

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA



Unidades de Igualdad de Género

Objetivos del curso

General

Las y los participantes comprenden la naturaleza del trabajo que les compete para la coordinación de las unidades de género en el marco de las atribuciones que les otorga la Ley de igualdad y en concordancia con lo que establece el Proigualdad.

Particulares

- **Los y las participantes conocen el marco normativo para la operación de las unidades de género e identifican las obligaciones que les mandata.**
- **Las y los participantes comprenden los conceptos de igualdad sustantiva, acciones afirmativas, transversalidad e institucionalización para facilitar su incorporación en las decisiones y programas de las unidades de género.**
- **Las y los participantes identifican acciones que contribuyan a los procesos de transversalización e institucionalización en sus instituciones.**

Características

Duración: 6 horas en una sola jornada

Metodología: Constructivista la cual concibe a las personas desde un enfoque reflexivo, autónomo, activo y curioso por lo que valora mucho sus conocimientos previos.

Temas:

- 1) Marco normativo para la fundamentación de acciones de las unidades de género.
- 2) Las Unidades de Género en las Instituciones públicas y el principio de igualdad sustantiva.
- 3) El quehacer de las Unidades de Género

Evaluación: Se aplicará un cuestionario al inicio y final de la sesión para evaluar si se lograron los objetivos de aprendizaje propuesto. También se aplicará una encuesta de satisfacción para conocer su percepción sobre el curso.

Encuadre

Presentación y expectativas

Nombre
Institución
¿Qué esperas del curso?



Reglas de convivencia

Lluvia de ideas: Se vale y no se vale

Unidad de Igualdad de Género

Marco normativo internacional

- **La Plataforma de Acción de Beijing 1995.**
- **Novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Junio de 2004, Consenso de México.**
- **Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador, agosto de 2007, Consenso de Quito.**



Unidad de Igualdad de Género

Marco normativo



Ámbito nacional

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**
- **Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001.**
- **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.**
- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.**
- **Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, 2013-2018 (Proigualdad).**

Además, en 2008, la Comisión Permanente del Poder Legislativo Federal aprobó un Punto de Acuerdo que exhortó a las dependencias y entidades de la APF a instaurar Unidades de Género en su estructura administrativa, al tiempo que solicitó al Inmujeres coadyuvar en el proceso.

Desigualdad de Género

Algunos datos: Trabajo

Las diferencias en las oportunidades que tienen mujeres y hombres para acceder al trabajo remunerado se reflejan en las tasas de participación y se acentúan en características más específicas como la inserción laboral, el nivel de ingresos, la duración de la jornada laboral, etc.

Participación económica de las mujeres, hasta los años setenta el patrón de las mujeres mostraba una reducción en la etapa que se unían en matrimonio y al iniciar su vida reproductiva. Las que entraban al mercado laboral eran sobre todo mujeres jóvenes y solteras. Actualmente se incorporan al mercado laboral y permanecen económicamente activas aún en su etapa reproductiva, incluso las tasas de participación económica más elevadas corresponden a mujeres que tienen entre 30 y 49 años de edad (57.4%).



Desigualdad de Género

Algunos datos: Trabajo



Discriminación salarial, la principal base para la determinación de las remuneraciones no es el contenido ni la calidad del trabajo realizado, sino el sexo y los trabajos asociados a lo femenino son menos valorados, por lo tanto se les otorga menor reconocimiento y remuneración.

El grupo de ocupación que presentó la mayor desigualdad en ventaja para los hombres es el de trabajadores industriales, artesanos y ayudantes (grupo en el que tendría que incrementarse el salario de las mujeres un 30.5% para igualarlo con el de los hombres). Entre el funcionariado y gerentes del sector privado, la magnitud de cambio necesaria para igualar los salarios es del 13.9%. Solamente los servicios personales, servicios de protección, vigilancia y fuerzas armadas el salario de las mujeres supera al de los hombres.

Desigualdad de Género

Algunos datos: Trabajo Doméstico

Según la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) 2009:

- **Preparación de alimentos: 87.6% las mujeres y 12.4% los hombres.**
- **Limpieza de la vivienda: 82.5% las mujeres y 17.5% los hombres**
Lavado y planchado de ropa: 86.1 mujeres y 13.9% hombres.
- **Reparaciones en general: 17.7% las mujeres y 82.3% los hombres.**
- **Compras para los hogares: 61.9% las mujeres y 38.1% los hombres.**



Desigualdad de Género

Algunos datos: Trabajo Doméstico



- **Cuidado de menores 79.4% mujeres y 20.6% hombres**
- **Cuidado de personas con alguna enfermedad crónica o discapacidad 71.9% mujeres y 28.1 hombres**
- **Transportación de miembros del hogar contribuyen en 52.6% las mujeres y 47.4% los hombres.**
- **Las mujeres dedican a las actividades domésticas mencionadas 35:29 horas en promedio a la semana y los hombres 11:04.**

Desigualdad de Género

Algunos datos:

Educación

Tasa de analfabetismo, se ha reducido por la amplia cobertura de la educación al sistema educativo básico, mujeres (5.6%) y hombres (8.1%).

Educación superior

- **Ingeniería y tecnología 68.9% corresponde a hombres y 31.1% a mujeres.**
- **Ciencias agropecuarias: 64.6% hombres y 35.4% mujeres.**
- **Educación 68.4% mujeres y 31.6% hombres.**
- **Ciencias de la salud 64.9% mujeres y 35.1% hombres**
- **Ciencias sociales y administrativas 57.7% mujeres y 42.3% hombres.**

A nivel posgrado: 52.4% para mujeres y 47.6 % para hombres.



Desigualdad de Género

Algunos datos: Salud

Uno de los principales problemas de salud pública que afecta a las mujeres en edad reproductiva es la morbilidad materna, es decir, las enfermedades y muertes relacionadas con las complicaciones durante el embarazo, parto o puerperio.

En 2011 la razón de mortalidad materna (RMM) indica que por cada 100 mil nacidos vivos fallecieron 43.22 mujeres por causas relacionadas con el embarazo, el parto el puerperio



Igualdad sustantiva

La igualdad es un principio básico de las sociedades democráticas y es un elemento indispensable para el pleno ejercicio de los derechos humanos y de ciudadanía.

En sentido amplio, podemos decir que la igualdad puede ser formal o sustantiva. En ambos casos se rige por el principio: “Trato igual a iguales, trato desigual a desiguales”.



La igualdad formal tiene un carácter universal en tanto que implica que todos los seres humanos tienen la misma capacidad jurídica ante la autoridad legal, es decir, implica la garantía de igual protección.

La igualdad sustantiva o de resultados exige la adopción de medidas legislativas o de política pública para combatir las diferencias históricas o estructurales que impiden el acceso a la igualdad formal.

Igualdad sustantiva



La igualdad es un principio básico de las sociedades democráticas y es un elemento indispensable para el pleno ejercicio de los derechos humanos y de ciudadanía.

En sentido amplio, podemos decir que la igualdad puede ser formal o sustantiva. En ambos casos se rige por el principio: “Trato igual a iguales, trato desigual a desiguales”.

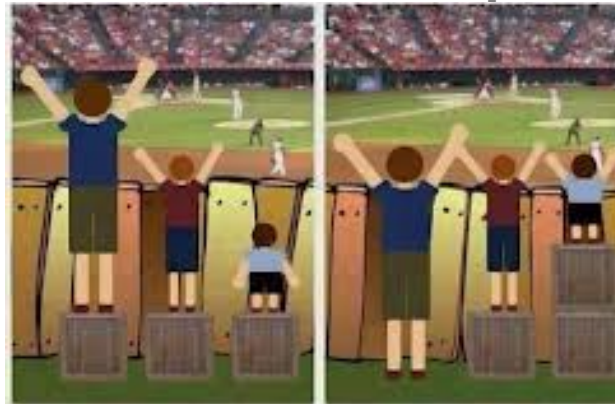
Particularmente la igualdad sustantiva exige la adopción de medidas legislativas o de política pública para combatir las diferencias históricas o estructurales que impiden el acceso a la igualdad formal.

El logro de la igualdad debe comenzar por desarrollar medidas de igualdad sustantiva, por ejemplo, las acciones afirmativas en materia de trabajo, política, educación y salud, entre otras, que nivelen las desigualdades históricas entre mujeres y hombres.

Acciones afirmativas

Definición

Son aquellas medidas temporales para lograr un equilibrio que conduzca a la igualdad. Pretenden establecer políticas que den un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios así como acceso a determinados bienes a los distintos grupos sociales que han sufrido y sobre quienes se ejerce la discriminación (como las mujeres). Su objeto es mejorar la calidad de vida de estos grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad, y así, compensarlos por la discriminación que los ha afectado, por ello también se les conoce como discriminación positiva.



Acciones afirmativas

Características principales

- **Temporalidad:** Una vez que se supere la situación de inferioridad social en que se encuentra la población beneficiaria, las acciones deben cesar o suspenderse. Su vigencia es inversamente proporcional a la madurez democrática de la sociedad en cuestión, la meta es que tales acciones desaparezcan por ser innecesarias.
- **Legitimidad:** Debe existir una situación de discriminación verificada en la realidad y su adopción deberá ser compatible con el principio constitucional de igualdad vigente en el país.
- **Proporcionalidad:** Su finalidad debe ser proporcional con los medios a utilizar y con las consecuencias jurídicas de la diferenciación. Su aplicación no debe perjudicar gravemente a terceros excluidos por el trato preferente.

Acciones afirmativas

Ejemplo

En una institución federal se detectó que las mujeres derechohabientes hacían uso de los programas crediticios en un porcentaje menor que los hombres. En general ellas no poseían bienes. Asimismo ellas no tenían acceso a préstamos de puestos elevados para servicios como construcción y remodelación de vivienda o pago de hipotecas, por no ser poseedoras de los bienes.

De ahí se derivó el programa “Préstamo de apoyo” que contempló las siguientes acciones:

- Un préstamo de mayor monto a plazos más largos y con intereses más bajos.
- Los trámites eran muy sencillos y las posibilidades del uso del préstamo se ampliaron por ejemplo: adquisición de bienes de uso duradero, pago de deudas, hipotecas, ampliación y remodelación de la casa, etc.
- El descuento se realizó por nómina.
- Una vez aprobado se dio a conocer a través de la página web.

Acciones afirmativas

Ejemplo

Una entidad estatal a través de su Comité de Igualdad de Género detectó que en los casos en que los padres solicitaban permiso para atender enfermedades de sus hijos e hijas, éste les era negado tomando en cuenta que el IMSS (con quien tienen subrogado el servicio de salud), sólo otorga permisos de este tipo a las mujeres por considerarlo como “cuidados maternos”. Así, se implementó la práctica “Permiso de cuidados parentales” para facilitar que los hombres también se incorporen a la tarea de velar por la salud de los hijos e hijas.

Las acciones que se realizaron fueron las siguientes:

Otorgar el permiso de cuidados parentales hasta por diez días según la prescripción médica, durante el tratamiento de enfermedades agudas de su descendencia directa.

La H. Junta Directiva determinó la puesta en marcha de esta medida mediante acuerdo.

Se dio a conocer al personal mediante trípticos, la página web de la entidad estatal, y mediante oficio del titular a las subdirecciones, coordinaciones, jefaturas de unidad y de departamento.

Unidad de Igualdad de Género

Objetivos

General:

Lograr la implantación e institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género en las dependencias o entidades de la APF.

Específicos:

- ▼ **Incorporar la perspectiva de género y el enfoque de igualdad en la cultura organizacional de la institución.**
- ▼ **Implementar la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de igualdad en el diseño, planeación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.**
- ▼ **Coordinar la estrategia institucional para capacitar, certificar y profesionalizar al personal de la institución en materia de igualdad de género, con base en sus necesidades de formación.**

Unidad de Igualdad de Género

Objetivos

Específicos:

- ▼ Definir y ejecutar la estrategia de coordinación interinstitucional del sector para cumplir con los compromisos que se establezcan en el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- ▼ Aplicar la normatividad y los lineamientos a seguir por el sector en materia de comunicación institucional con perspectiva de género, para que los mensajes y campañas se transmitan con lenguaje incluyente y libre de estereotipos de género.
- ▼ Dar seguimiento y evaluar las acciones que realice el sector en cumplimiento a la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y hombres.
- ▼ Verificar que se publiquen y difundan las acciones que realiza el sector en materia de igualdad para mujeres y hombres para informar a la ciudadanía sobre los avances en la materia.

Unidad de Igualdad de Género

Institucionalización

Proceso sistemático de integración de un nuevo valor a las rutinas del quehacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de una sociedad...busca organizar las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de igualdad jurídica e igualdad sustantiva. (Inmujeres, 2010)

En el Estado requiere, necesariamente con:

- a. Cambios en las leyes y normas generales y específicas de las instituciones públicas**
- b. Creación de institutos de las mujeres con poder e influencia en la toma de decisiones**
- c. Transformación de los procedimientos en todo el ciclo de las políticas públicas**
- d. Contar con recursos presupuestarios y técnicos**
- c. Voluntad política**



Tranversalización



La transversalidad de la perspectiva de género es una estrategia que incorpora la perspectiva de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas (de igualdad de género), de tal forma que tanto las mujeres como los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos para eliminar las desigualdades y discriminaciones por género.

Su objetivo es transformar la manera en que operan las dependencias públicas y sobretodo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Esto requiere de un proceso que atraviese todos los ámbitos y sectores institucionales, es decir que se extienda a todo el sistema involucrado en el proceso (Organismos y oficinas de Naciones Unidas, organizaciones federales, estatales y municipales).

Unidad de Igualdad de Género

Tranversalización

Acciones prioritarias para cualquier estrategia de transversalidad (Inmujeres, 2010):

- a. Diagnósticos con perspectiva de género**
- b. Desagregación de estadísticas por género**
- c. Construcción de indicadores de equidad de género**
- d. Planeación , ejecución, monitoreo y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género**
- e. Presupuestos sensibles al género**
- f. Transparencia y rendición de cuentas de las políticas de igualdad**
- g. Acciones afirmativas**
- h. Armonización legislativa**
- i. Capacitación y profesionalización del servicio público**



Unidad de Igualdad de Género

Algunas atribuciones

- ▲ **Asegurar la institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género en la cultura organizacional y quehacer institucional.**
- ▲ **Verificar la incorporación y transversalidad de la perspectiva de género en la planeación, programación y presupuesto anual de la institución y de los sectores vinculados a ella.**
- ▲ **Revisar el presupuesto de género de la institución, y coadyuvar en la revisión del presupuesto institucional para que cada área comprometa acciones afirmativas y sustantivas.**
- ▲ **Asegurar y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contraídas en tratados y convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, en su ámbito de competencia.**
- ▲ **Establecer y concertar acuerdos con las unidades responsables de la institución para ejecutar las políticas, acciones y programas de su competencia establecidos en el Proigualdad.**

Unidad de Igualdad de Género

Algunas funciones

- ◀ **Proponer y participar en la definición de acciones inter institucionales orientadas a la igualdad sustantiva.**
- ◀ **Planificar, verificar y dar seguimiento a la introducción de la perspectiva y transversalidad de género en la planeación, programación, ejecución y evaluación de programas, proyectos, acciones y políticas públicas.**
- ◀ **Asegurar que el proyecto de presupuesto de la institución se elabore con perspectiva y transversalidad de género.**
- ◀ **Formar vínculos y redes interinstitucionales que consoliden el quehacer y alcance relacionado con la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en la APF.**
- ◀ **Participar en los Grupos Técnicos de Trabajo del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
- ◀ **Impulsar el surgimiento de Unidades de Igualdad de Género en las delegaciones u oficinas de la institución en las entidades federativas.**

Unidad de Igualdad de Género

Propuesta básica

Para garantizar el funcionamiento y operación de la Unidad de Igualdad de Género se recomienda que esté integrada, al menos, por siete personas.



Unidad de Igualdad de Género

Funcionamiento

Con base en el conocimiento adquirido, la Unidad de Igualdad de Género se enfocará en siete vertientes de trabajo:

- ▶ **Cultura Organizacional**
- ▶ **Transversalización**
- ▶ **Formación, capacitación y certificación**
- ▶ **Coordinación interinstitucional**
- ▶ **Comunicación**
- ▶ **Seguimiento y evaluación**
- ▶ **Difusión, transparencia y rendición de cuentas**



Gracias por su atención

