TODAS

IGUALDAD ES VIVIR LIBRES DE VIOLENCIA: CANDELARIA OCHOA







Eres persona física con actividad empresarial, regimen de incorporación fiscal (RIF) o persona moral (hasta 250 empleados y ventas anuales no mayores a 250 millones de pesos).



Conoce los lineamientos y detalles de la convocatoria en:

https://www.gob.mx/se am





APOYOS QUE OBTENDRÁS:



ASISTENCIA TÉCNICA



ACOMPAÑAMIENTO



EQUIPAMIENTO PRODUCTIVO



CERTIFICACIÓN



CAPACITACIÓN GRUPAL



DEBES CONTAR CON TU ACREDITACIÓN JURÍDICA:

Registrate en:

www. sistemaemprendedor.gob.mx





Realiza tu proceso de registro y recuerda que la fecha límite es hasta el 2 de octubre para ser evaluado y determinar si procede el apoyo.

Se dará prioridad a solicitudes presentadas por mujeres y jóvenes con el fin de contribuir de manera particular al bienestar de largo plazo de estos grupos de población.









(†) JESÚS D. GONZÁLEZ

Fundador

FRANCISCO A. GONZÁLEZ Presidente del Consejo de Administración

FRANCISCO D. GONZÁLEZ Presidente Ejecutivo IFSÚS D. GONZÁLEZ Vicenresidente CARLOS MARÍN Conseiero Editorial ÁNGEL CONG Director General ÓSCAR CEDILLO Director de Información ALFREDO CAMPOS Director Milenio Diario RAFAEL OCAMPO Director Milenio Televisión JAVIER CHAPA Director Multigráfica

REGINA REYES-HEROLES Directora de Suplementos ADRIANA OBREGÓN Directora Comercial VALERIA GONZÁLEZ Directora Creativa

TODAS

SUPLEMENTO MENSUAL

MIGUEL REYES Gerente de Arte y Suplementos

GEORGINA NAVARRETE Coordinadora Editorial

WENDY SOLIS Editora

GUILLERMINA AYALA Editora de FT Mercados PEDRO HERNÁNDEZ Editor de Arte

FMILIANO GONZÁLEZ Coeditor de Suplementos

YAZMÍN VELOZ Editora Web

DISEÑO EDITORIAL

MICHELLE LAGUNA, ANGÉLICA VARGAS, FRANCISCO SÁNCHEZ, JAIR PIÑA

DOMICITIO:

Morelos 16, Col. Centro, Ciudad de México, C.P. 06040 Para Ventas e Informes T: 5140.2979 / F: 5140.2964

MULTIGRÁFICA PUBLICITARIA S.A. DE C.V.

Democracias No. 116 Col. San Miguel Amantla, C.P. 02700 Alcaldía Azcapotzalco México, Ciudad de México Para ventas e informes T: 5445-1590 / 5445-1591



NADINE GASMAN Presidenta del INMUJERES MÓNICA MACCISE Secretaria Ejecutiva MARTA FERREYRA Directora General de Autonomía

y Empoderamiento para la Igualdad Sustantiva FABIOLA ALANÍS Directora General para una Vida Libre de

Violencia y para la Igualdad Política y Social

CELIA AGUILAR Directora General de Estadística, Información

y Formación en Género

FERNANDO LÓPEZ PORTILLO Director General de Administración y Finanzas

CARLOS VARGAS Director General Adjunto de Comunicación Social NANCY ALMARAZ Directora de Información

ICELA MEJÍA Corrección de estilo ARMANDO MATA Cuarta de forros

Los contenidos de los artículos publicados en el presente nento son responsabilidad de las y los autores firmantes







l Gobierno de México tiene la convicción de que la igualdad es un derecho que adquiere su verdadera dimensión cuando se ejerce. Por ello, en esta nueva administración se tiene el compromiso de trabajar intensamente por la transformación de México. El objetivo es tener un país con mayor bienestar, inclusión e igualdad para todas y todos.

La perspectiva de género, inclusión y no discriminación es un eje transversal del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, que da un gran marco para que toda política, todo programa gubernamental y cada una de las acciones emprendidas por las instituciones de los tres Poderes del Estado y de los tres órdenes de gobierno sean parte del engranaje institucional que contribuya a generar el profundo cambio cultural desde su quehacer institucional hasta los servicios que brindan.

En esta encomienda, es necesario fortalecer las capacidades de todos los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, incluidas las Unidades de Igualdad de Género, las cuales tienen la misión de impulsar cambios por y para la igualdad sustantiva en dos esferas: al interior de las propias instituciones y en las políticas públicas.

Si bien, cada vez más, en las instituciones públicas se valoran los aportes y el talento de las mujeres como elementos que contribuyen a la eficiencia, a la creatividad, a la innovación y a la productividad, todavía el reto es que no se reconocen plenamente las desventajas históricas que enfrentan las mujeres, por lo que aún es necesario que en cada institución se incorpore la perspectiva de género.

Las mujeres y los hombres que están en el servicio público tienen la gran responsabilidad de atender las necesidades y demandas de la sociedad con respeto, compromiso, profesionalismo y sin ningún tipo de discriminación para todas y todos. Por eso, este número de TODAS tiene el objetivo de refrendar el compromiso de las instituciones con la igualdad, de mostrar a la población lo que se ha hecho y lo que aún falta por hacer.

Lo importante es no bajar la guardia, y que servidoras y servidores públicos se conviertan en las y los principales promotores y vigilantes de la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación en el servicio público. Esto es fundamental para lograr la transformación de México en un mejor país. T

NADINE GASMAN

INMUJERES

Pág. 6

ZULEMA MOSRI

Tribunal Federal de Justicia Administrativa

Pág.7

ALFONSO CARRILLO M.

Pág.10

GABRIELA SCHERER

Secretaría del Bienestar

Pág. 18

MARGARITA GALLARDO

Financiera Nacional de Desarrollo

Pág.20

JULIO SANTAELLA

Pág.22



INMUJERES

Medir para mejorar

Con el objetivo de promover la producción, desarrollo, sistematización y divulgación de información estadística y de indicadores con perspectiva de género para su uso en el diseño, implementación, monitoreo y la evaluación de las políticas públicas, se realizó del 11 al 13 de septiembre en Aguascalientes el XX Encuentro Internacional de Estadísticas de Género: "De Beijing a la Agenda 2030: para no dejar a nadie atrás". Durante dos décadas, con estos encuentros se ha avanzado en la construcción de datos estadísticos que permiten visibilizar, caracterizar y dimensionar las desigualdades entre mujeres y hombres para desarrollar políticas públicas y acciones específicas dirigidas a cerrar las brechas de género y garantizar los derechos humanos de las mujeres y las niñas en la región.



Rumbo a Beijing +25

El 3 de septiembre se realizó el Foro "Beijing +25: Análisis sobre avances, pendientes y retos en la defensa de los derechos de las mujeres", con el fin de promover el análisis y evaluación de los desafíos que afectan la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing, la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y su contribución a la plena realización de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Nadine Gasman, presidenta del INMUJERES señaló la importancia del proceso de transformación que vive el país para acelerar el cambio hacia nuevas realidades para las mujeres y destacó el trabajo realizado a nivel internacional para la revisión de Beijing a 25 años, con el "Foro Global Generación Igualdad", donde México y Francia, junto a ONU Mujeres, el movimiento amplio de mujeres y feministas, analizarán los desafíos para la igualdad.



Presupuesto insuficiente

El 22 de agosto, en la ciudad de Puebla se realizó el Tercer Encuentro de Observatorios de Participación Política de las Mujeres, que reunió a representantes del Observatorio Nacional, así como a los Observatorios Locales de las 32 entidades federativas del país, con el fin de compartir buenas prácticas respecto a su papel como mecanismos de vigilancia, monitoreo y análisis de la participación política de las mujeres, en particular, tras los últimos procesos electorales en los que se aplicó el principio constitucional de paridad. Nadine Gasman, presidenta del INMUJERES refirió que el 3% del presupuesto de los partidos políticos para el liderazgo de las mujeres es insuficiente. "Aquí con nuestras diputadas y senadoras queremos exigir que este porcentaje sea significativamente mayor; no mayor, significativamente mayor", recalcó.



Estrategia Puertas Violetas

El 30 de agosto en Monterrey, en la Segunda Asamblea Plenaria Ordinaria de la Conferencia Nacional de Seguridad Pública Municipal (CNSPM), Olga Sánchez Cordero, secretaria de Gobernación, presentó avances de la "Estrategia Nacional de Protección Integral para Mujeres, Niñas, Niños y Adolescentes que viven Violencia de Género". Parte de la estrategia princiapl es: "Puerta Violeta", un centro de atención a mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas, que funciona desde septiembre de 2018 en Escobedo, operado en coordinación con Alternativas Pacíficas AC y el gobierno estatal, y que se replicará en todo el país. La secretaria de Gobernación resaltó la importancia de que los gobiernos locales implementen esta estrategia. "Es importante la estrategia de seguridad nacional, pero es aún más, la estrategia de seguridad municipal, porque es donde hay mayor cercanía con la población".

Por la prevención del embarazo adolescente

Con el objetivo de fortalecer el papel que juegan las instancias de las mujeres de las entidades federativas en los Grupos Estatales para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (GEPEAS), el INMUJERES realizó el 29 y 30 de agosto un encuentro nacional en el que se reforzaron las capacidades técnicas de los funcionarios para la implementación, monitoreo y evaluación de la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo Adolescente (ENAPEA) a nivel Estatal. A cuatro años del lanzamiento de la ENAPEA, disminuyó la tasa de fecundidad adolescente en casi siete puntos porcentuales. Así, de las 77 de cada 1 000 jóvenes menores de 18 años que tuvieron hijas e hijos en 2016, en 2018 la tasa disminuyó a 70.6. Las y los panelistas coincidieron en que esa disminución en la tasa de fecundidad adolescente es un llamado para no bajar la guardia, para continuar colocando en primer plano la garantía de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.







Firma de memorando entre ONU Mujeres y la Secretaría de la Función Pública, que refuerza el combate al acoso y hostigamiento sexual

Función Pública con enfoque de género

La perspectiva de género es clave para combatir la corrupción y la impunidad, y avanzar de manera contundente.

DRA. IRMA ERÉNDIRA SANDOVAL BALLESTEROS Secretaría de la Función Pública.

no de los principios rectores de la nueva administración es "no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera". A diferencia de lo que ha ocurrido en el pasado, en este Gobierno se busca la plena inclusión de las mujeres en la actividad productiva y, especialmente, en los espacios de decisión pública.

Actualmente, las mujeres representan 54%, de 1.4 millones de personas servidoras públicas en toda la Administración Pública Federal, así como 40% de las 34,000 que pertenecen al Servicio Profesional de Carrera. Esta distribución, sin embargo, no es equitativa: el mayor número de mujeres se concentra en puestos operativos o de mando medio (particularmente jefaturas de departa-

54% es el porcentaje de mujeres que forman parte de la Administración Pública Federal.

mento), pero no de mandos superiores. Sólo 29% de las direcciones generales son ocupadas por mujeres.

Frente a los retos que implica la instrumentación de la paridad al interior de las dependencias gubernamentales, la nueva Función Pública ha avanzado de manera contundente. Los nombramientos que hemos realizado en los últimos nueve meses, tienen una composición paritaria en altos mandos, mientras que la relación es muy cercana en el reclutamiento de mandos medios (54% hombres y 46% mujeres).

También para reducir estas asimetrías, se realizan convocatorias del Servicio Profesional de Carrera exclusivas para mujeres; medidas de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal; así como programas de atracción de talento desde un enfoque de género y una perspectiva multicultural. Trabajamos en mecanismos de reclutamiento e instrumentos de selección en el servicio

MÉXICO HA CONTRAÍDO UNA DEUDA HISTÓRICA CON LAS MUJERES, Y EN LA CUARTA TRANSFORMACIÓN TIENE LA OPORTUNIDAD DE SALDARLA ??

público que estén libres de sesgos e incluyan acciones afirmativas que reduzcan la desigualdad.

Hay evidencia clara, además, de que la participación de las mujeres en cargos ejecutivos enriquece la toma de decisiones, al ofrecer una percepción distinta del riesgo, de las oportunidades y del entorno. En el servicio público y, en particular, en el combate a la corrupción es necesario que se incorpore también una mirada de género. No sólo por el falso debate sobre si las mujeres son o no más honestas que los hombres, sino por el impacto diferenciado que tiene la corrupción sobre ciudadanas y ciudadanos.

En México, como en el resto del mundo, tienen que identificarse los efectos de la corrupción que acentúan las diferencias de género. Es indispensable que se consideren las necesidades concretas de las mujeres, para ser capaces de proteger sus derechos y cerrar las brechas de desigualdad que generan las prácticas corruptas.

Con ese objetivo, la Función Pública firmó por primera vez en la historia un Memorándum de Entendimiento con la Organización de las Naciones Unidas responsable de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU Mujeres). Ambas instituciones nos comprometimos a fortalecer el servicio público y el combate a la corrupción y la impunidad con perspectiva de género.

La Función Pública está decidida a hacer del Gobierno mexicano un aliado de las mujeres para garantizar sus derechos humanos. Por eso, también trabajamos para garantizar, en el servicio público, espacios de trabajo seguros e inclusivos. A tres años de la creación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, revisamos los procedimientos que han obstaculizado el acceso eficaz de las víctimas a la justicia administrativa. A partir de este análisis desarrollamos un modelo integral de atención para quienes han sufrido acoso u hostigamiento sexuales.

México ha contraído una deuda histórica con las mujeres, y en la cuarta transformación tiene la oportunidad de saldarla. Desde la Función Pública seguiremos promoviendo que, en toda la Administración Pública Federal, se garanticen las oportunidades en igualdad de condiciones, se asegure un ambiente libre de violencia y discriminación, y se fomenten políticas públicas con un lente de género. **T**

Políticas públicas y bienestar

La sociedad civil es el motor que impulsa la transversalidad de la perspectiva de género en la agenda pública.



La ciudadanía es cada vez más consciente de la necesidad de construir una sociedad igualitaria, y empuja para la creación de políticas públicas en ese sentido.

LILIA MIREYA CASTRO LÓPEZ

Consejera Social por Sinaloa ante el INMUJERES

n la Cuarta Conferencia Mundial de Beijing sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995, se acordó por consenso trabajar por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas partes; representantes de 189 gobiernos negociaron los compromisos con 30 mil activistas no gubernamentales, acordando la Plataforma de Acción de Beijing, y proponiendo el término "gender mainstreaming" o, en español, transversalidad de la perspectiva de género.

Se precisaron 12 áreas de especial preocupación para avanzar en la igualdad de género: mujer y pobreza, acceso desigual a la educación, acceso desigual a la salud, violencia contra las mujeres, vulnerabilidad de las mujeres en conflictos armados, desigualdad en estructuras económicas, desigualdad de poder en la toma de decisiones, ausencia de mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, falta de respeto a los derechos humanos, subrepresentación de mujeres en medios de comunicación,

desigualdad en salvaguardar el ambiente, y discriminación y violación de niñas.

Si lograra transversalizarse la solución a los obstáculos como cursos de acción y propuestas para políticas públicas, y a partir de ello alcanzáramos su institucionalización, los avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres estarían más cerca y con ello los mecanismos para el adelanto de las mujeres podrían lograr el cometido para el que fueron creados.

La incorporación del género en las políticas públicas y en los programas de gobierno como quehacer sustantivo ha obligado a que se le asigne presupuesto a los proyectos, que se rindan cuentas y se haga transparente su cumplimiento, ya que son demandas sentidas de la ciudadanía.

Corregir las desigualdades históricas de las demandas en las que han estado sumergidas las mujeres muestra que el desarrollo social y el bienestar humano solo podrán alcanzarse si se incorpora a toda la población en estos pocesos, y no solo a la mitad de ella. Esto es: si en los procesos de construcción de sociedades sustentables, más justas e igualitarias se incluye el trabajo y el aporte de los hombres y de las mujeres.

Esto pone de manifiesto que la igualdad entre mujeres y hombres no es solo un

LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES NO ES SOLO UN ASUNTO DE JUSTICIA SOCIAL, SINO UNA NECESIDAD PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL ??

EL FORO GLOBAL

de Beijing +25 en 2020 será copresidido por México y Francia; ahí la sociedad civil hará propuestas para acelerar el cumplimiento de la Plataforma de Acción de Beijing y de la Agenda 2030.



asunto de justicia social, aunque por sí mismo sería suficiente, sino una necesidad para el desarrollo económico y social de cualquier sociedad.

Hay una gran cantidad de grupos de la sociedad civil, organizados de diferentes maneras, que han impulsado la incorporación de esta perspectiva en distintos temas sociales, logrando grandes avances en las esferas de la salud y los derechos sexuales y reproductivos, y en los temas de violencia y discriminación, entre otros.

Aún hay mucho por hacer, sin embargo al tocar las fibras sensibles de estos temas, se logrará que los gobiernos participen en su aplicación, gracias a que la ciudadanía cada vez está más pendiente de su cumplimiento. **T**



La igualdad, más allá de los discursos

Abrir espacios laborales igualitarios al interior e impartir justicia con perspectiva de género son los compromisos de la Suprema Corte con las niñas, adolescentes y mujeres de México.



Garantizar justicia para todas las personas, requiere de la visión de juezas y magistradas en la Judicatura Federal.

MINISTRO ARTURO ZALDÍVAR

Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal.

a violencia en contra de mujeres, adolescentes y niñas, en sus diferentes expresiones, es un problema endémico, generalizado y constante, que se inscribe en un contexto de discriminación estructural y se extiende a todos los ámbitos de la vida pública y privada. Para combatir esta realidad, es necesario contrarrestar las prácticas e inercias que mantienen a las mujeres en una posición de subordinación y opresión en todos los espacios de la sociedad, pues solo de esa manera será posible desarticular las estructuras que producen la desigualdad.

Por ello, en el Poder Judicial de la Federación, con el acompañamiento del Comité Interinstitucional de Igualdad de Género, hemos desarrollado una serie de acciones y estrategias para garantizar y hacer realidad, más allá de los discursos, la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos de las mujeres, adolescentes y niñas, como punto de partida para erradicar la violencia y la discriminación en su contra.

Con este objetivo, este año se instaló el Consejo Consultivo de la Unidad General de Igualdad de Género, integrado por 10 expertas y expertos de reconocido prestigio profesional o académico, quienes brindarán asesoría especializada y propondrán recomendaciones multidisciplinarias para la generación de lineamientos

25 PLAZAS

para juezas de Distrito y 30 para Magistradas de Circuito están por primera vez en concurso interno de oposición en la Judicatura Federal. que contribuyan al fortalecimiento de las políticas institucionales relacionadas con la perspectiva de género. Asimismo, este foro propiciará un mayor acercamiento con la sociedad civil, lo que permitirá escuchar sus inquietudes y sugerencias de manera más directa y eficaz.

Por otra parte, actualmente están en curso los primeros concursos internos de oposición para la designación de 25 Juezas de Distrito y 30 Magistradas de Circuito, respectivamente, convocados por el Consejo de la Judicatura Federal. Esta acción afirmativa no solo está encaminada a corregir la profunda brecha de género que existe entre los cargos superiores de la judicatura federal, sino que también cumple con el mandato constitucional de garantizar la participación paritaria de las mujeres en las altas esferas de la vida pública y procura su incidencia en espacios de toma de decisiones, lo que a su vez abona a una mejor protección de los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes desde la función jurisdiccional.

En efecto, es de fundamental importancia garantizar el acceso pleno a una justicia libre de todo sesgo androcéntrico, en la que no se reproduzcan estereotipos negativos de género. En esta línea de acción, actualmente la Dirección General de Estudios, Desarrollo y Promoción de los Derechos Humanos y la Unidad General de Igualdad de Género, en conjunto con la sociedad civil organizada, la academia, así como operadoras y operadores de justicia, llevan a cabo una actualización del *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*. Lo anterior permitirá brindar

ES DE FUNDAMENTAL
IMPORTANCIA GARANTIZAR EL
ACCESO PLENO A UNA JUSTICIA
LIBRE DE TODO SESGO
ANDROCÉNTRICO, EN LA QUE NO
SE REPRODUZCAN ESTEREOTIPOS
NEGATIVOS DE GÉNERO ??

a juzgadoras y juzgadores herramientas útiles para incorporar de manera efectiva la perspectiva de género en la impartición de justicia.

Por último, hemos iniciado la implementación de políticas de conciliación laboral y familiar, así como de corresponsabilidad, mediante el otorgamiento de facilidades a trabajadoras y trabajadores, tales como flexibilidad de horario laboral o trabajo desde el hogar, cuando sus hijos inscritos en el Centro de Desarrollo Infantil no puedan acudir a éste por un período mayor a un día, con la obligación de que estas facilidades se otorguen alternadamente a los progenitores cuando ambos trabajen en la Suprema Corte.

Estamos conscientes de que la tarea que tenemos por delante no es nada sencilla y que aún queda mucho camino por recorrer. Pero nuestro compromiso con las niñas, adolescentes y mujeres de este país es irrestricto y nuestra convicción de impulsar la lucha por el respeto a sus derechos, inquebrantable. **T**

Planear para la igualdad,

El INMUJERES construye su programa 2019-2024, con la meta de garantizar igualdad a las mujeres, en cada rincón del país.



La igualdad debe construirse con una Política de Estado, integral y transversal, que toque todos los ámbitos de la sociedad.

DRA. NADINE GASMAN ZYLBERMAN

Presidenta del INMUJERES.

n el Instituto Nacional de las Mujeres trabajamos por y para la igualdad de género, con un enfoque estratégico que permita una política de Estado enfocada en la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, bajo una visión sistémica e integral.

La igualdad entre mujeres y hombres es un elemento crucial y constituye uno de los aspectos imprescindibles para el desarrollo pleno de las sociedades, trabajar por la igualdad implica construir entornos libres de discriminación en un contexto de justicia social, con total apego a los derechos humanos y en cumplimiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Hemos emprendido un proceso de planeación estratégica con Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal (APF), a través de una visión clara del futuro al que queremos llegar con nuestro Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2019-2024: "No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera", para alcanzar esta meta puesta, hemos realizado un análisis de las recomendaciones internacionales del Comité de la CEDAW a México; los avances sustantivos con el ejercicio presupuestal etiquetado en el Anexo 13: "Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres" y la semaforización de los logros, avances y obstáculos de los procesos de los programas previos en la materia.

Buscamos que este programa trascienda las fronteras de la inmediatez e impacte en la vida de las mujeres de todos los rincones del país, hemos emprendido un proceso sin precedentes al consultar prioritariamente a las mujeres en mayor situación de vulnerabilidad: indígenas, campesinas, jornaleras, adultas mayores, madres jóvenes, mujeres con discapacidad, lesbianas y trans, entre otras; siendo las consejeras de este Instituto, así como a la sociedad organizada en cada una de las entidades federativas, parte fundamental.

En esta consulta hemos recogido sus necesidades, intereses estratégicos y propuestas en seis ejes temáticos, que constituyen los principales ámbitos de QUEREMOS PONER EN
EL CENTRO LA VISIÓN PLURAL
E INCLUYENTE QUE NOS OFRECE LA
DEMOCRACIA PARTICIPATIVA PARA
CONSTRUIR UNA POLÍTICA DE
GÉNERO TRANSFORMATIVA ??

acción de nuestra política pública: mujeres viviendo en comunidades seguras y en paz, mujeres tomando decisiones, mujeres libres de violencia, mujeres con mejor calidad de vida y salud, compartir las labores de cuidado, mujeres con independencia económica. A partir de estos ejes, estamos realizando un ejercicio de trazabilidad de política pública.

En el recorrido que hemos hecho de la mano de las mujeres de este país hemos escuchado testimonios como los de Juana, mujer indígena de la sierra oaxaqueña que lleva 30 años viviendo en Tijuana, para ella sentirse segura es tener un foco en su colonia para salir en la noche por el pan con el que prepara las tortas de sus cuatro hijos; Justina, mujer indígena de los Altos de Chiapas, que durante 40 años ha sido partera y exige la reivindicación del trabajo que realiza; Antonieta, mujer transgénero con discapacidad de la Ciudad de México que señaló una ruta clara para mejorar su entorno y calidad de vida; Guadalupe mujer queretana de 60 años que exige una Estrategia de Cuidados para quienes tienen bajo su responsabilidad personas con enfermedades crónico degenerativas.

Bajo este tenor estamos elaborando nuestra visión de Estado en materia de igualdad, queremos afianzar una política que impacte en el quehacer de los órdenes de gobierno y de los poderes de la unión y, sobre todo, poner en el centro la visión plural e incluyente que nos ofrece la democracia participativa para construir una política género transformativa que garantice a las mujeres y las niñas de México ejercer sus derechos humanos en pie de igualdad con los hombres.

En el INMUJERES tenemos claro que la transversalidad de la perspectiva degénero afianza el camino para la consecución de la igualdad real, considerando las expectativas e intereses de mujeres y hombres; estamos trabajando para la creación de este entorno, por lo que ofrecemos para su desarrollo, nuestro compromiso articulado y compartido con la Administración Pública Federal.

Queremos que la voz de las mujeres como Juana, Antonieta, Justina y Guadalupe impacten en la diseño e implementación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres; sus demandas son las demandas de millones de mujeres que queremos transformar este país. **T**



La igualdad es un asunto de justicia

Lactarios, licencia de paternidad y cursos de capacitación son algunos de los avances en el Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA).



La TFJA ha organizado actividades de sensibilización en temas de género para su personal y sus familias.

ZULEMA MOSRI GUTIÉRREZ

Magistrada integrante de la Sala Superior y Presidenta de la Comisión para la Igualdad de Género del TFJA.

l reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres ha sido difícil. Las múltiples resistencias para que ocurra se presentan en diversos frentes, tanto en las familias como en las instituciones.

Pero aun así, el avance ha sido notable en muchos países. En México, hemos logrado el reconocimiento formal o legal de la igualdad entre mujeres y hombres e incluso, desde el 6 de junio pasado, la incorporación en la Constitución del principio de paridad de género, que debe instrumentarse con otras medidas que permitan realmente que las mujeres y los hombres superen los impedimentos estructurales e institucionales que les condicionan, restringen o impiden el ejercicio de sus derechos a causa de los estereotipos de género.

Los entes públicos deben comprometerse a fondo en el diseño de políticas públicas e institucionales que impulsen la igualdad sustantiva y no solo efectuar actividades cosméticas para "cumplir" con los indicadores establecidos en esta materia.

Por ello, el Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA), que forma parte de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia, A.C. (AMIJ), suscribió en 2010 el Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México y creó en abril de 2014, la Comisión para la Igualdad de Género, instancia que ha cumplido puntualmente la política de género en la institución.

El TFJA ha impulsado importantes avances como la instalación de 13 lactarios en diferentes Salas Regionales del interior del país, incluida la Ciudad de México; la aprobación de la licencia de parentalidad o paternidad en julio de 2016; la adhesión del personal del Tribunal a la campaña Naranja de Naciones Unidas (ONU) en 2014, y de los Magistrados de Sala Superior y Salas Regionales, así

EL 10 DE JULIO DE 2018

se firmó el Convenio de Colaboración entre el INMUJERES y el TFJA, para estrechar lazos de colaboración y un programa de actividades conjuntas.



LOS ENTES PÚBLICOS DEBEN
COMPROMETERSE A FONDO EN
EL DISEÑO DE POLÍTICAS PÚBLICAS
E INSTITUCIONALES QUE IMPULSEN
LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO
SOLO EFECTUAR ACTIVIDADES
COSMÉTICAS PARA "CUMPLIR" CON
LOS INDICADORES ESTABLECIDOS
EN ESTA MATERIA ??

como de los integrantes del Sindicato y los trabajadores del Tribunal al movimiento HeForShe en 2015, también de la ONU, que impulsa la solidaridad con las mujeres.

En materia de capacitación, hasta hoy se han realizado 91 actividades de sensibilización, 51 de difusión y 52 de profesionalización, especialmente para que el personal sepa aplicar la perspectiva de género en el análisis de los casos que se resuelven en este órgano jurisdiccional, lo que ha permitido realizar cinco concursos para reconocer las sentencias –en materia administrativa y fiscal– en las que se ha resuelto con perspectiva de género o perspectiva de derechos humanos. Certámenes al que se han presentado 133 resoluciones.

Sabemos que todo cambio inicia con la educación, por ello hemos organizado siete convocatorias de pintura, dibujo y actividades artísticas, dirigidas a las familias del personal, tres de ellas infantiles, para sensibilizar también a la niñez sobre la importancia de promover la igualdad de género.

Asimismo, en octubre de 2018 se aprobó la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del TFJA, lo que, entre otras medidas, permitió que este Tribunal lograra la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en la que se obtuvieron 93 de los 100 puntos posibles.

El apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres, la Comisión Nacional de Derechos Humanos y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, instituciones con las que suscribimos convenios de colaboración, así como de ONU Mujeres y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, ha sido de gran valor para fortalecer el rumbo de las actividades de este órgano jurisdiccional.

El TFJA está comprometido en favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, no solo por las más de 3,000 personas que lo integran, sino porque como órgano de impartición de justicia administrativa federal, las políticas que impulse contribuirán también al aprendizaje institucional que ayudará a las instituciones a cumplir lo que en este tiempo la sociedad mexicana espera de ellas. **T**





El INE ha trabajado por años en la construcción de un Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN) equitativo. Aquí Lorenzo Córdova en la firma de adhesión a la campaña HeForShe de ONU Mujeres.

Más guardianas de la democracia

Las acciones afirmativas implementadas por el INE para equilibrar la participación de género en el SPEN han tenido buenos resultados, pero la brecha aún es amplia.

LORENZO CÓRDOVA VIANELLO

Conseiero Presidente del Instituto Nacional Electoral.

a participación de las mujeres en diversas esferas de la vida pública ha implicado una batalla de muchas generaciones, que aún no concluye. Una de las áreas en las que esa participación ha evolucionado para tratar de acercarse a estándares de igualdad y no discriminación es el Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN).

En un recuento histórico sobre el acceso de las mujeres al Servicio Profesional Electoral (antecedente del SPEN) hay que señalar que la participación de mujeres aumentó del 14 por ciento respecto del total de funcionarios públicos, en 1999, al 21 por ciento en el año 2012, lo que fue un paso significativo -aunque aún insuficiente-, para acotar la brecha de género en el servicio civil por medio de una serie de medidas afirmativas.

El entonces IFE organizó una disposición compensatoria con enfoque de género en 2013-2014, al celebrar un concurso público de acceso al Servicio Profesional Electoral sólo para mujeres, a partir de tres convocatorias, y con el registro total de 12 mil 650 aspirantes. Las plazas ocupadas por mujeres ascendieron a 27% del total.

es el porcentaje de

mujeres en el Servicio

Profesional Electoral

Nacional (SPEN)

Es importante señalar que la reforma electoral aprobada en 2014 dispuso la creación del nuevo Servicio Profesional Electoral Nacional a cargo del ahora INE, organizado en dos sistemas: el del Instituto Nacional Electoral y el de los Organismos Públicos Locales Electorales (OPLE).

Para la organización del nuevo servicio civil, el INE celebró el Primer Concurso Público de Ingreso al SPEN en 2016 y 2017, en el que se aplicaron medidas afirmativas cuyo resultado fue que hoy día el número de mujeres en el Sistema INE del Servicio Profesional Electoral Nacional sea de 33% y de 37% en el sistema OPLE.

Si bien con esta convocatoria se logró un aumento en la incorporación de las mujeres en su servicio civil de carrera, el INE determinó que para el concurso público 2019-2020 se apliquen nuevamente medidas afirmativas para evitar que el porcentaje de mujeres en el Servicio Profesional Electoral Nacional descienda del 30 por ciento ya alcanzado.

Entre las medidas afirmativas que se aplicarán en este concurso, se encuentra

44 AL RITMO ACTUAL Y CON LAS MISMAS MEDIDAS, LA PARIDAD SE ALCANZARÍA HASTA EL AÑO 2064 🥦

la mejora en el procedimiento de asignación de plazas, mediante un mecanismo de lista de reserva; esto es que, ante la declinación de la mujer, se le ofrecerá la plaza a la siguiente mujer, hasta su aceptación, y lo mismo ocurrirá con los hombres. Se espera que esto fortalezca las medidas afirmativas para acortar las brechas de género en el SPEN.

Son avances importantes, pero hay que señalar que, al ritmo actual y con las mismas medidas, la paridad se alcanzaría hasta el año 2064, lo que nos lleva a confirmar que se deben seguir instrumentando medidas temporales a fin de hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por motivos de género, para reducir la brecha de ocupación entre mujeres y hombres y evitar los llamados techos de cristal.

En la medida que se impulse la igualdad de las mujeres en el acceso a la educación, a un trabajo digno como lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y a una representación real, sustantiva en los procesos de participación política y económica, estaremos promoviendo una economía sostenible, una sociedad más justa y equilibrada y un trabajo decente, como lo establecen los propios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

A este reto, se suman otros desafíos que son de carácter transversal, como dar continuidad a la implementación de mecanismos de inclusión laboral de las personas con discapacidad, mujeres indígenas, entre otros colectivos, todo esto con el fin de lograr de manera efectiva la tan anhelada igualdad de género y contribuir con ello al fortalecimiento de nuestra democracia. T



El camino hacia la igualdad

La SHCP tiene la certificación nivel Oro de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, pero el trabajo apenas empieza.

MIRNA EUGENIA ACEVEDO SALAS

Titular de la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Hacienda y Crédito Pblico (SHCP).

a Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP) cuenta con una Unidad de Igualdad de Género (UIG), cuya creación data de octubre de 2014 y está formalizada en el artículo 69-D del Reglamento Interior de la dependencia. La UIG tiene como misión institucionalizar la perspectiva y transversalidad de género en la cultura organizacional y quehacer de la SHCP, en coordinación con las unidades administrativas de la Secretaría, sus órganos administrativos desconcentrados y entidades del sector.

Uno de los tres ejes transversales del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 es "la Igualdad de género, no discriminación e inclusión"; y uno de los 12 principios rectores de la política actual es "No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera". En congruencia, la SHCP refrenda su compromiso con la agenda de la igualdad de género, asumiendo que la construcción de una sociedad igualitaria e incluyente es tarea de todos los agentes del Estado Mexicano.

Nuestro sector está conformado por 52,400 personas; de las cuales 51% son mujeres. Si bien estos datos nos reportan una mayor participación femenina en el ámbito laboral y en particular en este sector, cuando revisamos los porcentajes por nivel de responsabilidad, podemos observar que entre mayor nivel, es menor el porcentaje de mujeres.

Según datos elaborados a partir de los registros administrativos de la SHCP, solo 17% de las Titularidades de Unidad, 29% de las Direcciones Generales, 35% de las Direcciones Generales Adjuntas, 41% de las Direcciones de Área, y 43% de las Subdirecciones de Área son mujeres.

Es hasta las Jefaturas de Departamento que empatan los porcentajes y solo en niveles de Enlace y Operativo es donde el porcentaje de mujeres supera al de hombres, con 53% y 55% de participación, respectivamente.

Lo anterior nos muestra que aún tenemos un largo camino por delante para consolidar la igualdad sustantiva, aquella en la que todas las personas tengan las mismas posibilidades de desarrollo en espacios laborales igualitarios, inclusivos y libres de violencias, al tiempo que se vayan modificando los



La participación femenina dentro de la dependencia disminuye a medida que el nivel de responsabilidad es más alto

51% de las personas que conforman en total el sector hacendario son mujeres.

patrones socioculturales que impliquen a todos y todas en las tareas domésticas y de cuidado.

Reconociendo esta problemática, no han sido pocos los esfuerzos que se han realizado en aras de consolidar una cultura institucional centrada en la igualdad y la no discriminación. La SHCP está certificada en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación con el máximo puntaje: nivel oro; y acompañó a otras dependencias del sector a la consecución de esta misma certificación.

Se cuenta con una Red de Enlaces de Género en todo el sector, así como con una estrategia de capacitación en género, que ha permitido dotar de capacidades y habilidades en materia de políticas públicas para la igualdad de género al personal de la dependencia. Ejemplo de ello, son las mesas de trabajo "Costos institucionales del hostigamiento sexual y acoso sexual, y comunicación incluyente", desarrolladas el pasado 29 de agosto en el Museo de Arte de la SHCP, en las cuales se dieron cita 106 servidoras y servidores públicos (84 mujeres y 22 hombres) de diferentes departamentos y niveles de la Secretaría de Hacienda.

El propósito de estas mesas de trabajo fue conocer, generar y compartir herramientas conceptuales y técnicas, para el fortalecimiento de capacidades y habilidades en aras de la construcción de espacios laborales inclusivos, igualitarios y totalmente libres de violencia.

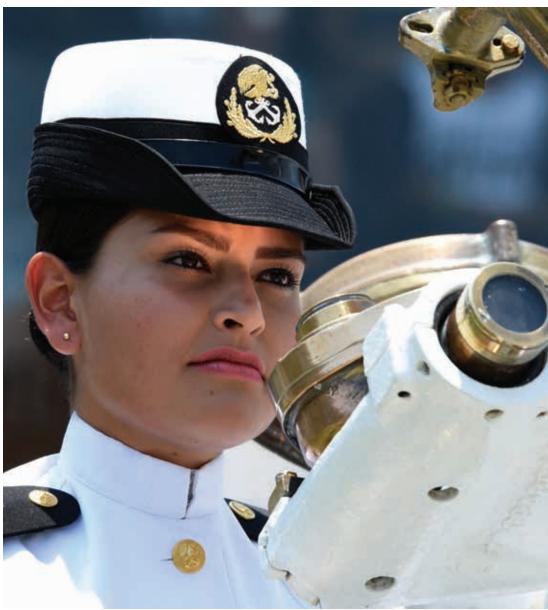
Entre las líneas de acción y propuestas resultantes podemos mencionar:

1) Construir una red de enlaces de comunicación social del sector hacendario, por medio de la cual se promueva que toda la comunicación y mensajes institucionales, tanto internos como externos, no solo no contengan estereotipos sexistas y discriminatorios, sino que también sean una vía permanente para la promoción y difusión del respeto a las diferencias, la inclusión de las diversidades y la igualdad de género.

2) Integrar una Guía de Recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones internas y externas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

3) Trabajar en conjunto con las personas e instancias que podrían estar implicadas en el proceso de atención y acompañamiento de posibles casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, para la integración de una batería para la entrevista y un decálogo para el acompañamiento de casos.

Con estas estrategias fortaleceremos la política de igualdad laboral y no discriminación de la dependencia, al tiempo que consolidamos la agenda de género en el sector, alineada al marco normativo nacional e internacional. T





Actualmente las mujeres sobresalen por su participación en áreas de servicios y apoyo logístico, como en el servicio de sanidad naval.

La mujer naval

En la Secretaría de Marina participan casi 11,000 mujeres en diversas actividades, lo que equivale al 18% del total de integrantes de la dependencia.

CAPITÁN DE NAVÍO, ALFONSO CARRILLO MENDOZA

Director de Igualdad de Género e Inclusión de la Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, Secretaría de Marina (SEMAR).

os problemas de desigualdad de género son complejos, pues intervienen varios factores como las costumbres, tradiciones, creencias y actitudes. Su principal característica es que pasan desapercibidos debido a que se encuentran en todos los espacios y esferas sociales,

pareciendo ser de lo más normal y natural. Sin embargo, la desigualdad de género limita el desarrollo y potencial no únicamente de las mujeres, sino de la sociedad en general.

En el marco del eje general Política y Gobierno del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, y de lo que será el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades 2019-2024, para coadyuvar a alcanzar la igualdad e impulsar la incorporación de la perspectiva de género a nivel institucional, la Secretaría de Marina, consciente de los retos culturales v estructurales que enfrenta la eliminación de las brechas

SALAS DE LACTANCIA ha instalado la Secretaría

de Marina en el país.

de género, y la inclusión laboral de acuerdo al contexto histórico, refrenda su compromiso con los principios democráticos que dan sentido a nuestro actuar, y pronuncia su absoluto convencimiento de que la participación de las mujeres, su inclusión y la eliminación de todas las formas de discriminación, son indispensables para el desarrollo pleno de las atribuciones que tiene asignadas esta dependencia.

Por lo anterior, nuestra MARINA, con el fin de promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación, así como garantizar la igualdad de oportunidades para cada integrante de esta institución,

promiso de fortalecer la perspectiva de género en el ámbito laboral, con la misión de que los hombres y mujeres navales y civiles que laboran o prestan un servicio en la institución, tengan igualdad de oportunidades en el ejercicio de sus derechos humanos, logren armonizar su vida laboral y familiar y consoliden su desarrollo personal y profesional. La MARINA ha implementado buenas

e impulsar los cambios que demanda la

dinámica social actual, asume el com-

152

LICENCIAS DE

PATERNIDAD

al personal naval

se han otorgado.

prácticas y diversas acciones, entre ellas el otorgamiento oportuno de la licencia por maternidad, la instalación y funcionamiento de 30 salas de lactancia, ubicadas en el edificio sede en la Ciudad de México, y en diversos mandos navales localizados en ambos litorales. Con lo cual se fomenta la lactancia materna en los primeros seis meses de vida del menor.

Se promueve el uso responsable con pláticas informativas, distribución de trípticos y se otorgan permisos de paternidad durante diez días, las cuales tienen por finalidad crear en los hombres navales una cultura de responsabilidad compartida para el cuidado de las niñas y los niños recién nacidos y asistir a su

cónyuge durante el periodo de convalecencia (posparto).

En lo que va del año, se han otorgado 152 licencias de paternidad al personal naval, con lo cual se observa la aplicación del derecho o estrategia de conciliación, al facilitar una convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar. Así se abona a lograr el pleno desarrollo de los individuos y se posibilita, entre otros aspectos, promover adecuadamente el sustento y crianza de la niñez así como crear un entorno favorable para su desarrollo.

Se promueve la inclusión y participación de las mujeres navales con capacitación constante, a fin de impulsar la presencia de las mismas en espacios anteriormente muy masculinizados. Se destaca de manera explícita e incluyente que, a partir de 2008, se impulsó la convocatoria para el ingreso de las jóvenes mujeres mexicanas a la Heroica Escuela Naval Militar, a las carreras de Ingeniería en Sistemas Navales. Ingeniería en Hidrografía, Ingeniería en Aeronáutica Naval, en Mecánica Naval, en Electrónica, así como en la Licenciatura en Logística Naval, con lo cual se incrementa la participación de las mujeres en espacios académicos y laborales, contando a la fecha con casi 11,000 mujeres, que representan 18% del estado de fuerza general de la institución. Cabe destacar que de esa cantidad, 1,113 mujeres navales están integradas a unidades operativas de mar, aire y tierra.

Actualmente se cuenta con mujeres comandantes de patrullas interceptoras, unidades que desarrollan altas velocidades y son destinadas para efectuar operaciones de salvaguarda de la vida humana en la mar y el mantenimiento del estado de derecho. Otras mujeres integran las dotaciones mixtas a bordo de diversas unidades de superficie. En tanto que otras jóvenes mujeres oficiales son comandantes de Unidades Aeronavales, quienes por su conocimiento, refrendan en cada vuelo su compromiso de servir a México en patrullaje marítimo, otras conformando la primera tripulación de mujeres en una aeronave en configuración de ambulancia aérea.

También es de subrayar que algunas oficiales ya se han graduado con honores en instituciones nacionales o extranjeras en carreras de Ingeniería y Arquitectura Naval. Las mujeres navales han incursionado en actividades técnicas que requieren una alta especialización en los astilleros de MARINA, donde se diseñan. construyen y reparan nuestros buques con mano de obra de mujeres mexicanas, donde se exige un gran desgaste físico. Demostrando con ello una actitud propositiva a superar retos al realizar con excelencia sus labores, al igual que en talleres especializados de mantenimiento aeronaval, desarrollando operaciones de infantería de marina e integradas a la Operación MARINA, en áreas de apoyo a la población civil en zonas y casos de desastre, o en coadyuvancia con delega**ACTUALMENTE SE CUENTA** CON MUJERES COMANDANTES DE PATRULLAS INTERCEPTORAS, UNIDADES QUE DESARROLLAN ALTAS VELOCIDADES Y SON DESTINADAS PARA EFECTUAR OPERACIONES DE SALVAGUARDA 🥦

ciones mexicanas en Misiones de Paz en otros países.

Otras mujeres, de igual forma, sobresalen por su participación en áreas de servicios y apoyo logístico, como en el servicio de sanidad naval con médicos y enfermeras egresadas de la Escuela Médico Naval y Escuela de Enfermería Naval respectivamente, de Intendencia Naval v de Electrónica Naval. Además de quienes se incorporaron a nuestra institución con una profesión afín al desarrollo de actividades navales como lo es en el ámbito de Justicia Naval, Administración, Biólogas Marinas, artes musicales y destacadas deportistas, entre otras profesiones, en las cuales es de resaltar que la retribución en cuanto a sueldos y salarios es por igual entre hombres y mujeres navales, toda vez que se da en base a la jerarquía militar que ostentan.

Entre otros programas, se realizan ciclos de conferencias con temas acordes al empoderamiento de la mujer y las nuevas masculinidades, en las diversas unidades y establecimientos navales adscritos en el área metropolitana y en los mandos navales. Además se impulsan campañas para erradicar la violencia contra la mujer, v capacitación a distancia mediante la plataforma informática institucional de la Universidad Naval en temas relacionados a la igualdad de género y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, y en otros temas afines en coordinación con instituciones y organismos públicos.

Se han obtenido diversas certificaciones y reconocimientos institucionales sobre el tema en comento como lo son: la Certificación Nivel Oro de la Norma Mexicana en Igualdad laboral y No Discriminación, el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, el Distintivo Empresa Incluyente y el Premio de Primer Lugar de la Igualdad de Género en la APF "Amalia de Castillo Ledón".

Con las buenas prácticas, programas y acciones de la MARINA, descritas anteriormente, se promueve conservar una institución apegada a los derechos humanos, prevaleciendo en todo momento un ambiente laboral respetuoso, libre de violencia y discriminación, donde, con la participación de las mujeres en espacios anteriormente muy masculinizados, se dan pasos importantes para cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres navales, que de manera conjunta navegan en una institución con rumbo firme. **T**





La SHCP asume el compromiso de promover y desarrollar acciones orientadas a disminuir las brechas de género.

El testaferro, riesgo para las mujeres

Se trabaja para que las mujeres no sean víctimas de delitos vinculados al lavado de dinero y al terrorismo.

SANTIAGO NIETO CASTILLO

Titular de la Unidad de Inteligencia Financiera de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público

a transformación de la vida pública de México no sólo se ubica en el plano de la política de cero tolerancia a la corrupción y la la impunidad. También se refiere a una revaloración de la centralidad de los derechos humanos, particularmente los derechos sociales y la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, así como transitar de la simulación a la consolidación del Estado Constitucional de Derecho.

En ese marco, las instituciones deben desarrollar actividades sustantivas con una perspectiva de género. La Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), creada mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 7 de mayo de 2004, tiene como propósito coadyuvar en la prevención y combate de delitos de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita -comúnmente conocido como Lavado de Dinero (LD)y de Financiamiento al Terrorismo (FT).

de los casos de testaferro en México es de mujeres

Dicha facultad puede desarrollarse con una perspectiva de género.

La UIF, de conformidad con la Convención de Palermo, la recomendación 29 del Grupo de Acción Financiera (GAFI) y la normatividad infralegal de la SHCP, es la instancia central para recibir reportes de operaciones financieras y avisos de quienes realizan actividades vulnerables; analizar las operaciones financieras y económicas y otra información relacionada; diseminar reportes de inteligencia y otros documentos útiles para detectar operaciones probablemente vinculadas con los delitos de LD/FT y sus relacionados; así como, en su caso, presentar las denuncias correspondientes ante el Ministerio Público de la Federación y vistas a otras autoridades.

¿Cómo instrumentar una política de género con ese marco competencial? La respuesta tiene que ver con la interpretación de normas, particularmente las obligaciones supranacionales, bajo un prisma de protección de los derechos de las mujeres, así como instrumentar políticas públicas tendientes a disminuir las desigualdades fácticas y combatir las actividades que vulneran de forma desproporcionada a las mujeres.

LA UIF HA IMPLEMENTADO ANÁLISIS PROACTIVOS Y DENUNCIAS EN MATERIA DE LAVADO DE DINERO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO ??

En ese contexto, la UIF ha implementado el desarrollo de análisis proactivos y denuncias en materia de LD/FT con perspectiva de género —es decir, en temas como pornografía infantil y trata de personas—, mediante la implementación del análisis de riesgo que tienen las mujeres de ser víctimas de ciertos delitos o bien de la participación de las mismas como sujetos activos del delito.

De esta manera, la UIF ha sido capaz de identificar durante 2019 que, según los reportes de operaciones inusuales, 14% de las personas reportadas son mujeres. Pero ese número aumenta con la variable de testaferro¹ a 23.2%. El principal rol de las mujeres es la de testaferro. En ese mismo periodo, respecto a cuentas bloqueadas, 33% corresponde a mujeres. Por otro lado, el total de personas denunciadas ante la Fiscalía General de la República (FGR) en la actual administración es de 298, de las cuales 208 son hombres (69.8%) y 90 son mujeres, (30.2%). Esto implica una mayor participación masculina en la probable comisión de delitos.

Adicionalmente, la Unidad ha implementado mecanismos de prevención y detección de actos, omisiones y operaciones, que pudieran favorecer o ayudar de cualquier manera en la comisión del delito precedente de trata de personas. Al respecto, durante 2019 se han denunciado un total de ocho personas morales y 12 personas físicas, siendo el caso más representativo, aquél en el que se colaboró con la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México y Policía Federal y se logró la detención del fundador del portal de sexoservicio Zona Divas.

En conclusión, la UIF asume el compromiso de identificar el papel que desempeñan las mujeres en el Lavado de activos, el Terrorismo y su Financiamiento a fin de lanzar campañas de prevención que inhiban su participación en esta actividad.

Finalmente, es importante destacar, entre otras, las siguientes acciones afirmativas que la UIF desarrolla al interior de la Unidad: (i) Uso del lenguaje incluyente en los documentos que se generan, (ii) Visibilizar con pares y autoridades internacionales en materia de prevención de LD/FT, las acciones que en materia de igualdad de género se implementen; (iii) Establecimiento de una Sala de Lactancia y (iv) Empoderamiento de mujeres líderes en materia de prevención de LD/FT. $\pmb{\tau}$

[1] Testaferro: Persona que presta su nombre en un contrato o negocio, que en realidad es de un tercero.



Embajadoras de la paridad

Funcionarias destacadas se han convertido en voceras y protagonistas del cambio cultural, para la eliminación de brechas y no discriminación.



En el marco de la Campaña Naranja de la ONU, la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana refrenda su compromiso por una vida sin violencia.

ALMA DELIA GUERRERO JAIMES

Coordinadora de Servicios al Personal, Relaciones Laborales e Igualdad de Género de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.

ara avanzar hacia un México más seguro e igualitario es necesario mirar hacia adentro de nuestras instituciones de forma crítica, y una vez que tomemos conciencia de esa realidad, establecer acciones específicas para disminuir la brecha entre mujeres y hombres, así como erradicar los elementos de discriminación al interior.

Para trabajar todos en el mismo sentido, el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 establece en su eje transversal 1: "Igualdad de género, no discriminación e inclusión" que, para construir la paz y la seguridad, es necesario ponderar la capacitación entre los miembros de las fuerzas de seguridad con perspectiva de género y respeto a los derechos humanos.

En este sentido, en la Coordinación de Servicios al Personal, Relaciones Laborales e Igualdad de Género de la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC), se trabaja desde varios frentes para fomentar la cultura de igualdad entre servidoras y servidores públicos.

Las actividades sociales y culturales han sido nuestro mejor aliado. Llegar más allá de las formas institucionales

oportunidad que tenemos por delante en materia de género. Si bien las mujeres hemos logrado avances significativos, los hechos indican que queda un largo camino por recorrer en la consecución de la igualdad sustantiva.

nos ha permitido visualizar las áreas de

En este contexto, la SSPC apuesta por un cambio impulsado desde la cultura organizacional que impacte no sólo en los ambientes laborales y en las tareas que realizan las y los servidores públicos, sino también que permee y se afiance en los círculos familiares.

La cultura tiene funciones relevantes en la construcción de relaciones interpersonales e identidad colectiva; es por ello que entre las prioridades de esta dependencia está la instrumentación continua de actividades que fomenten la igualdad sustantiva y motiven a modificar patrones de conducta que limitan el desarrollo pleno de las mujeres.

Dentro de la estrategia para lograr la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la SSPC, se consideró oportuno tomar en cuenta a funcionarias destacadas y convertirlas en embajadoras y protagonistas del cambio cultural, para que inspiren a las mujeres e inviten a los varones a sumarse a las iniciativas para la eliminación de brechas, rechazo a la violencia y no discriminación.

La doctora Patricia Trujillo, Comisaria General de la Guardia Nacional y mexicana de excelencia, inauguró las actividades de la agenda 2019 en un acto simbólico

ES NECESARIO PONDERAR LA CAPACITACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO >>

de rechazo a la violencia contra mujeres y niñas. Además, impartió una conferencia magistral sobre el papel de las mujeres en la historia, y su importancia dentro de la Guardia Nacional.

Otra actividad que también permeó de forma importante en los trabajadores de nuestra institución fue la conferencia que impartió la maestra María Teresa Hernández Orduña, presidenta fundadora del Club Lioness FCC. En la conferencia, titulada Jóvenes rompiendo estereotipos, destacó el papel del deporte como factor de cambio hacia un camino de paz.

Sensibilizar y formar a servidores públicos con perspectiva de género y estándares internacionales de derechos humanos en el cumplimiento de sus labores de seguridad y protección ciudadana, es nuestra labor fundamental.

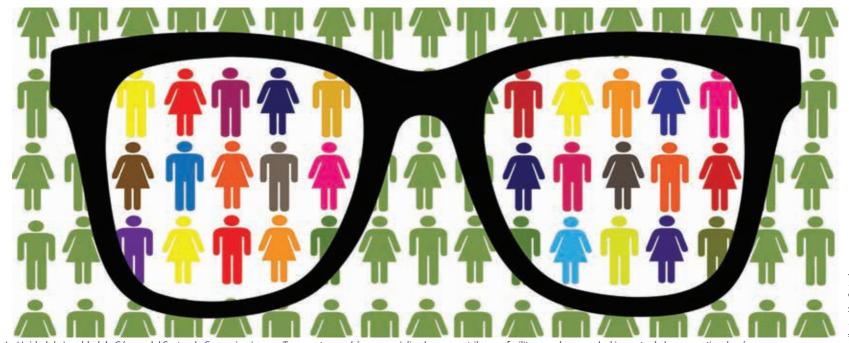
Y sólo podremos lograr este objetivo a través de la promoción, diseño e implementación de programas, proyectos y acciones institucionales para la incorporación de la perspectiva de género como una política transversal orientada a eliminar la desigualdad por razones de género. T

EMPATÍA

Las actividades sociales y culturales han sido clave para identificar las áreas de oportunidad en materia de género.







La Unidad de Igualdad de Género del Sector de Comunicaciones y Transportes es el área especializada que contribuye a facilitar en el personal, el impacto de la perspectiva de género.

Perseverar la perspectiva de género

La Unidad de Igualdad de Género de la SCT es el brazo impulsor del bienestar en el quehacer de la institución.

PIEDAD ZAMBRANO CALLEJAS

Titular de la Unidad de Igualdad de Género, Secretaría de Comunicaciones y Transportes, SCT.

GABRIELA AMBRIZ ASBELL

Subdirectora de la Unidad de Igualdad de Género, SCT.

or los tratados y convenios firmados y ratificados por el Estado Mexicano; y en seguimiento mundial de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, se plantea la urgente necesidad de trabajar por la igualdad de género; pues sin ésta no hay desarrollo sostenible.

En diferentes ámbitos de la sociedad se han realizado acciones para poner freno a las barreras que impiden a las mujeres desarrollar su potencial. El campo institucional en México no ha sido la excepción; la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) cuenta con un grupo de personas especializadas que conforman la Unidad de Igualdad de Género (UIG), que se encarga de incorporar la perspectiva de género en el quehacer de la institución.

Este personal postula su convicción, su fe y su confianza de que el quehacer diario, paso a paso contribuye a transformar grandes realidades. La UIG en

70 **PERSONAS EMBAJADORAS DE GÉNERO**

(PEG) son parte de una red integrada por representantes de cada área a nivel central, estatal v sectorial de la SCT.

2019, ha facilitado la conformación de una Red de 70 Personas Embaiadoras de Género (PEG), representantes de cada área a nivel central, estatal y sectorial, quienes cuentan con un perfil de toma de decisiones y su designación fue por su titular de área.

A esta Red de Personas Embajadoras de Género se les informó y sensibilizó en el tema de transversalización e institucionalización de la Perspectiva de Género, Derechos Humanos e Interculturalidad; se les dio a conocer la normativa respectiva, los instrumentos de la ética, valores, reglas de integridad; el Pronunciamiento de "Cero tolerancia al hostigamiento sexual y el acoso sexual en el ámbito laboral", emitido por el secretario, Javier Jiménez Espriú; los protocolos de actuación ante el acoso sexual y hostigamiento sexual, y el de no discriminación; así como el de las líneas de la norma que enfatiza la igualdad laboral y la no discriminación.

A cada persona de la Red se le otorgó un nombramiento, como respaldo para iniciativas y realización de acciones en coordinación con la UIG, y para informar al personal que labora en la institución con lenguaje incluyente, no sexista ni discriminatorio.

ONU MUJERES SE PLANTEA LA URGENTE NECESIDAD DE TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE GÉNERO: PUES SIN ÉSTA NO HAY DESARROLLO SOSTENIBLE >>

Por otro lado, se contribuyó a informar y sensibilizar a personal de nuevo ingreso que conforma el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la SCT para conocer la problemática del acoso sexual y del hostigamiento sexual dentro de la institución, así como los casos discriminatorios y, por ende, el conocimiento de protocolos de actuación apegados a la normatividad jurídica y ética.

Estas acciones no hablan de política pública como tal; sin embargo, consideramos que es necesario comenzar la consolidación y solidificación de la perspectiva de género con cimientos humanos y éticos en quienes integran la Red de PEG y el Comité de Ética de la SCT, por la labor que desempeñan; generar compromiso por su labor; transformar ideas prejuiciosas y creencias estereotipadas de género, que no se apegan a la normatividad; fortalecer y generar conductas de convivencia libres de cualquier forma de violencia, principalmente la de género; que se reconozca que las mujeres, al igual que los hombres tienen derechos y oportunidades y merecen trato digno.

La plena convicción de perseverar el impulso de la Perspectiva de Género en el Sector de Comunicaciones y Transportes significa alcanzar, en un futuro no muy lejano, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; alineado a uno de los principios rectores del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024: "No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera", por una ética pública e instituciones inclusivas. T



En términos de igualdad, ahora en la Secretaría de la Defensa Nacional (Sedena) ya se otorgan licencias de paternidad a los varones militares

Avances en políticas de igualdad

El Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Sedena ha permitido la realización de importantes proyectos.

MARIANA DE LA CRUZ SÁNCHEZ

Coronel de Justica Militar y Licenciada, Jefa del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

l Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Sedena permite la realización de importantes proyectos. La Secretaría de la Defensa Nacional, comprometida con la Política de Igualdad de Género, implementa diversas acciones que fomentan la conciliación de la vida laboral, profesional, familiar y personal. Lo anterior se logra mediante el establecimiento de jornadas laborales, que permiten mayor convivencia con la familia, sin descuidar el ámbito laboral, ya que fuera del horario de labores hay personal que se encuentra de servicio.

Aunado a lo anterior, se otorgan desde 24 horas hasta 11 días de descanso según sea el caso, a quienes participan en actividades operativas, de adiestramiento u otras comisiones en las que el personal no hace uso de tiempo libre. Además, se agregaron días extras al periodo vacacional de

acuerdo con los años de servicio, con el propósito de que el personal disponga de mayor tiempo de descanso y recuperación física y mental. Desde el 2011 se otorga licencia de paternidad hasta por ocho días.

El Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres de esta Secretaría ha permitido la realización de proyectos, entre los que se encuentran:

- Creación del Observatorio para la Igualdad, como una instancia para planear, detectar, evaluar e implementar acciones dirigidas a prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación por motivos de género (2011).
- Construcción del Centro de Capacitación en Derechos Humanos e Igualdad de Género, como una instancia especializada para la profesionalización en materia de derechos humanos, derecho internacional humanitario, derecho a la igualdad y no discriminación (2018).
- Realización de 1,581 eventos académicos como seminarios, jornadas, cursos, talleres y conferencias en temas de perspectiva, equidad e igualdad de género, hostigamiento y acoso sexual, capacitándose a un total de 97.786 elementos 16.724 mujeres y 81,062 hombres (2011-2018).

del efectivo total representan las mujeres militares, lo cual equivale a 25,495 mujeres laborando en áreas operativas v administrativas de tierra y aire.

- · Construcción y adecuación de 46 alojamientos para mujeres y locutorios de dos prisiones militares, en donde se encuentran mujeres en calidad de internas, 11 salas de lactancia en diversos organismos y un Sistema Militar de Capacitación Virtual, consistente en una plataforma tecnológica de aprendizaje, que permite la impartición de conferencias enlazadas en tiempo real con 12 auditorios multimedia, uno por cada Región Militar con la capacidad de transmisión simultánea para llegar a 1,200 militares. Con esta tecnología también se puede realizar el diseño, producción, desarrollo y evaluación de cursos virtuales interactivos, además de ser un medio para comunicar diversas órdenes.
- La construcción y remodelación de siete Centros de Desarrollo Infantil, con capacidad para atender a 3,780 menores, lo que facilita el acceso de las mujeres al campo laboral. Los niños reciben, además de educación preescolar, cursos y actividades complementarias de carácter formativo y recreativo, durante un horario que coincide con el de la jornada de trabajo de las madres y padres militares. Funcionan las 24 horas del día, los 365 días del año.
- Campaña de Difusión Interna que consiste en la distribución y difusión de material publicitario que incluye temas de igualdad entre mujeres y hombres, erradicación de la violencia de género, de discriminación por motivos de género y hostigamiento y acoso sexual.

Otras acciones que esta dependencia ha implementado son:

- El ingreso de mujeres a todos los planteles del Sistema Educativo Militar (2007); asimismo, en el año 2017 la Escuela Militar de Enfermeras, cambia su nombre a Escuela Militar de Enfermería, permitiendo con ello el acceso de hombres.
- · La participación de mujeres en Cursos de Fuerzas Especiales y en el Servicio de Policía Militar (2009).
- Mujeres en unidades operativas como Regimientos de Artillería y Batallones de Ingenieros de Combate (2017).

La construcción del Centro de Detección Oportuna del Cáncer de Mama e implementación del Programa de militares en el activo para la detección oportuna del cáncer de mama (2014).

· La implementación de mecanismos para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual que incluyen:

El Procedimiento Sistemático de Operar para la Prevención y Atención del hostigamiento y acoso sexual (2011).

Un Comité para la Prevención y Atención del hostigamiento y acoso sexual (2011).

Los Pronunciamientos del titular de esta dependencia para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual y el de "Cero Tolerancia a estas conductas (2013 y 2019).

La Oficina para la Atención de Víctimas de hostigamiento y acoso sexual (2013). **T**

Un ambiente sano para todas

Las políticas ambientales deben considerar cómo la degradación de los recursos naturales, asociada al cambio climático, afecta la vida cotidiana de las mujeres.

ERIKA ZAVALA OROPEZA

Directora de Equidad de Género, de la Unidad Coordinadora de Participación Social y Transparencia, Semarnat.

a Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat) incorporó como parte de las 10 prioridades de la política ambiental, consideradas en el proceso de Consulta delPrograma Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales, la establecida en su numeral tres: "Hacer política pública con enfoque de género y de igualdad sustantiva de las mujeres", para ello se ha dado a la tarea de trabajar con las áreas sustantivas de la propia Secretaría y de sus órganos Desconcentrados y Descentralizados (Comisión Nacional del Agua, Comisión Nacional Forestal, Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas y la Subsecretaría de Planeación y Política Ambiental) en el diseño de las líneas de acción a comprometer en el Proigualdad 2019-2024. A la fecha se han identificado nueve líneas de trabajo en temas como acceso y fomento al agua; participación en Comités de Contraloría Social, Comunitarios y en Consejos de Cuenca; ordenamiento ecológico del territorio; generación de estadísticas y cambio climático; en los cuales se busca incorporar el enfoque de género e identificar las relaciones de mujeres y hombres para contribuir a la reducción de las brechas de género y al bienestar de las mujeres.

Asimismo, se han realizado reuniones con personal del INMUJERES y de los Órganos Desconcentrados y Descentralizados para elaborar la Estrategia Nacional de Capacitación para el Sector Ambiental en materia de Género y Medio Ambiente, con el objetivo de que todo el personal tenga una base de conocimientos en temas de igualdad laboral y no discriminación, así como en género y agua, y género y cambio climático.

Finalmente, se promueve la creación de la Mesa Interinstitucional Género y Medio Ambiente, en conjunto con el INMUJERES, para establecer las bases de colaboración entre las dependencias afines y que, en el ámbito de sus respectivas competencias y dentro de la disponibilidad de recursos humanos y presupuestarios, trabajen conjuntamente v de manera interinstitucional en la generación de estrategias y acciones



Las mujeres y los hombres acceden, utilizan, manejan y conservan los recursos naturales de forma distinta.

éticas, sociales, ambientales y económicas para el bienestar de las mujeres.

La Secretaría reconoce que la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres es una condición necesaria para transitar hacia el diseño integral de nuevas políticas: "para la vida que enfrenten y remonten la crisis ecológica actual, políticas por los elementos vitales: aire, agua, energía, alimentos, materias primas y un hábitat seguro y digno", como lo ha expresado el Doctor Víctor Manuel Toledo Manzur, Secretario de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

En este proceso de recuperación, es necesario preguntarse ¿Cómo se relacionan las mujeres y los hombres con su medio ambiente? ¿Aprovechan los recursos naturales de la misma manera? ¿Tienen mayor o menor interés en conservar determinado ecosistema? ¿Cómo perciben y experimentan la biodiversidad, la soberanía alimentaria, el cambio climático, el deterioro ambiental?

En ese sentido, esta Secretaría trabaja en el diseño de políticas ambientales que consideren que mujeres y hombres, como parte de su cultura y sus roles, acceden, utilizan, manejan y conservan los recursos naturales de forma distinta. Un ejemplo lo encontramos en el medio rural en donde las muieres invierten entre cuatro y cinco horas al día para acarrear agua, mientras que los hombres rara vez participan en esta actividad; en contraparte, las mujeres no están presentes en la toma de decisiones del uso del agua, los hombres prefieren la construcción de una presa, cuando la construcción de lavaderos comunitarios o pozos más cercanos cubriría la necesidad básica de contar con agua para las mujeres y sus familias.

Asimismo, en esta nueva generación de políticas, también será imprescindible considerar el impacto que tiene la degradación de los recursos naturales asociada al cambio climático - deforestación, escasez de agua, sequías, contaminación del agua y del aire e inundaciones—, ya que, en el caso de los sectores más pobres, las mujeres son las más afectadas: dedican más tiempo a la obtención de la leña, usan fogones para preparar alimentos, enfrentan la problemática de mosquitos por contaminación de presas, y utilizan aguas contaminadas para el lavado de la ropa, trayendo como consecuencia severas afectaciones a la salud que van desde infecciones hasta casos de cáncer.

La Semarnat, con el Programa de Conservación para el Desarrollo Sostenible (Procodes), continuará impulsando la estrategia de género con acciones afirmativas que han dado como resultado la participación de más de 50% de mujeres beneficiadas. T

LA SEMARNAT,

con el Programa de Conservación para el Desarrollo Sostenible (Procodes). impulsa la estrategia de género con acciones afirmativas.





Iluminar la vida de las mujeres

El acceso a la electricidad permite a las mujeres caminar por senderos más seguros, estudiar por las noches e integrarse a la vida productiva del país.



El Programa Institucional de Igualdad de la CFE integra la perspectiva de género en las políticas públicas de electricidad.

NIMBE DURÁN TÉLLEZ

Titular de la Unidad de Género e Inclusión de la Comisión Federal de Electricidad.

l inicio de la actual administración federal, en la Comisión Federal de Electricidad (CFE) detectamos la necesidad de contar con un área especializada y alejada del discurso retórico en torno al tema de la igualdad, que diera paso a acciones concretas en beneficio de las trabajadoras de la empresa y de las mujeres mexicanas. Para contribuir con el gran objetivo de transformar a México en un país más igualitario y con mayor bienestar, el 25 de abril de 2019, el Consejo de Administración aprobó la creación de la Unidad de Género e Inclusión.

Durante este periodo, la causa feminista encontró un aliado en Manuel Bartlett, titular del organismo, quien instruyó dotar a la Unidad de Género de los recursos y el andamiaje jurídico necesarios. Asimismo, con el objetivo de facilitar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, se integró una Red

LA CFE

y el Instituto Nacional de Pueblos Indígenas (INPI) tienen un convenio para realizar obras de infraestructura eléctrica en el periodo 2019-2024, en beneficio de pueblos y comunidades indígenas v afromexicanas.



de Enlaces de Género, con integrantes de las distintas áreas de la empresa.

En el caso de la energía eléctrica, generalmente se considera que es un tema técnico y neutral al género. Sin embargo, impacta de manera distinta a mujeres y hombres, debido a que la distribución y uso de la electricidad contribuye a eliminar o ensanchar brechas de género, en cuanto a condiciones de salud, educación, bienestar, actividades de cuidado y productivas.

Asimismo, el acceso a la electricidad permite a las mujeres cubrir necesidades prácticas relacionadas con tareas cotidianas y favorece el desarrollo de intereses estratégicos, ya que facilita el acceso a medios de comunicación e información, caminar por senderos más seguros, estudiar por las noches, entre otros.

De acuerdo con la Organización Latinoamericana de Energía, detrás de la generación, distribución, suministro o comercialización de luz, de la construcción de paneles solares, o la puesta en marcha de una planta eléctrica, es posible promover proyectos productivos para las mujeres, crédito o asistencia técnica¹.

Las políticas de género de la CFE están enfocadas en dos aspectos. Primero, en el ámbito externo, respecto de las políticas

LA DISTRIBUCIÓN Y USO DE LA ELECTRICIDAD CONTRIBUYE A ELIMINAR O ENSANCHAR BRECHAS DE GÉNERO, EN **CUANTO A CONDICIONES DE** SALUD, EDUCACIÓN, BIENESTAR, **ACTIVIDADES DE CUIDADO** Y PRODUCTIVAS >>

públicas de electricidad que deben incluir perspectiva de género. Segundo, en cuestiones internas relacionadas con la cultura organizacional y operación diaria de la empresa.

A partir de un diagnóstico inicial se delineó una propuesta de Programa Institucional de Igualdad, estructurado en cuatro ejes: Género y Electricidad; Mujeres en la CFE; Cultura organizacional; y Prevención y atención de violencia de género en el trabajo.

El primero es completamente innovador en nuestro país; tiene que ver con analizar los vínculos entre género y electricidad, crear conocimiento y así, incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas de electricidad. Con dichas acciones, se busca contribuir a la reducción de las brechas de género en México.

El objetivo del segundo eje consiste en incrementar la participación de las mujeres en un sector predominantemente masculino. El tercer eje busca que la cultura organizacional esté fundamentada en el respeto a la igualdad, y propicie un cambio de patrones culturales. El cuarto, está enfocado en garantizar un ambiente laboral libre de violencia de género, que contemple todas sus manifestaciones, con particular énfasis en la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual.

Tenemos la oportunidad histórica de hacer de la igualdad una realidad. Por ello, estar al frente de una Unidad de Género representa un sueño profesional como feminista y un absoluto compromiso. Pensamos en la CFE como detonadora de cambio social. Y este cambio está decididamente orientado hacia lograr la igualdad sustantiva en México. T

[1] Organización Latinoamericana de Energía (OLA-DE), Proyecto Desarrollo de Equidad de Género en el Sector Energía, Disponible en: http://www.olade. org/sectores/genero-y-energia/

De buenas acciones a buenas prácticas

Mejorar los programas de igualdad de género implica un marco de gobernanza donde confluyan el Gobierno, la sociedad y el sector privado.



El programa Sembrando Vida, tiene cobertura en 19 estados del país.

GABRIELA SCHERER IBARRA

Directora General de Igualdad de Género, Secretaría de Bienestar.

l compromiso del Gobierno federal con el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, se refleja en cada uno de los programas que tiene a su cargo la Secretaría de Bienestar. Con los que se pretende no sólo construir un piso parejo de justicia y condiciones materiales para distintos grupos de población en estado de vulnerabilidad, sino el diseño y la implementación de acciones afirmativas y programas específicos, por ejemplo Sembrando vida, como una muestra de la decisión política para avanzar en la disminución de las brechas de desigualdad que laceran nuestro tejido social.

La posibilidad de perfeccionar nuestros planes y programas implica el seguimiento y evaluación puntual sobre el ejercicio presupuestario y los impactos que su aplicación tienen en la vida real de las mujeres.

Es de gran importancia el trabajo conjunto interinstitucional en el desarrollo de indicadores y la generación de información con perspectiva de género para la toma de decisiones, así como incorporar el enfoque de interseccionalidad para ampliar nuestra comprensión y capacidad de análisis sobre las múltiples formas de discriminación y "entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso a derechos y oportunidades." Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo

El ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y las niñas en México es res-

LAS MUJERES NO SOMOS VÍCTIMAS. **SOMOS LAS CONDUCTORAS DEL PROGRESO Y SOMOS** HACEDORAS DE LA PAZ. LO QUE **NECESITAMOS** ES LUCHAR POR EL CAMBIO ??

Hilary Clinton.

66 ES DE GRAN IMPORTANCIA EL TRABAJO CONJUNTO INTERINSTITUCIONAL, EN EL **DESARROLLO DE INDICADORES** Y LA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO >>

ponsabilidad colectiva, que requiere de un marco de gobernanza donde confluyan el Gobierno, la sociedad y el sector privado en un ambiente de respeto, compromiso e innovación que permita transformar las realidades diferentes que enfrentamos en temas de discriminación, exclusión, violencia, incorporación al mercado de trabajo, educación, salud, así como comprender la estructura social y las relaciones de poder que determinan la política, la economía, la dinámica social y la vida familiar y comunitaria.

Si bien, las entidades de la administración pública tenemos la responsabilidad legal de incorporar la perspectiva de género desde la planeación y ejecución de los programas, debemos señalar contundentemente que el éxito en la transversalidad de la perspectiva de género radica en el quehacer cotidiano de cada área de una institución en dos ejes: al interior en los principios, formas de relación y actitudes; y hacia el exterior, es decir la población beneficiaria y sus comunidades.

La capacitación a las y los integrantes de los equipos de trabajo de la Secretaría en los dos ejes mencionados, tiene que repercutir en la modificación de patrones culturales que a su vez modifiquen la visión, el trato y la implementación de los programas.

Transversalizar la perspectiva de género implica medidas tácticas para solucionar las condiciones inmediatas en la vida de las mujeres, y estratégicas que tiendan a la valorización de la posición que tienen en la comunidad.

La igualdad entre los géneros requiere de medidas legislativas y de políticas públicas, pero sobre todo, de acciones deliberadas de transformación cultural que modifiquen la manera en que construimos las identidades de la otredad que nos interpela de manera cotidiana, hasta que nos veamos y relacionemos como iguales, pero diferentes.

De esta manera, podemos guiar nuestras experiencias por principios, objetivos y procedimientos que nos permitan documentar y medir los resultados, por ello se decidió realizar un rediseño de la política pública enfocada al bienestar como parte de una estrategia de desarrollo social inclusivo y sostenible para toda la población.

Cada programa incorpora la perspectiva de género que se complementa con un enfoque de derechos humanos con el fin de incluir a las mujeres con equidad, logrando la igualdad sustantiva para el ejercicio pleno de todos sus derechos. T

Salud con perspectiva de género

La transformación del ISSSTE implica cambios y políticas que garanticen atención oportuna, reconociendo las necesidades diferenciadas de su derechohabiencia.



El ISSSTE realiza acciones específicas que han permitido disminuir la mortalidad de la mujer.

LUIS ANTONIO RAMÍREZ PINEDA

Director General del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

rindar atención médica oportuna y eficaz a los hombres y a las mujeres derechohabientes del ISSSTE es una de las metas fundamentales de esta Cuarta Transformación. Lo señaló el Presidente de México, Andrés Manuel López Obrador, desde el uno de diciembre de 2018, al anunciar cambios constitucionales y legales para "establecer el estado de bienestar y garantizar el derecho del pueblo a la salud, la educación y la seguridad social". Asumimos el firme compromiso para una seguridad social integral que proteja a nuestra derechohabiencia a lo largo de las distintas etapas de su vida; así como mejorar los servicios de salud que ofrecemos, con un modelo de atención centrado en la prevención y la educación para una vida saludable, que reduzca la incidencia de enfermedades.Este gran esfuerzo institucional incorpora una perspectiva de género que reconoce las distintas necesidades de atención de las mujeres y de los

PARA DISMINUIR

las complicaciones durante el embarazo, parto y puerperio, del 1 de diciembre de 2018 al 30 de junio de 2019, el ISSSTE capacitó a 311,126 personas en cuidados generales durante la gestación y el puerperio, signos de alarma durante el embarazo y parto.

hombres, y avance para garantizar equidad en la protección social que acompañe y respalde a todos, según lo requieran.

Queremos cuidar más que curar, un proceso que tomará tiempo y exige colocar en el centro de nuestras actividades a las y los derechohabientes, que se reconozcan sus necesidades diferenciadas, al tiempo que se asegura la viabilidad a largo plazo de la institución y de los servicios y prestaciones que ofrece. Es un esfuerzo que exige impulsar la inclusión y combatir actitudes y acciones que contribuyen a cualquier forma de discriminación y violencia, incluida la misoginia.

Estamos conscientes de que todavía hay servidores públicos que asumen actitudes o realizan acciones contrarias a este objetivo y, por ello, estamos decididos a perseverar, a dar el respaldo necesario a toda persona, en particular a las mujeres, que vea vulnerada su dignidad o padezca cualquier tipo de violencia en nuestra institución. Esas conductas son inaceptables y deben desaparecer por completo.

En el ISSSTE, hoy se avanza en acciones que impulsan una mayor igualdad de género, se diseñan y mejoran protocolos de atención médica, se instrumentan esfuerzos diferenciados de diagnóstico temprano (mastografías, antígeno prostático, entre otros). Hay medidas puntuales para

QUEREMOS CUIDAR MÁS QUE CURAR, UN PROCESO QUE TOMARÁ TIEMPO Y EXIGE COLOCAR EN EL CENTRO DE NUESTRAS ACTIVIDADES AL DERECHOHABIENTE, QUE SE **RECONOZCAN SUS NECESIDADES** DIFERENCIADAS, AL TIEMPO QUE SE ASEGURA LA VIABILIDAD A LARGO PLAZO DE LA INSTITUCIÓN 🤧

las niñas y niños, adolescentes, personas adultas y adultas mayores; se cuenta con consultas interdisciplinarias que ofrecen atención médica, odontológica, nutricional y psicológica; se promueven los cuidados durante y después del embarazo, y la lactancia materna, así como otras acciones que han disminuido la mortalidad de la mujer. Se refuerzan y multiplican campañas de sensibilización y de educación sexual para niñas, niños y adolescentes; y difusión para prevenir la violencia contra las mujeres, la violencia obstétrica, la violencia familiar, el hostigamiento y acoso sexual.

Tenemos clara la contribución de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres al desarrollo social de México, además del potencial que encierra la inclusión y asegurar espacios más amplios a la participación de la mujer, así como combatir patrones de discriminación, misoginia o violencia.

Es importante señalar que este compromiso del ISSSTE con la igualdad de género se refleja en acciones en otras áreas además de la salud, aunque inciden sobre ésta, como la licencia de paternidad, el acceso a las estancias de bienestar y desarrollo infantil a hijos e hijas de derechohabientes, el reconocimiento de matrimonios igualitarios, así como una política laboral que apoya a la mujer y la defiende para prevenir y sancionar la violencia en su contra. Esto es trabajar en favor de una sociedad más justa.

En el ISSSTE las trabajadoras son mayoría; con su talento y sensibilidad impulsaremos una mayor inclusión y equidad con el compromiso de ir juntos a construir pisos de protección social para una seguridad social integral en un México mejor. T

Inclusión financiera

Las mujeres hacen un aporte enorme al desarrollo de sus comunidades mediante el trabajo remunerado y no remunerado que realizan. Su acceso a créditos y recursos es clave para su empoderamiento.



MARGARITA GALLARDO CRUZ.

Directora Ejecutiva de Enlace y Evaluación de Coordinaciones Regionales de la FND.

n México, se ha dificultado históricamente el desarrollo de las mujeres y su inclusión en el pleno ejercicio de sus derechos sociales y económicos. Lo anterior ha dado como resultado la limitación de la participación de más de la mitad de la población mexicana en su desarrollo.

De acuerdo con ONU Mujeres, para crear economías más fuertes, lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible convenidos internacionalmente, así como mejorar la calidad de vida de las mujeres, las familias y las comunidades, es fundamental empoderarlas para que participen plenamente en la vida económica de todos los sectores, académico, gubernamental, social y privado.

Las mujeres están en el centro del desarrollo rural, la seguridad alimentaria y la agricultura en México. Aunque estadísticamente no esté cuantificado, las mujeres rurales mexicanas hacen un aporte enorme al desarrollo de sus comunidades y del país, por medio del trabajo remunerado y no remunerado que realizan. A pesar de esto, la invisibilización de la que generalmente son objeto, hace que no tengan acceso -o en una escala muy menor en comparación con los varonesa bienes productivos tales como tierra, agua, financiamientos, entre otros, que les permitan producir y crecer.

De acuerdo a cifras de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), si las mujeres rurales en países en desarrollo tuvieran el mismo acceso a los recursos productivos que los hombres, podrían aumentar su

producción entre un 20% y un 30%. Esto incrementaría la producción agrícola total hasta en un 4%, reduciendo entre un 12% y un 17% la cantidad de personas que sufren hambruna en el mundo.

Panorama de la mujer rural

Resulta indispensable conocer las cifras, para enfocar políticas públicas y acciones sociales efectivas en la generación de igualdad.

- Hay 765 mil mujeres que se dedican a actividades agropecuarias, forestales y pesqueras en el país. Esta cifra es el 11.4% del total de personas que se dedican a estas actividades.
- 35% de las mujeres que trabaja en el campo se encuentran en Puebla, Oaxaca y Guerrero.
- 60% de la población de las mujeres que labora en el campo tiene 44 años o menos. La edad promedio es de 42 años.
- 81% de las mujeres que trabaja en el campo tiene al menos un hijo. Tres es el promedio.
- La gran mayoría de las mujeres, al igual que los hombres, solo tiene educación primaria.
- 39% de las mujeres que laboran en el campo no recibe ingreso, cerca de 298,000 mujeres. Y de las mujeres que sí tienen uno, 50% recibe menos de dos salarios mínimos.

En Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero (FND), se da acceso al crédito. Tan solo de enero a julio de 2019, se le ha otorgado a 181,936 mujeres rurales en todo el país, principalmente para actividades agrícolas, comerciales y ganaderas, sumando un monto total de 4,708 millones de pesos.

Mediante la inclusión financiera en la FND, y otras acciones, se debe lograr concebir e implementar un proceso participativo y multidimensional, por

SE CONSIDERA INDISPENSABLE EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, POR MEDIO DE SU INCLUSIÓN FINANCIERA ??

el cual las mujeres fortalezcan sus capacidades con el fin de lograr un cambio hacia la igualdad de género y oportunidades en el ámbito rural. Es por eso que será prioridad el establecimiento de una estrategia a nivel nacional de Mujeres Impulsando Mujeres y de Gobierno Corporativo con perspectiva de género.

De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la igualdad de género contribuye a reducir la pobreza, mejora los niveles del capital humano en las generaciones futuras e incrementa el desarrollo efectivo de las inversiones públicas. Es por eso que, para lograr un desarrollo sustentable en el país, en la FND se considera indispensable el empoderamiento de las mujeres, por medio de su inclusión financiera, especialmente las de vocación productiva y las habitantes de zonas rurales, para llevarlas a la situación de igualdad que históricamente deben ocupar y, además, merecen. T

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018. Gobierno de la República. http://www.dof.gob.mx/ nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013 Principios para el empoderamiento de las mujeres. ONU Mujeres México. http://www.unwomen.org/ es/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) al segundo trimestre de 2019

LUCHADORAS

Mujeres rurales en el mundo:

28 voces autorizadas

Libro editado por el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) que muestra la situación de las mujeres del campo y su verdadero aporte a la actividad agropecuaria y al desarrollo de los territorios rurales





Por una vida más segura

Las políticas públicas deben tener como meta central garantizar a las mujeres seguridad en el hogar, la comunidad, la escuela y el trabajo.



Erradicar la violencia contra las mujeres requiere la intervención de los tres poderes de la Unión y los tres niveles de gobierno.

MARÍA CANDELARIA OCHOA ÁVALOS

Comisionada Nacional de la CONAVIM.

l ideal de igualdad es uno de los objetivos de esta nueva administración, donde erradicar todas las formas de violencia contra las niñas y mujeres es parte sustancial de la democracia. Un país mejor es aquel que disminuye las desigualdades de género. Sabemos que para cumplir este objetivo es necesario trabajar intensamente en una ruta que reconozca dichas desigualdades y desarrolle políticas para erradicarlas.

En ese tenor, y enmarcada dentro de la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, desde la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) estamos comprometidas con una política de Estado, donde intervengan los tres poderes de la Unión y los tres niveles de gobierno.

Las niñas y mujeres no podrán acceder a las mismas oportunidades mientras sigan siendo víctimas de todos los tipos y modalidades de violencia, puesto que ésta expresa de la manera más cruel, el riesgo intrínseco que corren las mujeres por el mero hecho de serlo.

La violencia contra las mujeres se ha incrementado significativamente. Los datos de la Encuesta Nacional Sobre la Dinámica de las Relaciones de Hogares de 2011 y de 2016, nos muestran que la violencia aumentó en las mujeres mayores de 15 años, de 62.8% a 66.1%. Por tanto, reconocer que las mujeres y niñas viven violencia en el hogar y en la comunidad nos obliga a mirar desde otro ángulo cómo estos espacios son dañinos para ellas, e incluso ponen en riesgo su vida. Garantizarles seguridad en el hogar, la comunidad, la escuela y el trabajo es el gran reto de una política pública en materia de seguridad que incluya la perspectiva de género como eje central.

Las movilizaciones recientes en la Ciudad de México y en todo el país, nos

#SPOTLIGHTMX

es una iniciativa en la que CONAVIM trabaja en conjunto con la Unión Europea y agencias de la ONU, para prevenir y erradicar los feminicidios en México, v las formas de violencia hacia mujeres y niñas.



IGUALAR EL PISO PARA LAS MUJERES Y GARANTIZARLES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA NO PUEDEN SER ACCIONES AISLADAS; TIENEN QUE COMPLEMENTARSE Y ALBERGARSE EN TODOS LOS ESPACIOS, PÚBLICOS Y PRIVADOS >>

han marcado una ruta: hay más conciencia y se exigen soluciones. Este momento es crucial para mejorar las políticas públicas y para transformar la voluntad política que necesitamos para insertar la perspectiva de género en todos los ámbitos de gobierno.

En el tenor de este esfuerzo, en la CONAVIM llevamos a cabo cuatro foros a lo largo del país, que tuvieron como tarea el diagnóstico y establecimiento de las acciones a desarrollar, para nutrir y fortalecer el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM). Además, tenemos como tarea transversalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Federal, mediante la Unidad de Género, que es el mecanismo de la Secretaría de Gobernación para dar seguimiento, evaluar las acciones, políticas v el programa en la materia. Esto en cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres, prevista en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad).

Es por ello que, en materia de transversalización de la perspectiva de género, la CONAVIM es fundamental para concretar esfuerzos conjuntos por la igualdad, puesto que permite transformar la manera de hacer política y de hacer políticas públicas; además de contribuir al mejoramiento de la cultura institucional.

Igualar el piso para las mujeres y garantizarles una vida libre de violencia no pueden ser acciones aisladas; tienen que complementarse y albergarse en todos los espacios, públicos y privados. En la medida en que podamos crear conciencia de género e institucionalizar de manera transversal la perspectiva de género, avanzaremos hacia la igualdad.

Así veremos disminuida la violencia contra las mujeres, y fortalecidas la ciudadanía y la democracia. T



Participantes en el XX Foro Internacional de Estadísticas de Género, 11-13 de septiembre de 2019

Datos para la igualdad

Las estadísticas con perspectiva de género son imprescindibles para medir el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

JULIO ALFONSO SANTAELLA CASTELL

Presidente del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

l INEGI está comprometido con el desarrollo de estadísticas con perspectiva de género, y es un actor clave en los avances en la materia a nivel global. La Agenda 2030, adoptada por los 193 Estados Miembros de la ONU y cuyo objetivo es poner fin a la pobreza, abatir la desigualdad y la injusticia, y enfrentar el cambio climático sin dejar a nadie atrás, requiere el esfuerzo conjunto de los organismos del Estado, niveles de Gobierno, instituciones y sociedad. Para orientar este esfuerzo, las oficinas nacionales de estadística enfrentan el gran reto de ser las encargadas de proveer una amplia gama de datos que permitan

La perspectiva de género es transversal e involucra a varios de los Objetivos de

DESDE EL PRIMER

Encuentro Internacional de Estadísticas de Género(2000), hasta el XIX en 2018. han participado representantes de 48 países para mejorar los datos



Desarrollo Sostenible. No se puede poner fin a la pobreza (Objetivo 1), acabar con el hambre (Objetivo 2), garantizar una vida saludable (Objetivo 3), entre otros, sin tomar en cuenta a todas las mujeres y las niñas. Por lo tanto, se requiere de estadísticas con perspectiva de género confiables, oportunas, integrales, relevantes y de la mayor calidad.

Sensible a las consideraciones anteriores, el INEGI ha contribuido al desarrollo de las estadísticas con perspectiva de género con múltiples aportaciones. A continuación haré un muy breve recuento de las más relevantes.

La Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 1996 (entonces Encuesta Nacional sobre Trabajo, Aportaciones y Uso del Tiempo ENTAUT), 1998, 2002, 2009 y 2014, permite conocer la participación y el tiempo que la población de 12 años y más dedica al trabajo remunerado y al no remunerado. De esta forma se evidencia la importancia de la producción doméstica, donde existe una desproporcionada participación femenina.

En el Sistema de Cuentas Nacionales de México tenemos la Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares. Ésta proporciona información sobre el valor económico de las horas de trabajo no remunerado, que los miembros del hogar destinan a las labores domésticas y de cuidados, necesarios para generar los servicios para su vida diaria. Esta información permite dimensionar el aporte de los hogares, en especial de las mujeres, a la economía nacional.

En materia de violencia contra las mujeres, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), levantada en 2003, 2006, 2011 y 2016, ofrece información sobre experiencias de violencia física, económica, sexual, emocional y patrimonial que enfrentan las mujeres de 15 años y más en los distintos ámbitos de su vida. Asimismo, recopila información sobre los agresores y los lugares donde ocurren las agresiones.

Además de dichos programas especiales, en los diversos provectos estadísticos se cuida la incorporación de la perspectiva de género. Entre ellos, la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF), tiene en sus ejercicios de 2015 y 2018 una batería de preguntas sobre propiedad de activos y decisión sobre ellos, con una perspectiva de género, y los Censos Económicos 2019 indagan sobre el emprendimiento de las mujeres. Asimismo, en colaboración con el INMUJERES y ONU Mujeres, desarrollamos el Atlas de Género, que presenta indicadores con perspectiva de género georrefenciados.

Aunado al esfuerzo por dotar a las estadísticas que genera el INEGI de una perspectiva de género, dentro del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, promovemos los lineamientos para incorporar la perspectiva de género a la información de interés nacional que generen las Unidades del Estado.

Asimismo, mediante la vinculación interinstitucional, hemos organizado 20 ediciones del Encuentro Internacional de Estadísticas de Género. Este foro ha favorecido el proceso de transversalización de la perspectiva de género en la producción estadística en países de Latinoamérica y el Caribe, principalmente, aunque ha tenido participación global.

Estos esfuerzos han sido reconocidos internacionalmente. Prueba de ello es la alianza INEGI - ONU Mujeres para crear el Centro Global de Excelencia en Estadísticas de Género en México. Este centro busca impulsar la investigación e innovación, con énfasis en áreas poco exploradas, como el análisis territorial con enfoque de género.

Con estas acciones, el INEGI reitera su compromiso y liderazgo global, para potencializar el poder de la información en el avance de la igualdad de género, a fin de lograr que las mujeres y las niñas no se queden atrás. **T**



Institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género

Empujado por el INMUJERES, es un trabajo fundamental para lograr la igualdad.



Lograr la igualdad sustantiva en los órganos de gobierno, requiere que este valor se institucionalice

NOEMI JIMÉNEZ GARCÍA

Consejera Consultiva suplente del INMUJERES.

a Institucionalización de la Perspectiva de Género (IPEG), es un proceso implementado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), cuyas características son: la sistematización de nuevos valores en el quehacer de las organizaciones públicas, a partir de las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva y la eliminación de la violencia. Estos valores se insertan en los procesos y procedimientos regulares, que pasan a formar parte de normas institucionales y dan como resultados nuevas reglas, para reorganizar las prácticas institucionales y sociales, la igualdad jurídica y de género como principios.

En tanto, la Transversalidad de la Perspectiva de Género (TPEG) busca incidir en la toma de decisiones para la reorganización, diseño, mejora, ejecución y evaluación de las políticas públicas; incluye la instrumentación de diversas acciones e iniciativas, para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la administración pública.

Ambos procesos tienen como objetivo lograr la institucionalización de políti-

cas de igualdad, es decir, de corregir los deseguilibrios existentes entre mujeres y hombres excluidos, segregados o marginados por razones de raza, pertenencia étnica, religión, entre otros, y contrarrestar las desigualdades que se asocian con las diferencias sexuales y que finalmente persiguen garantizar los derechos humanos de las muieres.

Atendiendo la necesidad de resolver la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, y como estrategia para lograr la igualdad sustantiva, así como eliminar la violencia contra las mujeres, y las recomendaciones internacionales de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (1995), por mencionar una, el Estado mexicano realiza la primera acción afirmativa, creando en 2002 el Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. Con ello se da el primer paso rumbo a la IPEG.

A partir de la creación de la dependecia para la mujer, se inicia la planeación y ejecución de los programas IPEG y TPEG; ambos han tenido cambios para mejorar su efectividad. Actualmente, ahora el llamado Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG), contribuye en la implementación de la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, con cobertura nacional y se dirige a los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), Instancias de las Mujeres en las

de los gobiernos estatales y municipales incorporan la Perspectiva de Género en los instrumentos de Planeación para Implementar la Política en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres. (Coneval, 2018)

AMBOS PROCESOS TIENEN COMO OBJETIVO LOGRAR LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD, ES DECIR, CORREGIR LOS DESEQUILIBRIOS EXISTENTES ENTRE MUJERES Y HOMBRES >>

Entidades Federativas (IMEF), Instancias Municipales de las Mujeres (IMM) y unidades administrativas u homólogas a las IMM en alcaldías de la Ciudad de México.

En la reciente evaluación realizada por Coneval (2018), se destacó el incremento de la incorporación y fortalecimiento a la institucionalización de la igualdad de género en los poderes de la Unión y niveles de gobierno; capacitación a funcionarias y funcionarios públicos en igualdad de género; programas presupuestarios que promueven la reducción de las brechas de desigualdad de género, así como Unidades de Género en la Administración Pública Federal, creadas a nivel de alta dirección con recursos para operar el Proigualdad.

No obstante, en la evaluación del PFTPG, el Coneval indica que existe un alto rezago en "porcentaje de mujeres en puestos directivos de la administración pública, porcentaje de mujeres en cargos de elección popular en municipios. Regidoras; en delitos contra mujeres ingresadas en los Tribunales Superiores de Justicia Estatales; en Índice de discriminación salarial por sector de actividad. Comercio; porcentaje de mujeres víctimas de un delito; percepción de inseguridad de las mujeres en el transporte y en espacios públicos", por mencionar algunos. Además, quiero destacar que existen municipios que ya cuentan con una IMM, y que no pueden acceder a los apoyos, por lo que es importante buscar mecanismos para hacer posible su inclusión en el PFTPG. T

Consejo Nacional de la Política de Desarrollo Social, Coneval; fecha de monitoreo 2017-2018. Equidad de género. Recuperado de:https://www.coneval. org.mx/coordinacion/Documents/monitoreo/ Fichas sectoriales/Ficha%20de%20monitoreo INMUJERES.pdf

INMUJERES. Reglas de Operación del Programa del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

La violencia de género: tema de salud pública

La Secretaría de Salud tiene un papel predominante en la reducción de los riesgos que causa la violencia de género.



La violencia de género está vinculada a diversos problemas de salud pública, como embarazos, ETS y problemas mentales.

KARLA BERDICHEVSKY

Directora del Centro Nacional de Equidad de Género v Salud Reproductiva

a violencia de género es de tan alta prevalencia en México que, muy lamentablemente, la hemos normalizado. En la Secretaría de Salud asumimos el firme compromiso de visibilizar este problema, por ello lo hemos puesto al frente de nuestras prioridades en el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva.

Nos encontramos ante la necesidad de fortalecer acciones coordinadas y sistemáticas, dentro del marco normativo vigente, y la incorporación transversal de los principios de derechos humanos, igualdad, no discriminación e inclusión.

Sabemos que una gran proporción de mujeres y niñas víctimas de la violencia no buscan ayuda y que, cuando sí lo hacen, los servicios de salud habitualmente son el primer punto de contacto para su atención.

Para favorecer el acceso a servicios de salud para mujeres en situación de violencia, se requiere centrar las acciones en

2,235 **LLAMADAS DE EMERGENCIA**

relacionadas con incidentes de violación fueron recibidas en el 911 de enero a julio de 2019.

las necesidades de las mujeres y catalizar los procesos de búsqueda de atención.

Cuando la mujer identifica que es víctima de violencia, reconoce que los servicios públicos de salud pueden ofrecerle ayuda y finalmente tiene las herramientas para localizar y acceder a dichos servicios.

En casos de violencia sexual, agilizar dicho acceso es crítico para poder ofrecer, entre otras cosas, tratamientos profilácticos oportunos para VIH-SIDA, así como anticoncepción de emergencia para la prevención de embarazos. Según estimaciones recientes, el número de mujeres víctimas de violación en nuestro país llega a más de medio millón de casos por año.

Más allá de implementar protocolos de atención a las mujeres cuyo motivo de consulta expresamente identifica una situación de violencia, los prestadores de servicios de salud deben realizar una detección activa y sistemática para quienes presentan síntomas inespecíficos, que pueden ser la manifestación de la violencia.

Debemos reforzar las capacidades para reconocer los diferentes impactos en la salud física y mental causados por la violencia de género, que va desde las lesiones físicas, hasta diferentes complicaciones

66 DEBEMOS REFORZAR LAS CAPACIDADES PARA RECONOCER LOS DIFERENTES IMPACTOS EN LA SALUD FÍSICA Y MENTAL CAUSADOS POR LA VIOLENCIA DE GÉNERO 🤧

vinculadas a embarazos, problemas mentales y, en general, a un deterioro en el funcionamiento social.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), las mujeres que han sufrido violencia de pareja tienen casi el doble de probabilidades de tener depresión, en comparación con las que no la padecieron, y son casi dos veces más propensas a tener problemas de alcoholismo. Igualmente, en casos de violencia sexual, las mujeres tienen 1.5 veces más probabilidades de infecciones de transmisión sexual como sífilis, clamidia o gonorrea, además de asociarse con el embarazo no deseado.

Las mujeres y niñas víctimas de violación sexual tienen derecho a la interrupción del embarazo en las 32 entidades federativas del país y los servicios de salud deben estar listos para ofrecerles un aborto seguro.

La Secretaría de Salud tiene un papel único para reducir los riesgos a la salud de la violencia de género y dar respuesta a las necesidades de las mujeres y niñas mediante la vigilancia, implementación y actualización del marco normativo vigente para la atención de la violencia de género, el aseguramiento de insumos para la violencia contra las mujeres, incluyendo aquellos para el aborto seguro y la prevención de infecciones de transmisión sexual en casos de violencia sexual, y la coordinación entre dependencias para coadyuvar en la prevención y atención.

Por ello, el pasado 30 de agosto se lanzó la Estrategia Nacional de Protección Integral para las Mujeres, Niñas, Niños y Adolescentes que Viven Violencia, como parte de un mecanismo interinstitucional con otras instancias del gobierno federal.

Además de la promoción de derechos, y la detección y atención oportuna de casos, la Secretaría de Salud contribuye para dar seguimiento a acuerdos y convenios con otras instituciones que permitan la canalización a servicios de salud, incluyendo la referencia y contra referencia con Centros de Refugio de Mujeres, así como la generación y análisis de información en salud. T

Banco Mundial (2015), Violence against women and girls. Health sector brief. https://bit.ly/2m8pMH0 INEGI (2016) Cuarta Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. https://bit.

OMS (2013). Organización Mundial de la Salud. Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and nonpartner sexual violence. https://bit.ly/2JQNRMu.

La igualdad en números

El avance en materia de género en todos los organismos del sector público se nota en las cifras, pero el camino por recorrer aún es muy largo.



31 Sistemas Estatales de Igualdad entre Mujeres y Hombres existen en México.



L9 220

dependencias y entidades (96% del total de dependencias y entidades de la Administración Pública Federal) se pronunciaron por la Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual en 2018.



97%

del total de dependencias y entidades difundieron el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, al interior de su Institución.



26

Foros de Consulta, con la participación de aproximadamente 3,900 mujeres, se han realizado hasta el 11 de septiembre de 2019, en el marco de los Foros de Consulta Ciudadana Proigualdad 2019-2024.



36 de 39

reuniones programadas con la APF para elaborar el PROIGUALDAD 2019-2024 se han realizado al 11 de septiembre de 2019.





380

centros de trabajo certificados sumó la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, impulsada por STPS, CONAPRED E INMUJERES, al 11 de septiembre de 2019. 821040 personas (370,813 mujeres), se benefician con ella.



55%

representa el incremento para el Anexo 13 sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres en el proyecto del PEF 2020, al pasar de más de 64 mil 656 millones de pesos a 100 mil 694.



55%

de las personas beneficiadas con el Programa Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores son mujeres y 45%hombres.



109

programas presupuestarios para la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres incluye el Anexo 13 del Presupuesto de Egresos de la Federación 2019.



58.7%

del total del presupuesto etiquetado representa el Programa Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores.







¡Todas tenemos algo que aportar para seguir avanzando!



Trabajemos juntas por un país más justo. Participa en la integración del

PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (PROIGUALDAD) 2019-2024

compártenos tu propuesta en:

🔍 ir a: consulta.inmujeres.gob.mx