; 2. Erradicación de la violencia contra las mujeres y acceso a la justicia; 3. Acceso de las mujeres a un trabajo remunerado y digno; 4. Desarrollo social y bienestar de las mujeres; 5. Entornos seguros y sensibles al género; 6. Incorporación transversal de la perspectiva de género.

III.- Justificación

El ámbito internacional ha tenido una importancia central desde mediados del siglo pasado en el impulso de procesos de igualdad y equidad de género. Con la declaración como año internacional de la mujer en 1975, y a través de los resultados de las conferencias a nivel mundial y regional se han logrado consolidar las iniciativas con miras a la igualdad entre hombres y mujeres.

Entre las más importantes se encuentran las auspiciadas por la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) en 1979, ratificada por el país en 1981 y como lo comenta Sandra Carmona (2015), la Convención constituyó el instrumento legal más importante para la promoción de la igualdad de derecho de la mujer en todas las esferas sociales, e instauró el derecho de las mujeres al acceso al empleo, a la educación y a las actividades económicas sin discriminación. A su vez, se decretó que la función procreadora de la mujer no debería ser causa de discriminación, y estableció el derecho de la mujer a decidir libre y responsablemente el número de hijos y el intervalo entre los nacimientos.

Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) adoptada en Brasil el 9 de junio de 1994 y ratificada por México el 19 de junio de 1998, tiene como propósito proteger los derechos humanos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas.

También está la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (PAB) aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, constituye la manifestación de la voluntad política de los países firmantes, así como un programa para la potenciación del papel

de la mujer. Las 12 esferas de especial preocupación de la PAB representan los principales temas para el adelanto de la mujer y la niña.

En esta conferencia se reconoció la necesidad de introducir la perspectiva de género en las políticas y en la administración pública, lo cual permitiría fortalecer plenamente el papel activo de la mujer en igualdad con el hombre en todas las áreas y etapas de la vida.

En este sentido, los gobiernos se comprometieron a transversalizar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones;2 esto es, cada estrategia y acción implementada por parte del gobierno deberá tener un análisis previo de los efectos sobre hombres y mujeres de manera diferencial y de las necesidades de éstos, para adoptar cualquier decisión (INMUJERES, s/f).

Más recientemente están los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que Fueron aprobados en septiembre de 2000, en la Cumbre del Milenio promovida por la ONU Sintetizan los compromisos asumidos por la comunidad internacional para realizar acciones a favor de mejorar las condiciones de vida de la población en el mundo hacia el 2015, que se fijó como año meta para alcanzarlos (CEAMEG, 2015).

Cabe señalar que al comparar el compromiso internacional adquirido para alcanzar la equidad entre hombres y mujeres y las acciones realizadas por el gobierno para concretar dicho objetivo, se encuentra congruencia y consistencia entre ambos.

Asimismo, se sabe que la igualdad de género se ancla en el concepto de que la autonomía de las mujeres en la vida privada y pública es fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos. Desde esta perspectiva, la capacidad para generar ingresos propios y controlar los activos y recursos (autonomía económica), el control sobre el propio cuerpo (autonomía física) y la plena participación en las decisiones que afectan su vida y a su colectividad (autonomía en la toma de decisiones) son los tres pilares de la igualdad de género y de una ciudadanía paritaria. Por lo tanto, se puede observar que el concepto de autonomía ha ido evolucionando de la mano del concepto de igualdad sustantiva[3] (CEPAL, 2017b).

[3] La igualdad sustantiva implica igualdad ante la ley; no discriminación y; la igualdad de oportunidades.

IV.- Planteamiento del problema

Al primer trimestre de 2020 la población total en la República Mexicana es de casi 127 millones de habitantes[4] de los cuales las mujeres representan 51.71%. Sin embargo, su desarrollo social y económico es inferior al del hombre, es un hecho que el acceso de las mujeres al ejercicio y disfrute de todos sus derechos no está garantizado plenamente.

Un ejemplo de esto es la clara desventaja de las mujeres respecto a la seguridad social, si se compara con las condiciones de los hombres. La seguridad social a la que acceden las mujeres, no es en su totalidad por el acceso a un trabajo con prestaciones sociales, sino porque están aseguradas por parte de sus padres, conyugues, hijas o hijos.

La posición de dependencia para acceder a un sistema de protección social está vinculada con la división tradicional del trabajo en los hogares al estereotipar los roles, en donde el hombre se encarga de traer los recursos monetarios al hogar (espacio público) y la mujer del trabajo doméstico y de los cuidados de la familia (espacio privado), desvalorizando socialmente el espacio asignado a la mujer. En este desempeño de roles las mujeres quedan en una posición de dependencia pues necesitan de los ingresos que aporta el hombre para sobrevivir, y aunque también el hombre depende del trabajo de la mujer, el entorno social sólo hace visible la dependencia en una sola dirección, al no reconocer el trabajo doméstico como productivo.

[4] INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores Estratégicos. Primer trimestre de 2020.

Pese a los avances obtenidos en materia de derechos humanos de las mujeres, igualdad de género, no discriminación y en el propio acceso a una vida libre de violencia, en la actualidad existen importantes brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Lo anterior debido al contexto socio-cultural que expone diferentes grados de subordinación de las mujeres hacia los hombres, causando graves casos de violencia hacia las mismas, desde la violencia física, psicológica, sexual, verbal, económica, patrimonial, laboral, entre otras.

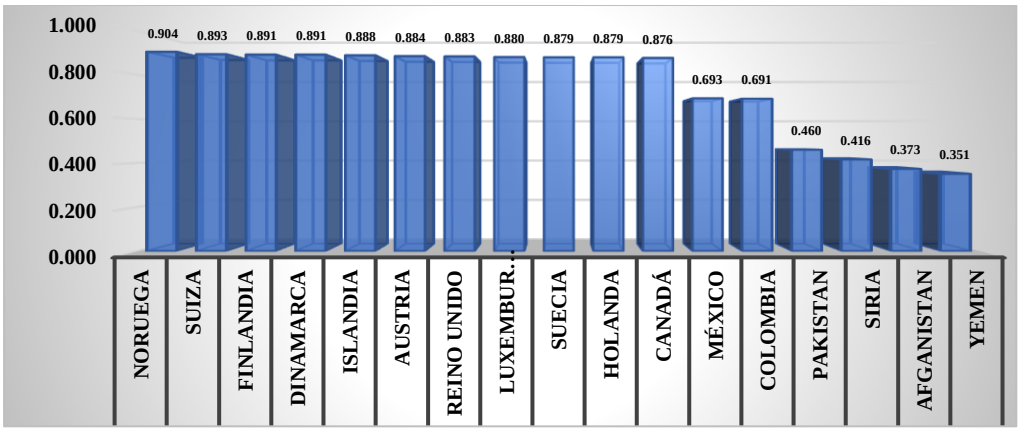
Asimismo, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo está limitada por las labores reproductivas tradicionales que se le han asignado socialmente, lo que dificulta encontrar horarios adecuados que les permitan conciliar su vida laboral con su vida familiar.

Como lo comenta Rubén Aguilar (2020), existen diversas instituciones internacionales de importante prestigio que consideran a México en el trato a las mujeres, derechos humanos, igualdad de género de nivel medio para abajo como se puede constatar en los siguientes indicadores:

El Índice de Mujeres, Paz y Seguridad 2019-2020, publicado por el Instituto Georgetown, de Washington, en el trato a las mujeres, sitúa a México en el lugar 103 de 167 países a partir de tres dimensiones[5] a tomar en cuenta ver Figura 1.

[5] La primera es inclusión (económica, social y política), la segunda justicia (leyes y discriminación) y la tercera seguridad (familia, comunidad y espacios sociales).

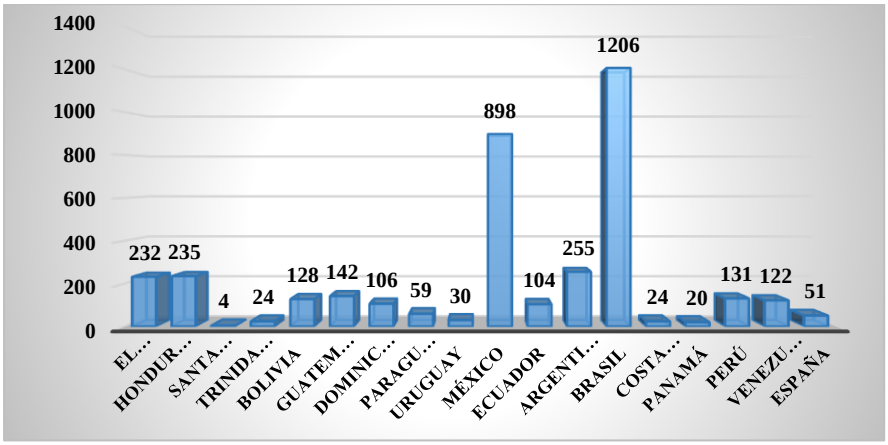
Figura 1. Índice de Mujeres, Paz y Seguridad 2019-2020.



Fuente: Georgetown Institute for women, peace and security 2019-2020.

En el US News y World Report de 2020, México alcanzó el lugar 51 de los 80 países considerados en términos de preocupación de los derechos humanos, igualdad de género, igualdad de ingresos, progreso y seguridad. La Comisión Económica para América Latina y del Caribe (CEPAL), a través del Observatorio de la Igualdad de Género (OIG), señala que en los últimos años ha aumentado el feminicidio. En 2017 fueron 760 y en 2018 de 898 ver Figura 2.

Figura 2. América Latina, el Caribe y España (18 países): Feminicidio o femicidio, último año disponible (en números absolutos).



Nota: El dato de México corresponde al año 2018. Es la cuantificación anual de homicidios de mujeres asesinadas por razones de género.
Fuente: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, CEPAL.

El OIG plantea que en México de 2000 a 2018 se ha reducido el número de mujeres en áreas urbanas sin ingreso propio al pasar del 49.8 % en 2000 al 25.8 % en 2018 y en el caso de las mujeres en áreas rurales sin ingreso propio, de 15 años o más, bajó del 47.5 % en 2000 al 24.4 % en 2018, pero en ambos casos la diferencia sigue siendo todavía muy alta con relación a los hombres.

Finalmente, según el Índice de Desigualdad de Género (IDG) un indicador que permite conocer la pérdida en desarrollo humano debida a la desigualdad entre mujeres y hombres al medir la diferencia en el logro entre ambos sexos en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral[6]. México alcanzó un índice de 0.336 en 2018 ocupando el lugar 76 y a pesar de que la cifra ha ido disminuyendo a través del tiempo la desigualdad de género sigue estando presente lo cual constituye un importante obstáculo para el desarrollo humano.

Las niñas y las mujeres han progresado mucho desde 1990, pero todavía no han alcanzado una situación de equidad de género. Las desventajas que experimentan las niñas y las mujeres son una causa importante de desigualdad. Con demasiada frecuencia, sufren discriminación en la salud, la educación, la representación política y el mercado de trabajo, entre otros ámbitos, lo que tiene repercusiones negativas para el desarrollo de sus capacidades y su libertad de elección (PNUD, 2019).

Finalmente, según el Índice de Desigualdad de Género (IDG) un indicador que permite conocer la pérdida en desarrollo humano debida a la desigualdad entre mujeres y hombres al medir la diferencia en el logro entre ambos sexos en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral. México alcanzó un índice de 0.336 en 2018 ocupando el lugar 76 y a pesar de que la cifra ha ido disminuyendo a través

[6] Cuando el IDG tiene un valor cercano a cero, el panorama de desarrollo es igualitario; cuando se aproxima a uno, las desventajas de las mujeres frente a los hombres son amplias. El IDG arroja nueva luz sobre la posición de las mujeres en 189 países y ofrece perspectivas sobre las diferencias de género en los principales ámbitos del desarrollo humano. Los indicadores que componen este índice destacan esferas en las que se necesita una importante intervención normativa, y promueven el pensamiento proactivo y las políticas públicas con miras a superar las desventajas sistemáticas que experimentan las mujeres.

del tiempo la desigualdad de género sigue estando presente lo cual constituye un importante obstáculo para el desarrollo humano.

Las niñas y las mujeres han progresado mucho desde 1990, pero todavía no han alcanzado una situación de equidad de género. Las desventajas que experimentan las niñas y las mujeres son una causa importante de desigualdad. Con demasiada frecuencia, sufren discriminación en la salud, la educación, la representación política y el mercado de trabajo, entre otros ámbitos, lo que tiene repercusiones negativas para el desarrollo de sus capacidades y su libertad de elección (PNUD, 2019).

V.- Objetivo general

Comprender la importancia que tiene para México el incorporar el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso culturales de todas las instituciones y así poder contribuir en forma real a un cambio en la situación de desigualdad de género.

VI.- Marco Teórico

Entre los principios o aspectos centrales a identificar en un proceso de planificación de género destaca los roles de género (reproductivo, productivo y gestión comunal), las necesidades de género (prácticas y estratégicas), la asignación de recursos equitativos, el balance de roles, la relación entre los roles y las necesidades y el control equitativo sobre la toma de decisiones en el dominio de la política y la planificación.

Caroline Moser (2005) plantea la necesidad de incorporar el género en todas las fases del proceso de planificación para lo cual desarrolla un conjunto de herramientas conceptuales y técnicas, esto surge a inicios de los noventa conocidos como una propuesta metodológica Planificación de género. Destaca un conjunto de principios, herramientas, procedimientos y técnicas para llevar adelante un proceso de planificación con enfoque de género.

En primera instancia es necesario describir los conceptos que apuntan a incorporar la perspectiva y el análisis de género de manera sistemática y en forma integral en la corriente principal del pensamiento, la planificación y las acciones del desarrollo.

Sexo y género

La distinción que se estableció entre los conceptos sexo y género significó un avance importante en la lucha de las mujeres por sus derechos. Ello permitió entender que la única diferencia biológica entre mujeres y hombres se encuentra en las características físicas y de sus órganos sexuales. Las palabras sexo y género suelen ser utilizadas como sinónimos, pero no lo son.

Mientras el sexo tiene que ver con las características biológicas, el concepto de género hace referencia a todas aquellas prácticas, valores, costumbres y tareas que la sociedad, y no la naturaleza, le ha asignado de forma distinta a cada uno de los sexos. Desde que nacemos se nos asigna un género con base en nuestras características biológicas. Si al nacer se tiene pene se reconoce como niño; en cambio, cuando se nace con vulva se reconoce como niña. De esta forma se asigna el sexo al nacer, según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Pero el género es, como lo menciona Leñero (2009) para decirlo de forma sencilla, una fabricación histórica y cultural de lo femenino y masculino, y, por lo tanto, no es algo natural o con lo que nacemos, el sexo sí lo es.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) menciona que sexo hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; es decir, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer, a quienes se nombra hombres o mujeres, respectivamente. Mientras que el concepto de género se refiere a los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, han sido asignados a hombres y mujeres. Se refiere a las características que, social y culturalmente, han sido identificadas como “masculinas” y “femeninas”, que abarcan desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (tales como proveer vs. cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad, para los hombres vs. emotividad, solidaridad, paciencia, para las mujeres), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse ver Tabla 1.

Tabla 1. Diferencias entre sexo y género 1/

Sexo	Género
Características y diferencias biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres	Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas, en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual. Define lo femenino y masculino
Se nace con estas características, que son inmodificables	Son construcciones sociales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas.
No cambia en el tiempo y es universal para todas las sociedades	Puede variar ampliamente en el tiempo, entre sociedades y culturas
Ejemplo: Las mujeres tienen la capacidad de embarazarse, por tanto, es una diferencia que responde estrictamente a cuestiones biológicas	Ejemplo: Dada la capacidad de embarazo de las mujeres, muchas sociedades justifican que el cuidado de los hijos e hijas sea responsabilidad exclusiva de ellas.
Debido a las diferencias tanto biológicas como de género las mujeres y los hombres tienen diferentes necesidades y diferentes niveles de acceso a los recursos, las oportunidades y la toma de decisiones.	

1/ UN Women. Concepts and definitions. Recuperado de http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm, fecha de último acceso 16 de septiembre de 2014. Traducción no oficial. Ver también UNIFEM (2006). Presupuestos sensibles al género. Conceptos y elementos básicos. Guía para la formulación de presupuestos sensibles al género en el sector salud. México, UNIFEM. P. 11.

Fuente: Tomado de Referentes conceptuales de los presupuestos con perspectiva de género. INMUJERES/ONU-Mujeres.

Perspectiva de género

Permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias. Es multidimensional, abarcando el nivel sociocultural, psicosocial o interpersonal y el nivel individual, incluyendo la identidad de género y su relación con otras variables. Permite además contemplar la diversidad de circunstancias que condicionan el desarrollo de las personas: clase, edad, cultura, color de la piel, son datos para tener en cuenta y que la perspectiva de género sea válida. Los condicionantes de género son tan diferentes para unas mujeres y otras que difícilmente el término engloba a todas.

Como lo menciona Marcela Legarde (1996) “Perspectiva de género es sinónimo de enfoque de género, visión de género, mirada de género y contiene también el análisis de género. En ciertos lenguajes tecnocráticos se llega a hablar de la variante género (como si el género fuera una variante y como si pudiera compatibilizarse dos perspectivas epistemológicas tan diferentes: una positivista y la otra historicista). Se le llama también el componente género y se le homologa al componente medio ambiente, al componente salud, etcétera”.

La perspectiva de género tiene sus orígenes en la corriente feminista, aunque ha de aclararse que no es lo mismo. Del feminismo surgen muchas de las bases de la perspectiva de género, incluso hay autoras que señalan que, sin la mirada feminista, la perspectiva de género se vaciaría de contenido político, y sin éste, las relaciones de poder y subordinación pasarían inadvertidas.

Transversalización de la perspectiva de género

Un concepto imprescindible de revisar es el de transversalización de la perspectiva de género, objeto de realización de la presente investigación. La palabra transversalización viene de transversal, es decir algo que atraviesa otra cosa. Significa aplicar el principio de dar igual trato y oportunidades a mujeres y hombres y se debe traducir en políticas públicas que tomen en cuenta las desigualdades que existen entre las personas para adoptar las medidas necesarias y equilibrar la situación.

La estrategia de Institucionalización del género o Transversalización del Género (Gender Mainstreaming en inglés), surge por primera vez en los textos posteriores a la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer. Es adoptada en la Conferencia de Beijing (1995) como principal estrategia dado el bajo impacto que estaban teniendo las diferentes políticas, programas y acciones para la equiparación de las mujeres en la

sociedad. Este cambio de énfasis proviene del reconocimiento que las instituciones no son neutrales al género, de manera que reproducen y producen desigualdades y estructuras jerárquicas de privilegio masculino. Así, se reconoce que sin el cambio institucional que refleje y represente los intereses de las mujeres, no será posible alcanzar la meta de la equidad y la igualdad de género[7] (Valdés, 2006).

A partir de lo sucedido en Beijing, la mayor parte de las agencias del sistema de Naciones Unidas, gobiernos, agencias de cooperación bilateral y otras organizaciones de desarrollo, adoptan la estrategia de Transversalización de Género (TG). En primera instancia se relacionó con el nuevo marco interpretativo denominado Género en el Desarrollo (GED), que centraba la atención no sólo en las relaciones desiguales entre los géneros sino también en las estructuras que generan la desigualdad. Esto es, los cambios en las relaciones de género requieren transformaciones profundas de las estructuras existentes y para ello se propone incorporar el género. Dicho enfoque orienta las recomendaciones emanadas de la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985), que plantean la conformación de mecanismos situados en los más altos niveles de gobierno, con recursos adecuados para asesorar y dar seguimiento al impacto de las políticas en las mujeres.

7 Es importante diferenciar los conceptos de equidad e igualdad de género porque no es lo mismo. La equidad se refiere a un imperativo ético asociado con principios de justicia social y derechos humanos, en donde ninguna de las partes es favorecida de manera injusta en perjuicio de otra. Así también a la distribución justa de recursos y beneficios entre mujeres y hombres conforme a normas y valores culturales. La equidad suele fundarse en la percepción tradicional de que mujeres y hombres no tienen las mismas necesidades ni derechos. La igualdad es un derecho humano universal e inalienable. La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades, oportunidades y resultados para mujeres y hombres, niñas y niños. La igualdad de género implica que los intereses, las necesidades y prioridades de las mujeres y los hombres se toman en consideración, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que debe preocupar y comprometer plenamente tanto a mujeres como a hombres. La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos, condición previa e indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas (INMUJERES/ONU-MUJERES, 2014).

En segundo lugar, el enfoque Mujeres en el Desarrollo (MED) puso énfasis (en términos organizacionales e institucionales) en la creación de estructuras[8] y oficinas de la mujer, al igual que agencias de desarrollo con unidades específicas para la mujer. En términos globales, en la fase MED se sostiene que los aspectos relativos a las mujeres permanecieron marginales a las corrientes centrales de las actividades de desarrollo de los gobiernos y las agencias. Por ello, sus impactos en las mujeres fueron escasos o estuvieron y están presentes de formas que no cuestionan las estructuras y las maneras tradicionales de intervención social (Kabeer, 1998).

Posteriormente, en el marco de la orientación de "Género en el Desarrollo" (GED), la manera en que se fue institucionalizando agregó a las estructuras separadas, la creación de competencias de género en los equipos de las estructuras existentes. Sin embargo, la función de estas instancias de género separadas es fundamentalmente distinta de las estructuras específicas para mujeres del MED, ya que buscan operar como catalizadores en la integración de la perspectiva de género, como parte regular de las prácticas en todas las actividades de desarrollo. También, ha sido característico de estas instancias estar desprovistas de los recursos necesarios para su acción, aunque se han destinado recursos para intervenciones específicas de desarrollo, no se han destinado los suficientes para que los equipos que las implementan jueguen el rol catalizador e integrador del género en la corriente central del desarrollo.

Martha I. Leñero (2009) lo define de la siguiente manera:

"Es un principio según el cual la integración de la perspectiva de género debe aplicarse a todos los niveles y ´atravesar´ todas las políticas, programas y proyectos programáticos de las instituciones. Se origina en el supuesto de que para lograr la equidad entre hombres y mujeres es imprescindible modificar las metodologías, los

8 Estas estructuras tenían como línea de acción a la mujer en tanto categoría analítica y operacional, es decir, como sujetos y/o objeto de las intervenciones. Los medios de intervención eran generalmente políticas, programas y proyectos específicos para mujeres o "componentes para las mujeres" en el marco de proyectos generales. Mayoritariamente estas instancias se caracterizaban por contar con presupuestos bastante reducidos con relación a otras.

análisis y líneas de acción desde una perspectiva de género (…) Una política de transversalización implica tener en cuenta las cuestiones de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de forma transversal en todas las acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer."

Como se ha podido percibir, transversalizar la perspectiva de género requiere un análisis de género mediante el cual se pregunta "quién hace qué, quién tiene acceso a y control sobre qué, quién se beneficia de qué, en relación con las personas de ambos sexos y distintas franjas etarias, clases, religiones, grupos étnicos, razas y castas. Análisis de género significa también separar por sexo y analizar separadamente por sexo la información acerca de todos los grupos poblacionales, socioeconómicos y culturales relevantes (OMS, 2005).

Finalmente, para cerrar esta sección es importante comentar que el marco normativo nacional que ordena la elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género en 2011 se elevaron a rango constitucional los tratados internacionales en materia de derechos humanos, incluida la CEDAW. Desde 2006 se han aprobado distintas leyes[9] y reformas (federales y generales) que sientan las bases para avanzar de manera práctica en la elaboración de presupuestos con enfoque de género en México. La Ley de Planeación y la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (LFPRH)[10] incluyen, la perspectiva de género en los presupuestos públicos como un criterio central para el diseño, desarrollo y evaluación de las acciones públicas (INMUJERES/ONU-MUJERES, 2014).

[9] Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH-2006) cuyos artículos importantes son 1, 12, 14, 17 y 48. Proporciona uno de los cimientos más importantes para avanzar en la transversalización del enfoque de género en los ámbitos público y privado; Ley General de acceso de las mujeres a la vida libre der violencia (LGAMVLV-2007) cuyos artículos importantes son 1, 2, 23, 39 y sexto transitorio. Ofrece un instrumento jurídico que proporciona las disposiciones y condiciones legales para brindar seguridad a todas las mujeres y las niñas del país; Ley General para prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos (Ley de Trata-2012), cuyo objetivo es establecer competencias y formas de coordinación para la prevención, investigación, persecución y sanción de los delitos en materia de trata de personas entre el Gobierno Federal, de la CDMX, los Estatales y Municipales, así como la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos.

[10] Aprobada en 2006, cuyos artículos importantes son 1, 27, 28, 41, 58, 83 y 85. Es el marco legal que regula el proceso presupuestario a nivel federal. Su objetivo es reglamentar los procesos de programación, presupuestación, aprobación, ejercicio, control y evaluación de los ingresos y egresos públicos federales.

Es importante resaltar que las leyes que regulan al presupuesto público y los marcos similares a nivel estatal son el instrumento para aterrizar en términos económicos la transversalización del enfoque de género en la política pública; de ahí la relevancia de conocer bien estos marcos legales y analizarlos de manera conjunta con otros marcos que promueven la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos humanos (INMUJERES/ONU-MUJERES, 2018).

VII.- Hipótesis

A pesar del avance en materia de transversalización de la perspectiva de género, la situación en la que todavía viven las mujeres y niñas del país exige al Estado mexicano acciones para eliminar la discriminación y garantizar sus derechos humanos.

VIII.- Pruebas cuantitativas y/o cualitativas de la hipótesis

En todo el país, la voluntad política de alcanzar la equidad entre mujeres y hombres se ha orientado a realizar acciones que promuevan la integración de la perspectiva de género en la administración pública; comenzó en la legislación como fundamento normativo y después se instituyó a través de mecanismos gubernamentales ver Mapa 1. A partir de estos hechos[11], diversas instituciones de la administración pública han realizado acciones para integrar la perspectiva de género en sus planes, programas y estrategias de acción, tanto nacionales como estatales y municipales.

Mapa 1. Entidades Federativas que incluyen una, dos, tres y hasta cuatro leyes en la perspectiva de género: Ley de Planeación, Ley de Presupuesto, Presupuesto de Egresos y Leyes Normativas de la Evaluación.

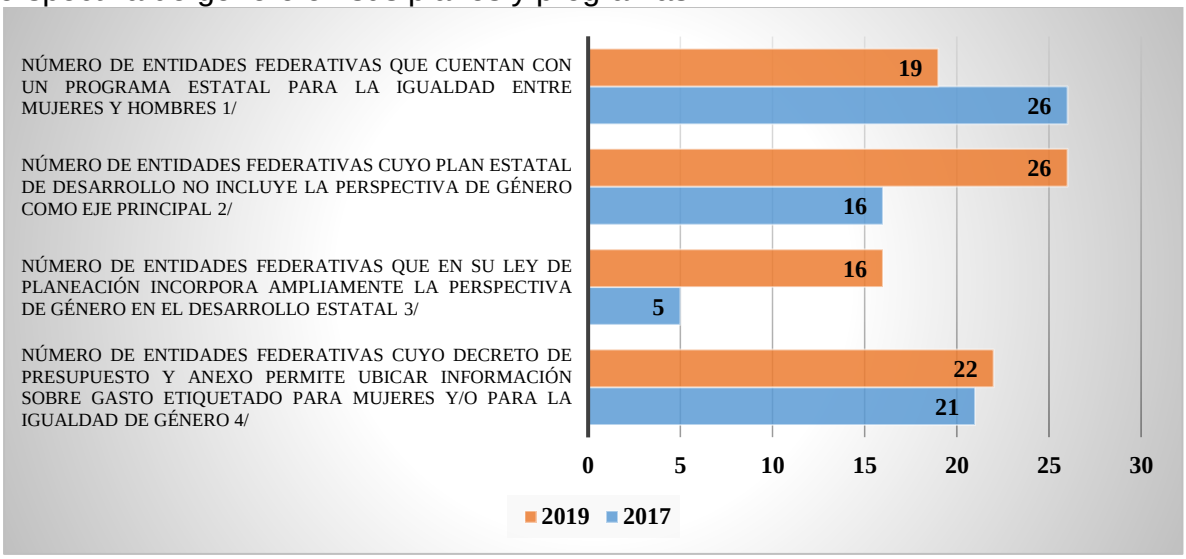


Fuente: INMUJERES y ONU-MUJERES. Armonización Legislativa.

[11] Uno de los puntos estratégicos para dar seguimiento a los avances de los programas es la incorporación de indicadores y metas con perspectiva de género, que permitan dar cuenta de la eficacia de las políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

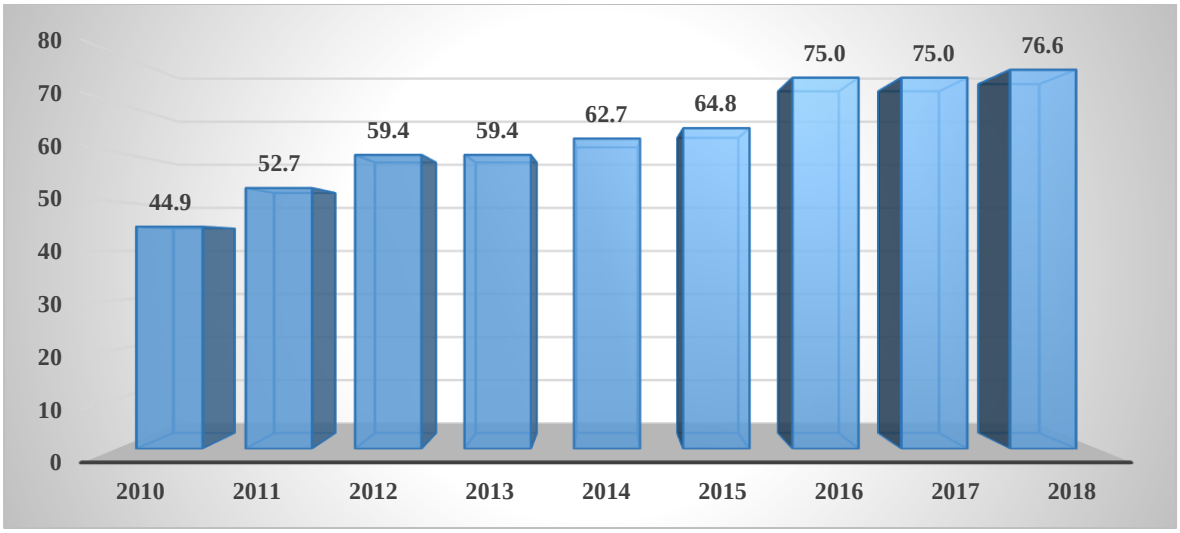
Como se observa en el Mapa 1 y en las Figura 3 y 4 se ha avanzado en la integración de la perspectiva de género en la administración pública pero todavía falta mucho por hacer para llegar al 100%.

Figura 3. Número de Entidades Federativas que participan en la integración de la perspectiva de género en sus planes y programas.



1/ Incluye a la Ciudad de México
2/ Incluye a la Ciudad de México. Se incluye a las entidades Baja California, Chihuahua, Colima, Durango, Guanajuato, Guerrero, Michoacán, Oaxaca, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán; donde el Plan Estatal de Desarrollo incluye la perspectiva de género como un eje principal, pero hay áreas de mejora.
3/ Incluye a la Ciudad de México. Se incluye a las entidades Colima, Oaxaca, Querétaro, Sinaloa y Tabasco; donde la Ley no incorpora la perspectiva de género como un principio de la planeación de desarrollo estatal.
4/ Incluye a la Ciudad de México. La información en el Presupuesto no permite ubicar cabalmente recursos etiquetados para programas que permitan avanzar la igualdad entre mujeres y hombres y/o no cuenta con un Anexo Transversal para género.
Fuente: INMUJERES / ONU Mujeres. Plataforma México Rumbo a la Igualdad. http://rumboalaigualdad.inmujeres.gob.mx/ Información consultada el 4 de noviembre de 2019.

Figura 4. Índice de avance en la armonización legislativa



Indicador oficial de PROIGUALDAD 2013-2018.
Fuente: INMUJERES, con información de los Congresos Locales

Por otra parte, en el marco de la normatividad vigente, toca a la SHCP y al INMUJERES dar seguimiento a los programas presupuestarios que integran el Anexo 13 “Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres”. Dado que es considerado, como una acción del gobierno federal para acelerar el paso hacia la igualdad. Es importante que en el registro de cada programa se establezca la alineación con el PROIGUALDAD, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS y con las observaciones y recomendaciones generales emitidas por la CEDAW; se incorporen acciones e indicadores con perspectiva de género y se incluyan acciones que hagan efectivo el avance hacia la igualdad.

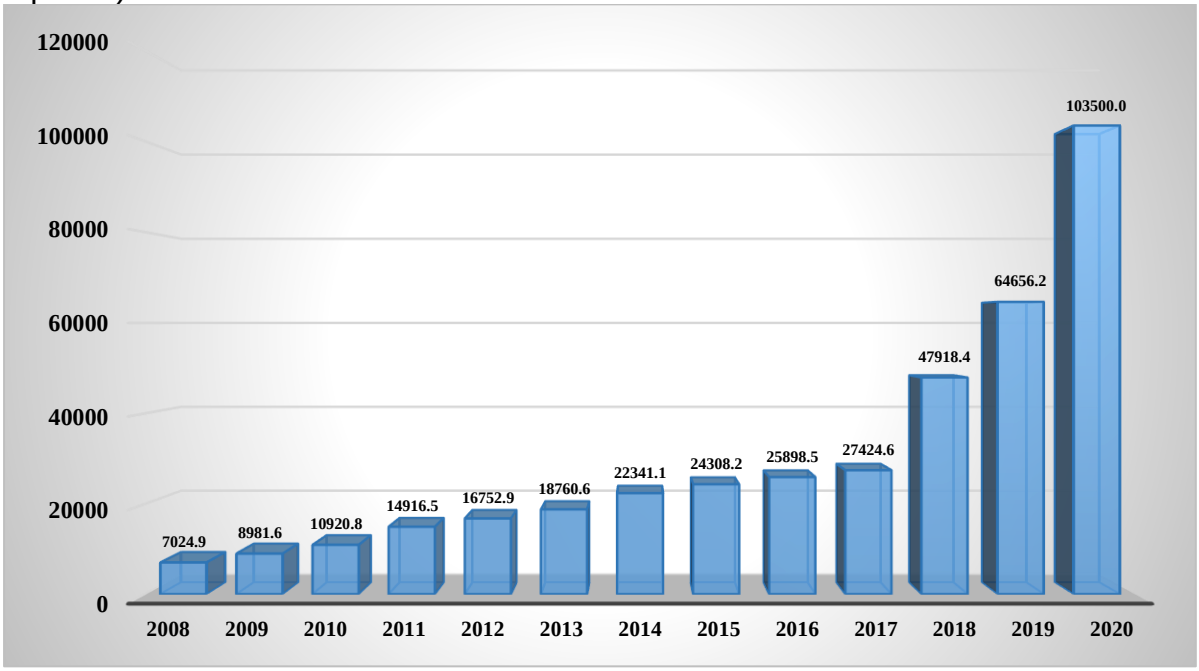
En México, la perspectiva de género[12] comenzó a incorporarse a través de un anexo de programas presupuestarios con Presupuesto Etiquetado para las Mujeres y la

[12] La perspectiva de género (PEG) es aplicable a todas las fases del ciclo presupuestario. Implica el establecimiento de parámetros básicos para la construcción de un presupuesto orientado a reducir y eliminar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres que prevalecen en la sociedad.

Igualdad de Género (PEMIG), en el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF), a partir del ejercicio fiscal 2008.

Tomando como referencia la inclusión del anexo de programas con PEMIG en el PEF, las erogaciones para mujeres y la igualdad de género ha crecido más de 14 veces, manteniendo una tendencia de incremento en cada ejercicio fiscal, pasando de 7 024.9 mdp en 2008 a 100,684.7 mdp en 2020 ver Figura 5.

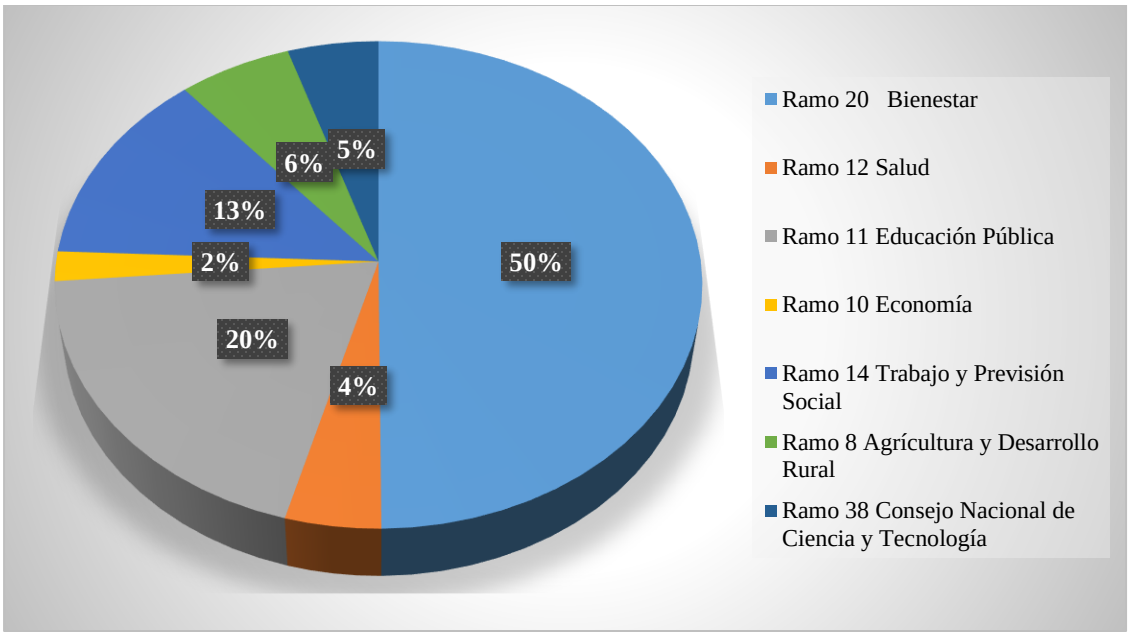
Figura 5. Evolución del PEMIG por año en los ejercicios fiscales 2008-2020 (Millones de pesos).



Fuente: Decretos de Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) para los ejercicios fiscales 2008 a 2020.

Ahora bien, la concentración del PEMIG por ramos en el PEF 2020 se dio en siete de los 27 ramos previstos en el anexo del decreto de PEF 2020 concentrando el 97.3% del PEMIG para este ejercicio fiscal, observándose las prioridades del gasto federal para la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres tales como: bienestar, salud, educación, trabajo y previsión social, agricultura y desarrollo y consejo nacional de ciencia y tecnología ver Figura 6.

Figura 6. Concentración del PEMIG por ramos en el PEF 2020

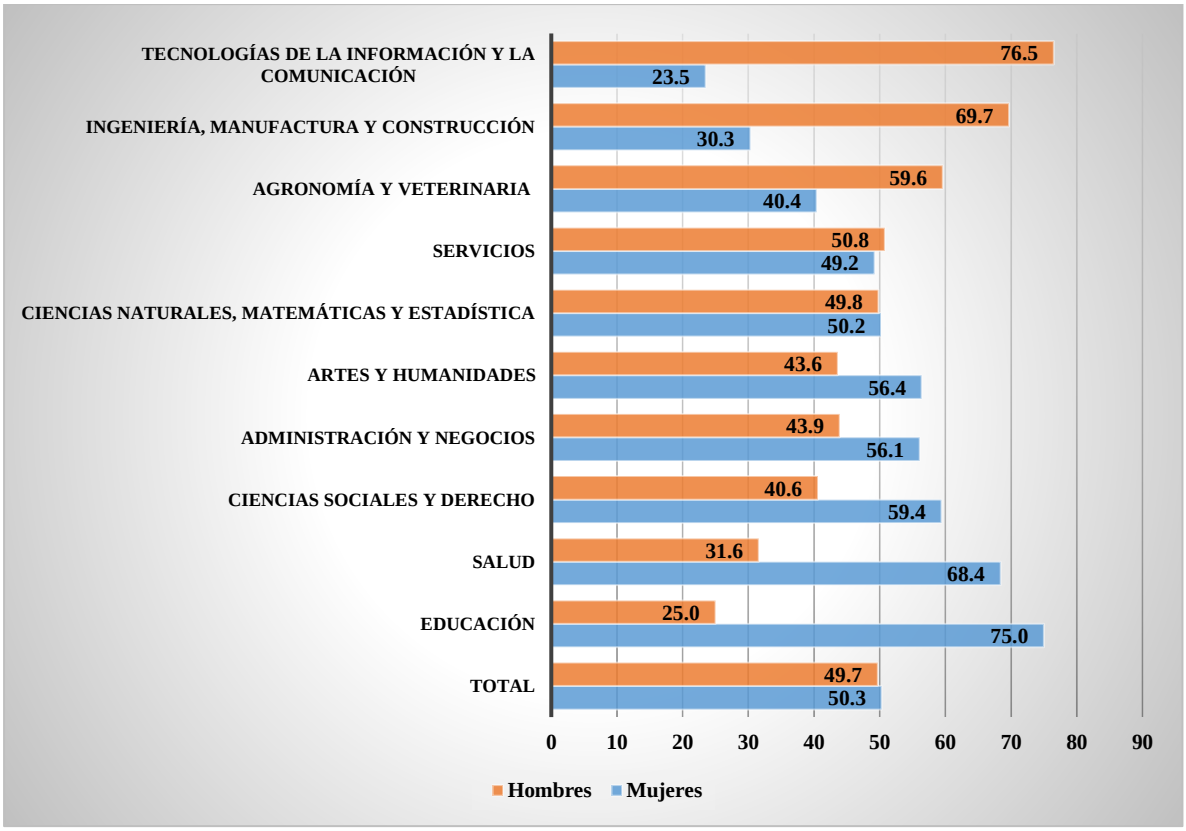


Fuente: Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación 2020.

Con relación a las áreas de estudio de mayor preferencia por las mujeres son: Educación, Salud, Ciencias Sociales y Derecho, Administración y Negocios, y Artes y Humanidades. En tanto que las áreas de estudio preferidas por los hombres están: Tecnologías de la información y la comunicación, Ingeniería, manufactura y construcción, Agronomía y veterinaria, y Servicios.

Se presentan diferencias de género muy amplias según el área de estudio, por ejemplo, en el caso de Educación la brecha es de 45 puntos porcentuales hacia las mujeres; y en las Tecnologías de la información y la comunicación es de 53 puntos porcentuales hacia los hombres ver Figura 7 (ANUIES, 2019-2020).

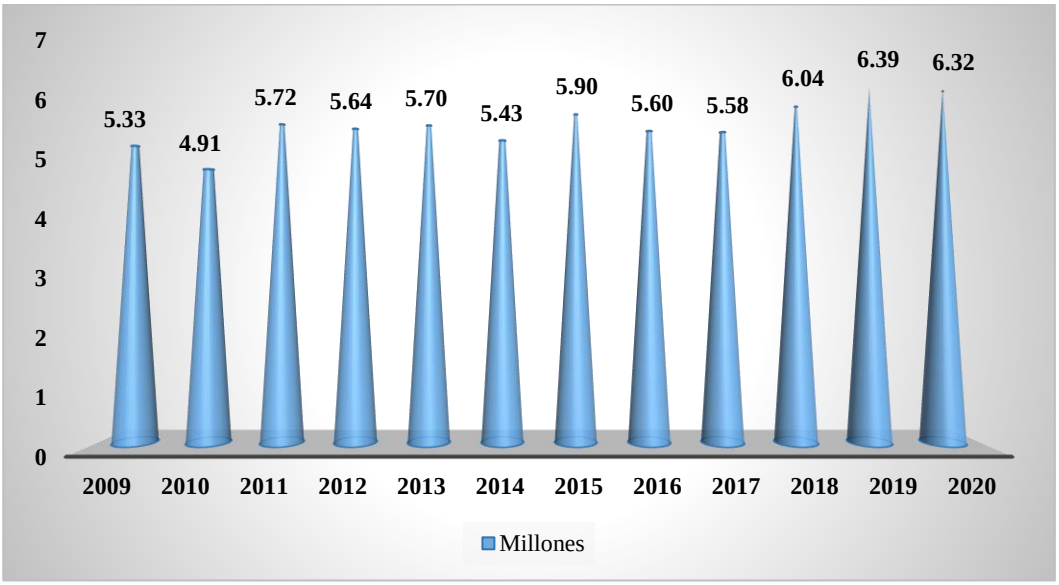
Figura 7 Distribución porcentual de la matrícula de mujeres y de hombre en licenciatura universitaria y tecnológica según área de estudio. Ciclo escolar 2019/2020.



Nota: Incluye técnico superior y normal licenciatura.
Fuente: ANUIES. Anuario Estadístico de Educación Superior. Ciclo Escolar 2019-2020.

Por otra parte, la población femenina en el país está conformada por 65.5 millones de personas, de las cuales aproximadamente 22 millones tienen un empleo**.** Por sector, en la formalidad laboran aproximadamente 9.4 millones en tanto que el informal 6.3 millones, según cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) INEGI hasta el primer trimestre de 2020 ver Figura 8.

Figura 8. Informalidad laboral Nacional (Mujeres). Millones

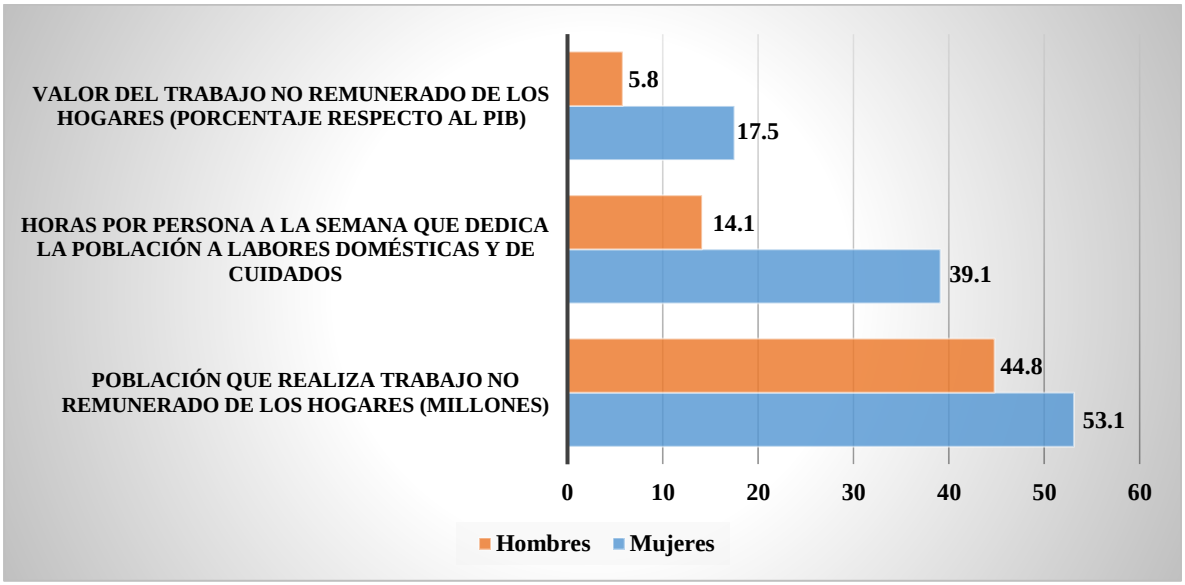


Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Informalidad laboral. Indicadores estratégicos. Cuarto trimestre 2009-2019 y primer trimestre 2020.

Durante años el mercado laboral informal se ha estigmatizado, pero ante la rigidez del mercado formal muchas trabajadoras optan por esta alternativa debido a que es más flexible en el horario, aunque eso signifique que deban renunciar a las prestaciones de ley y a recibir un mejor salario.

Con respecto al trabajo doméstico no remunerado que realizan las mujeres y los hombres de 12 años y más de edad en 2017, las mujeres destinan a esta actividad 39.1 horas a la semana y los hombres 14.1; lo que significa que por cada hora que ellos destinan, ellas realizan tres. Esto quiere decir que las mujeres aportan el triple del valor económico producido por los hombres ver Figura 9 (INEGI, 2019).

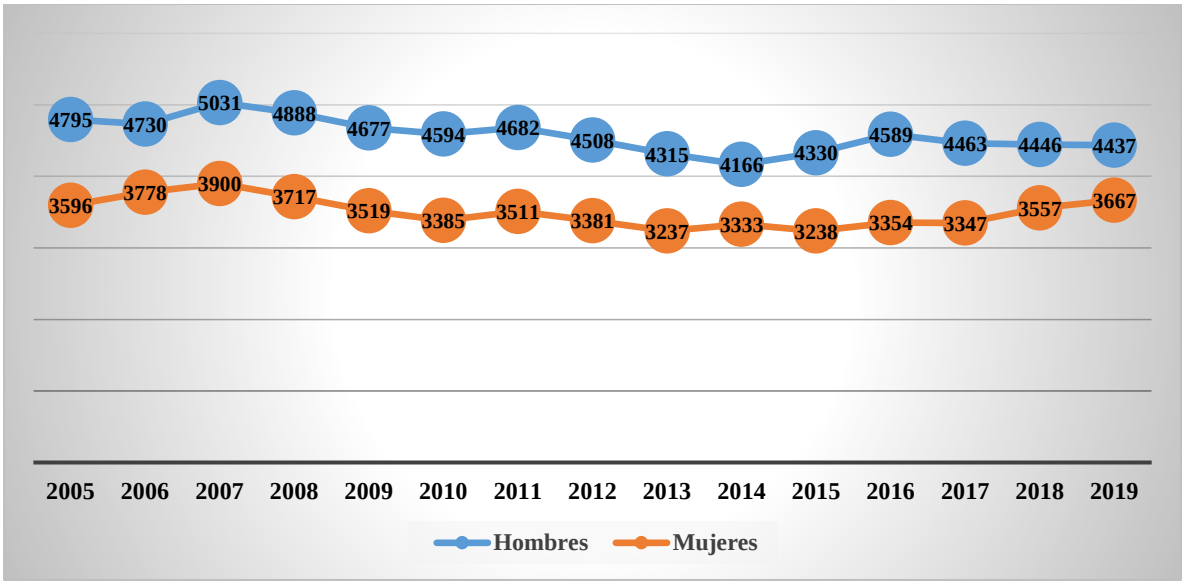
Figura 9. Trabajo no remunerado que realizan las mujeres y los hombres de 12 y más años de edad 2017 P/



Fuente: INEGI. SCNM. Cuenta Satélite del Trabajo no remunerado de los hogares de México, 2017 preliminar. Año base 2013. En: www.inegi.org.mx (17 de junio de 2019).

Al analizar el salario real de los hombres y mujeres ocupadas(os) durante el periodo que va de 2005 a 2019, se observa que la brecha que separa la mediana de los ingresos mensuales reales de los hombres respecto a la de las mujeres se ha mantenido con escasas variaciones. También muestra que independientemente de la edad, la escolaridad y la situación conyugal de las mujeres y los hombres, la remuneración que perciben las mujeres por su trabajo es inferior a la que reciben los hombres ver Figura 10 (INEGI, 2019).

Figura 10. Mediana del ingreso mensual real de las mujeres ocupadas y de los hombres ocupados. Serie anual 2005-2019. Pesos.



Nota: Datos al segundo trimestre de cada año.
Fuente: INEGI. Catálogo Nacional de Indicadores. https://www.snieg.mx/cni/default.aspx (11 de septiembre de 2019)

Asimismo, se puede observar que a través del índice de discriminación salarial en el periodo de 2010 a 2019 las mujeres reciben un menor salario que los hombres, tomando en cuenta el nivel de escolaridad y el promedio de ingreso por hora trabajada ver Figura 11 (INEGI, 2019).

Figura 11. Índice de discriminación salarial[13] de la población ocupada por sector de actividad
Económica. Serie anual 2010-2019

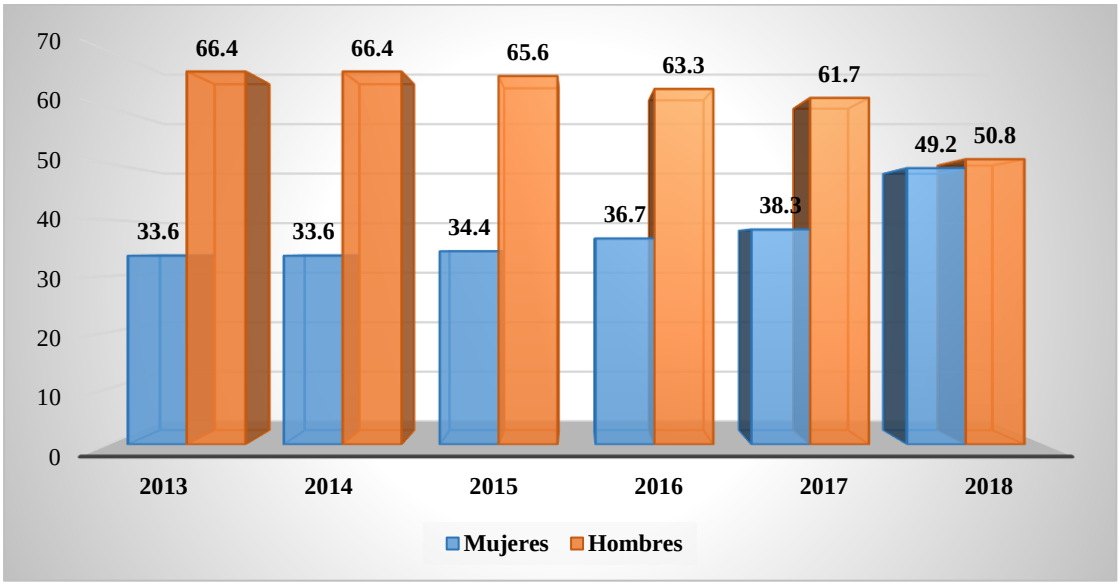
Sector de actividad económica	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**-8.4**	**-5.3**	**-4.7**	**-3.1**	**-6.5**	**-6.2**	**-5.1**	**-5.8**	**-5.4**	**-6.6**
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	-0.7	-3.7	-1.2	2.9	1.2	-1.9	-2.6	14.7	3.0	1.2
Comercio	-25.5	-21.2	-19.5	-19.3	-17.6	-23.9	-24.2	-16.9	-18.7	-22.7
Restaurantes y servicios de alojamiento	-13	-3.7	-7.7	-2.3	-18.4	-3.8	-4.7	-9.9	-5.9	-1.1
Industria manufacturera	-22.1	-15.8	-17.7	-18.1	-18.2	-17.8	-22.3	-17.8	-15.3	-18.2
Servicios profesionales, financieros y corporativos	-38.1	-10.9	-6.1	-7.9	-7.3	-14.3	-6	-3.3	-6.6	-8.6
Servicios sociales	-13.9	-9.5	-11.1	-9.6	-14.8	-15.2	-6.9	-13.3	-11.7	-11.7
Servicios diversos	3.1	8.5	-1.0	4.1	-2.3	0.7	0.3	1.2	3.9	6.5
Construcción	-12.3	-31.9	-15.3	4.8	-19.7	-17.2	-13.1	-10.5	-11.2	-6.5
Industria extractiva y de la electricidad	20.8	-8.5	8.5	-1.3	-1.8	-7.1	2.6	1.7	8.9	-13.4
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	2.8	-0.4	-3.4	-9.2	4.0	-3.6	1.9	0.8	3.3	-3.7
Actividades del gobierno y organismos internacionales y extraterritoriales	-2.7	-1.5	2.2	1.6	-0.6	2.6	3.9	2.1	-5.9	-0.9

Fuente: INMUJERES, con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010 a 2019. Segundo trimestre de cada año.

[13] El valor del índice de discriminación salarial representa el porcentaje de cambio en el salario de mujeres u hombres que se debe realizar para lograr la igualdad salarial. Si el índice es negativo, hay que incrementar el salario de las mujeres; cuando es igual a cero, existe igualdad; y cuando es positivo, el salario de los hombres se debe incrementar.

En el ámbito de la vida política del país en particular en la Cámara de Senadores del Honorable Congreso de la Unión en los últimos cinco años la composición por sexo se ha modificado en forma importante, ya que mientras en 2013, de cada 10 escaños solo tres estaban ocupados por mujeres, en 2018, solo hay una diferencia de 1.6 puntos porcentuales ver Figura 12.

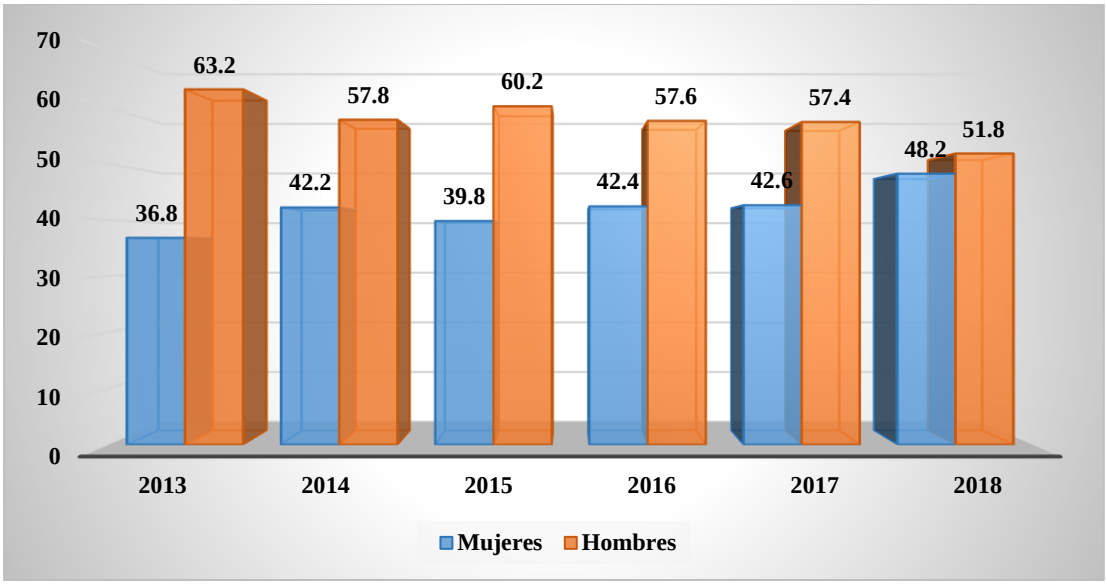
Figura 12. Composición del Senado de la República según sexo 2013-2018
Porcentaje



Fuente: INMUJERES. Con base en INEGI. Catálogo Nacional de Indicadores. En: https://www.snieg.mx/cni/. (22 de septiembre de 2019).

Acerca de la Cámara de Diputados en los últimos cinco años la composición por sexo se ha mantenido donde las diferencias por sexo siguen favoreciendo a los hombres ver Figura 13.

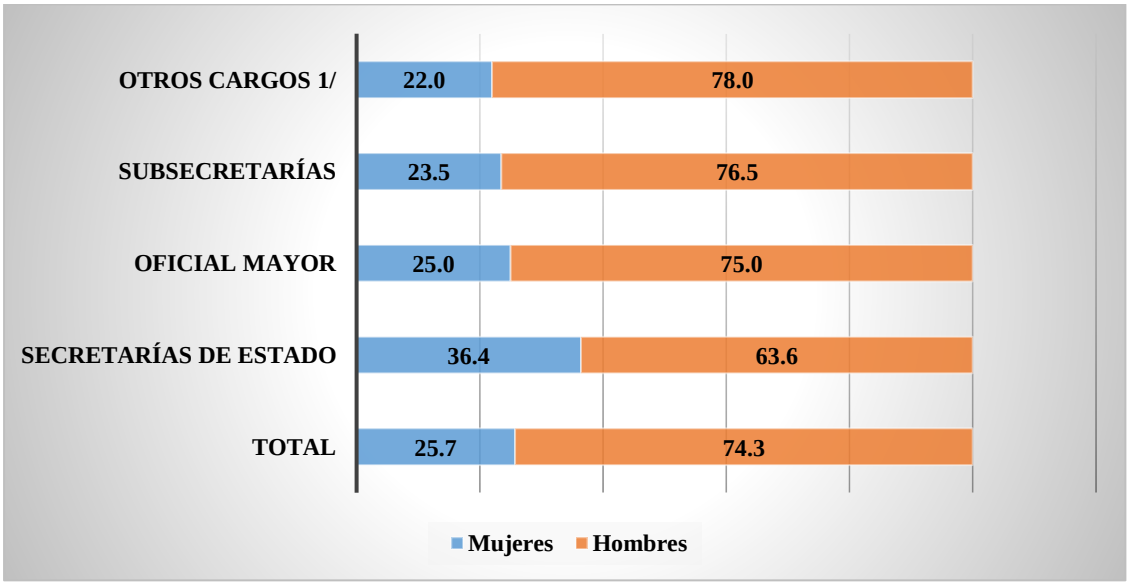
Figura 13. Composición de la Cámara de Diputados según sexo 2013-2018



Fuente: Fuente: INMUJERES. Con base en INEGI. Catálogo Nacional de Indicadores. En: https://www.snieg.mx/cni/. (22 de septiembre de 2019).

Con relación a la distribución por sexo de los funcionarios en puestos de alta dirección de la Administración Pública Federal (Centralizada y Paraestatal) existe fuerte participación de los hombres; la titularidad de los puestos de dirección en las diferentes instituciones y dependencias es ocupada por hombres 74.3% contra 25.7% de mujeres. La mayor participación femenina se da en las Secretarías de Estado, en el que, por cada 100 titulares, 36 son mujeres; así como en otros cargos, en las cuales 22 de cada 100 plazas son encabezadas por mujeres. En los demás puestos de mando superior, la proporción de varones es más alta: 63.6% en las Secretarías de Estado y 76.5% en las Subsecretarías ver Figura 14 (INEGI, 2019).

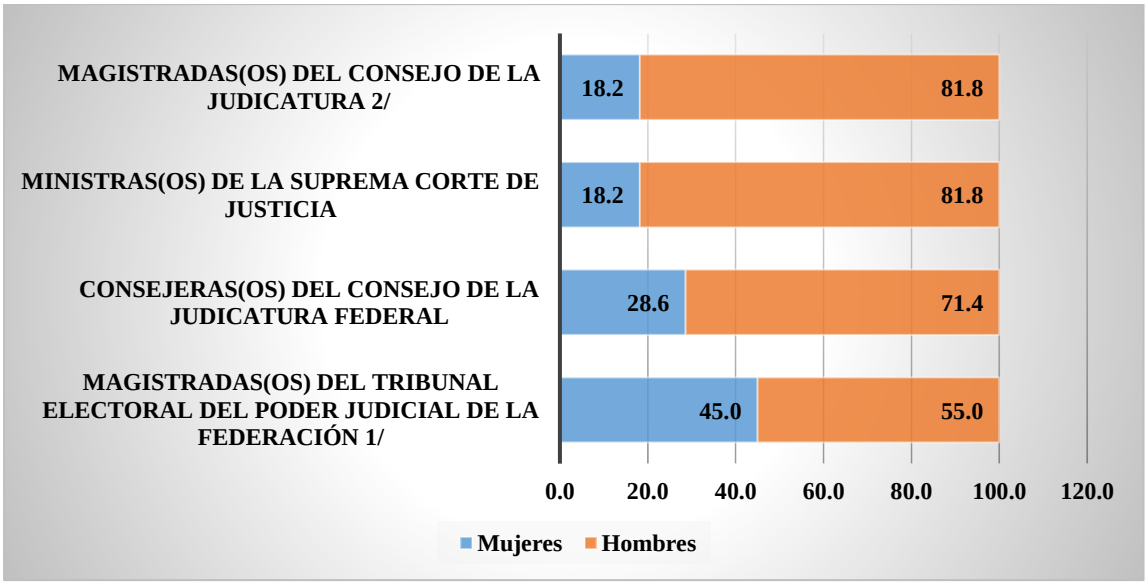
Figura 14. Distribución porcentual de las mujeres y de los hombres en los principales puestos de dirección en la Administración Pública Federal, 2019.



Nota: Datos al 22 de abril de 2019
1/ Incluye Directoras(es) generales, coordinadoras(es), visitadoras(es), jefas(es) de unidad, subdirectoras(es), entre otros.
Fuente: Diferentes Secretarías de Estado (4 de abril de 2019)

Referente al Poder Judicial de la Federación, de las 24 Magistradas y Magistrados de la sala superior y de las salas regionales del Tribunal Electoral, cuatro son mujeres (25.0%). Entre quienes integran el Consejo de la Judicatura Federal, de siete Consejeras(os), dos son mujeres (28.6%); situación similar se observa en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de 11 ministras(os) dos son mujeres (18.2%). Finalmente, de las 301 magistradas(os) de los Órganos Jurisdiccionales del Consejo de la Judicatura Federal, el 18.2% son mujeres ver Figura 15 (INEGI, 2019).

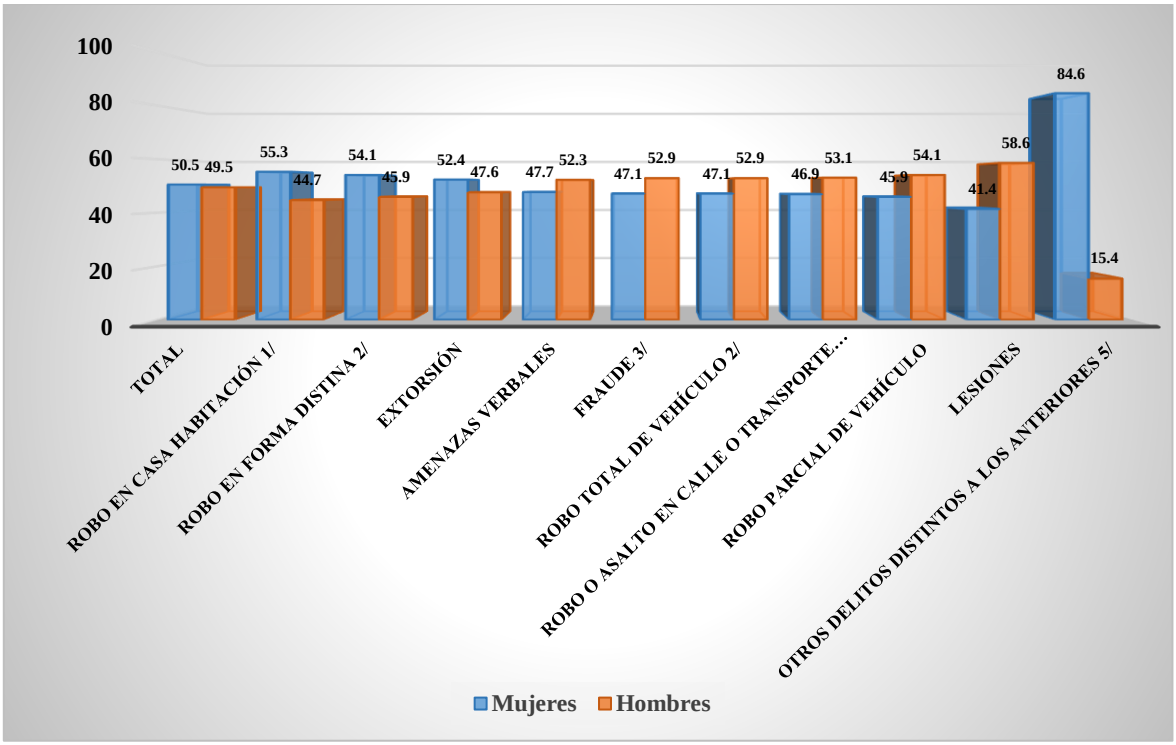
Figura 15. Distribución porcentual de las mujeres de los hombres en el Poder Judicial de la Federación según puesto, 2019.



1/ Incluye magistradas y magistrados de la sala superior y de las salas regionales.
2/ Se refiere a las magistradas y magistrados que integran los Órganos Jurisdiccionales del Consejo de la Judicatura Federal.
Fuente: Consejo de la Judicatura Federal. En: www.cjf.gob.mx (2 de mayo de 2019)

Ahora corresponde describir los delitos cometidos durante 2018, cuando las víctimas son hombres significan 49.5% de los casos y cuando son mujeres, 50.5%. La distribución por tipo de delito y sexo de la víctima muestra diferencias: respecto al delito de lesiones, 58.6% de las víctimas son varones y 41.4% mujeres; en el otro extremo, 85 de cada 100 víctimas de los denominados otros delitos corresponden al sexo femenino –aquí se incluyen el secuestro y los delitos sexuales, como hostigamiento, manoseo, exhibicionismo, intento de violación y violación. Esta clase de delitos son relevantes para entender la victimización de las mujeres, ya que existen conductas que no son consideradas como delitos, pero repercuten notablemente en su percepción de la seguridad ver Figura 16 (INEGI, 2019).

Figura 16. Tipos de delitos cometidos contra mujeres y hombres, 2018



Nota: es la suma de los delitos captados por la encuesta, hayan sido o denunciados ante el Ministerio Público.
1/ De conformidad a las prácticas internacionales, la estimación para los delitos de robo total de vehículo y robo de accesorios, refacciones o herramientas de vehículos y robo en casa habitación, se generó a partir del factor de expansión hogar por tratarse de delitos del hogar.
2/ Incluye carterismo.
3/ Incluye fraude bancario (dinero falso o uso de chequera, número de tarjeta o cuenta bancaria para hacer cargos o extraer dinero) y fraude al consumidor (entrega de dinero por un producto o servicio que no se recibió conforme a lo acordado).
4/ Incluye robo relacionado con una visita a un banco o cajero automático.
5/ **Incluye secuestro o secuestro exprés, delitos sexuales, tales como hostigamiento, manoseo, exhibicionismo, intento de violación y violación sexual.**
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública, 2019. Tabulados Básicos. SNIEG. Información de Interés Nacional. En: www.inegi.org.mx (7 de octubre de 2019).

Por lo tanto, para la siguiente década en nuestro país debe ser prioridad erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas, lo cual implica una acción comprometida y coordinada por parte de todos los niveles de gobierno. Es indispensable contar con una estrategia nacional que promueva el cambio estructural hacia la igualdad de género, que apunte al papel de los hombres y jóvenes como agentes de cambio, que incremente el apoyo de la sociedad civil, que avance hacia las mejoras en la recolección de información, en los programas y servicios, que garantice el acceso a la justicia de las víctimas de violencia y fortalezca las estrategias de prevención en el marco de las políticas de igualdad.

IX.- Conclusiones

Para alcanzar la equidad entre hombres, mujeres, niños, niñas, adultos mayores, indígenas, migrantes y discapacitados se requiere mayor esfuerzo, coordinación y coherencia entre las disposiciones e instituciones, ya que, a pesar de estos decretos para alcanzar la equidad y eliminar la discriminación, aún no se ha conseguido una transformación significativa en la disposición y el acceso a los recursos, a las oportunidades de desarrollo, al poder, a los beneficios de la seguridad social, a la salud, a la satisfacción de necesidades e intereses, a la vida sin violencia y a la libertad en la toma de decisiones por parte de las mujeres (Carmona, 2015).

Es conveniente transformar el marco legal para eliminar los espacios y las imprecisiones por las cuales se infringe la ley y se mantiene la discriminación; se deben realizar estrategias que favorezcan la igualdad de oportunidades, implementar acciones positivas para eliminar la desventaja inicial; establecer la paridad en la participación de hombres y mujeres en las instituciones políticas, sociales, administrativas y judiciales que nos permitirían alcanzar la equidad entre hombres y mujeres (Carmona, 2015).

Es necesario aumentar los recursos presupuestarios del Gasto Etiquetado para las Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG), teniendo en cuenta las necesidades por atender, las acciones a realizar y su relación respecto al Gasto Programable del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) y el Producto Interno Bruto (PIB) del país (CEAMEG, 2015).

Es indispensable mejorar el acceso, participación y representación igualitaria de las mujeres en espacios artísticos, recreativos y órganos de decisión de fomento a la cultura, así como, propiciar la creación de espacios artísticos y galerías para mujeres.

Es básico sistematizar las mejores prácticas de las experiencias legislativas y en el ámbito de la administración pública, registradas a nivel internacional, nacional y local, para fortalecer la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la legislación, la política pública y el presupuesto.

Posibles soluciones propuestas

Para los próximos años se debe asegurar la atención integral y la reparación del daño a mujeres víctimas de violencia; fomentar la coordinación interinstitucional para optimizar la prevención y atención de las mujeres víctimas de violencia; incorporar la igualdad de género en todas las etapas de la política pública, desde el diseño hasta la evaluación; promover acciones que permitan conciliar trabajo y familia en la administración pública federal; asegurar la igualdad sustantiva al interior de los entes públicos del Gobierno Federal.

Realizar campañas de concientización, información y sensibilización en espacios públicos y/o medios masivos de comunicación, dirigidas a eliminar estereotipos, roles discriminatorios, imágenes, mensajes y lenguaje sexista y promover la igualdad de género, los derechos de las mujeres; así como la responsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, cuidados familiares, educación y desarrollo de sus hijas e hijos.

X.- Bibliografía

Aguilar Valenzuela Rubén (2020), Estudios y Estadísticas sobre las mujeres en México, Lo que quiso decir, 10 de marzo.

ANUIES (Anuario Estadístico de Educación Superior), Ciclo Escolar 2019-2020.

Ávila Santacruz María de Lourdes (2014), La transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas, INMUJERES.

Banco Mundial (2020), Indicadores de Desarrollo Mundial.

Borja Medina Carolina (2012), La Transversalidad de la Perspectiva de Género, Tecnológico de Monterrey CCM, Tesina.

CDMX (2019), Informe Anual. Avances en cumplimiento al programa general de igualdad de oportunidades y no discriminación hacia las mujeres de la Ciudad de México 2013-2018.

Carmona Sandra (2015), La institucionalización del género en México, Revista de El Colegio de San Luis • Nueva época • año V, número 9 • enero a junio.

CEAMEG (Centro de Estudios para el Adelanto de la Mujeres y la Equidad de Género), Políticas Públicas y Presupuesto, Etiquetado para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en México, 2015.

CEPAL (2017a), La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina

CEPAL (2017b), Estrategia de transversalización de la Perspectiva de género en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2013-2017.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Conceptos básicos, disponible en (https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html). Fecha de consulta 23 de octubre de 2020.

Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Ciudad de México, 2016. Disponible en: http:// www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_ WEB.pdf.

Fritz, H. y Valdés, T. (2006), La Institucionalización / Transversalización del Género, extraído parcialmente de “Igualdad y equidad de género: Aproximación teórico-conceptual. Una Herramienta de Trabajo para las Oficinas y Contrapartes del UNFPA”. Santiago: EAT:UNFPA.

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores Estratégicos. Primer trimestre de 2020.

INEGI-INMUJERES (2019), Mujeres y Hombres en México.

INMUJERES/ONU-MUJERES (2018), Presupuestos Públicos con enfoque de género en México.

INMUJERES/ONU-MUJERES (2014), Presupuestos con perspectiva de género en el nivel federal y estatal en México.

INMUJERES/ONU-MUJERES (2014), Referentes conceptuales de los presupuestos con perspectivas de género.

INMUJERES (Instituto Nacional de las Mujeres) (s/f). Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal [en línea]. Instituto Nacional de las Mujeres. Disponible en: http://www.inmujeres.gob.mx/documentos_download100564.pdf

Instituto de la Mujer (2001) Mainstreaming de Género. Informe Final del Grupo de Especialistas en Mainstreaming. Madrid.

Instituto Georgetown de Washington (2020), Índice de Mujeres, Paz y Seguridad 2019-2020.

Kabeer, N. (2003), Gender Mainstreaming in Poverty Erradication and the Millennium Development Goals. A Handbook for Policy-makers and Other Stakeholders. Commonwealth Secretariat, IDRC, CIDA. www.idrc.ca

Lagarde Marcela, (1996), “El género”, fragmento literal: ´La perspectiva de género´, en Género y feminismo. Desarrollo humano. España, Ed. Horas y Horas, p. 1.

Leñero Martha, (2009) Equidad de género y prevención de la violencia en el preescolar. México, Secretaría de Educación Pública.

Moser C., (2005). Gender mainstreaming since Beijing: a review of success and limitations in international institutions, in OXFAM GB Mainstreaming Gender in Development: A critical Review. h ttp://publications.oxfam.org.uk/oxfam/display.asp?isbn=0855985518

PNUD (2019), Human Development Reports. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Guía de recursos: Transversalización del enfoque de género en la gestión del agua, 2005, p.153. 42 Organización Mundial de la Salud (OMS), Integración de las perspectivas.

US News and World Report (2020).