



**PROGRAMA PARA LA IGUALDAD  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA  
H. CÁMARA DE DIPUTADOS DEL  
CONGRESO DE LA UNIÓN**

**Secretaría General  
Unidad para la Igualdad de Género**



**PROGRAMA PARA LA IGUALDAD  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA  
H. CÁMARA DE DIPUTADOS DEL  
CONGRESO DE LA UNIÓN**



**CÁMARA DE DIPUTADOS**  
LXIII LEGISLATURA

*Opinión Pública Aplicada*

*Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión*

Primera edición: agosto de 2017

D.R. © Secretaría General, Unidad para la Igualdad de Género  
Cámara de Diputados / LXIII Legislatura  
Av. Congreso de la Unión 66  
Edificio E, Primer Piso  
Col. El Parque  
Delegación Venustiano Carranza  
Ciudad de México  
Tel. 5036 0000 Ext. 51188  
unidad.igualdad.genero@congreso.gob.mx

Beatriz Santamaría Monjaraz  
*Coordinadora General de la Elaboración*

Mauricio Farah Gebara  
Marisol Sarmiento García  
Elizardo Rannauro Melgarejo  
Adrián Hernández García  
Amelia Zapata Rojas  
*Equipo de colaboración*

Martha Delia Gómez Dueñas  
*Cuidado de la edición, formación y diagramación*

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta obra -incluido el diseño tipográfico y de portada-, sea cual fuere el medio, electrónico o mecánico, sin el consentimiento por escrito de los editores.

*Impreso en los Talleres Gráficos de la H. Cámara de Diputados*

# DIRECTORIO

## **MESA DIRECTIVA**

### **PRESIDENCIA**

Dip. María Guadalupe Murguía Gutiérrez

### **VICEPRESIDENCIA**

Dip. Edmundo Javier Bolaños Aguilar

Dip. Gloria Himelda Félix Niebla

Dip. Jerónimo Alejandro Ojeda Anguiano

Dip. Sharon María Teresa Cuenca Ayala

### **SECRETARÍAS**

Dip. Raúl Domínguez Rex

Dip. Alejandra Noemí Reynoso Sánchez

Dip. Isaura Ivanova Pool Pech

Dip. Andrés Fernández del Valle Laisequilla

Dip. Ernestina Godoy Ramos

Dip. Verónica Delgadillo García

Dip. María Eugenia Ocampo Bedolla

Dip. Ana Guadalupe Perea Santos



## **JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA**

Dip. Francisco Martínez Neri

Presidente

Dip. César Octavio Camacho Quiroz

Coordinador del Grupo Parlamentario del PRI

Dip. Marko Antonio Cortés Mendoza

Coordinador del Grupo Parlamentario del PAN

Dip. Jesús Sesma Suárez

Coordinador del Grupo Parlamentario del PVEM

Dip. Norma Rocío Nahle García

Coordinadora del Grupo Parlamentario de MORENA

Dip. José Clemente Castañeda Hoefflich

Coordinador del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Dip. Luis Alfredo Valles Mendoza

Coordinador del Grupo Parlamentario Nueva Alianza

Dip. Alejandro González Murillo

Coordinador del Grupo Parlamentario Encuentro Social

## **SECRETARÍA GENERAL**

Mauricio Farah Gebara

Secretario General

Juan Carlos Delgadillo Salas

Secretario de Servicios Parlamentarios

Carlos Alfredo Olson San Vicente

Secretario de Servicios Administrativos y Financieros

Alfredo Wong Castañeda

Contralor Interno

Beatriz Santamaría Monjaraz

Coordinadora de la Unidad para la Igualdad de Género

## **COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO**

Dip. Laura Nereida Plascencia Pacheco

Presidencia

### **Secretarías**

Dip. Sofía del Sagrario de León Maza

Dip. Delia Guerrero Coronado

Dip. Carolina Monroy del Mazo

Dip. Erika Araceli Rodríguez Hernández

Dip. Carmen Salinas Lozano

Dip. Guadalupe González Suástegui

Dip. Janette Ovando Reazola

Dip. Karina Padilla Ávila

Dip. Karen Orney Ramírez Peralta

Dip. Dora Luz de León Villard Sasil

Dip. María Candelaria Ochoa Avalos

Dip. Angélica Reyes Ávila

### **Integrantes**

Dip. Lucely del Perpetuo Socorro Alpizar Carrillo

Dip. Hortensia Aragón Castillo

Dip. Erika Lorena Arroyo Bello

Dip. Ana María Boone Godoy

Dip. Gretel Culin Jaime

Dip. David Gerson García Calderón

Dip. Patricia García García

Dip. Jorgina Gaxiola Lezama

Dip. Genoveva Huerta Villegas

Dip. Irma Rebeca López López

Dip. María Verónica Muñoz Parra

Dip. Flor Estela Rentería Medina

Dip. María Soledad Sandoval Martínez

Dip. Concepción Villa González



# CONTENIDO

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	9
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	13
<b>ANTECEDENTES</b> .....	17
<b>CONCEPTOS CLAVE DE LA IGUALDAD DE GÉNERO</b> .....	23
Los Derechos Humanos de las Mujeres.....	23
El Sistema Sexo-Género.....	24
La Importancia de la Perspectiva de Género.....	26
De la Equidad a la Igualdad de Género.....	27
La Discriminación de Género.....	28
Conceptos Clave de la Igualdad de Género.....	30
<b>METODOLOGÍA</b> .....	35
Investigación.....	35
La Instrumentación de la Metodología del Marco Lógico.....	36
<b>LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN MÉXICO</b> .....	41
Datos Poblacionales.....	41
Educación.....	43
Salud.....	44
Trabajo.....	44
Uso del Tiempo.....	47
Pobreza.....	50

Emprendimiento.....	51
Violencia.....	52
Población Indígena.....	53
Desigualdades de Género.....	54
Toma de Decisiones.....	55
Participación Política.....	56
<b>MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>61</b>
Marco Jurídico Internacional.....	61
Marco Jurídico Nacional.....	68
<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>75</b>
Objetivo General.....	75
Objetivos Estratégicos.....	75
<b>PLATAFORMA DE ACCIÓN: ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN, METAS E INDICADORES.....</b>	<b>79</b>
Objetivo Estratégico 1. Impulsar el Proceso de Transversalización de la Perspectiva de Género en las Unidades Administrativas y Órganos Técnicos que integran la H. Cámara de Diputados.....	79
Objetivo Estratégico 2. Promover Programas de Capacitación y Especialización en Materia de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres y No Discriminación con el Propósito de Fortalecer las Habilidades y Capacidades del Personal.....	83
Objetivo Estratégico 3. Instrumentar los Mecanismos de Seguimiento y Evaluación de las Acciones de Política de Igualdad Sustantiva y No Discriminación Implementadas por las Unidades Administrativas y Órganos Técnicos que integran la H. Cámara de Diputados.....	85
<b>CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA.....</b>	<b>89</b>
Mecanismos de Seguimiento.....	90
<b>ANEXO.....</b>	<b>91</b>
Marco Jurídico Internacional y Nacional en Materia de Igualdad Sustantiva y No Discriminación.....	91
<b>ACRÓNIMOS.....</b>	<b>95</b>
<b>GLOSARIO.....</b>	<b>97</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>102</b>



# PRESENTACIÓN

**D**urante las últimas décadas, México ha avanzado en la construcción de una cultura basada en la igualdad entre mujeres y hombres. Sabemos que esto se logra día a día, desde muchas historias, acciones, espacios y decisiones.

Nuestra legislación también ha avanzado sustantivamente en el reconocimiento, respeto, protección y garantía del ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, a la luz de los instrumentos y tratados internacionales que, en las últimas décadas, el Estado mexicano ha firmado y ratificado para robustecer nuestro marco jurídico en materia de derechos humanos.

En el ámbito internacional, la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), la Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer y su Plataforma de Acción de Beijing, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como Convención Belém Do Pará, y recientemente la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, impulsada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en los países de todo el mundo, son instrumentos de vital trascendencia para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Hace más de 30 años en este país, se inició un proceso de armonización legislativa en materia de protección y garantía de los derechos humanos de las mujeres, así como el fortalecimiento de la institucionalización de la perspectiva de género a través de las políticas de igualdad.

La vía para el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres ha sido trazada a través de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que representan la columna vertebral del diseño, formulación y puesta en marcha de la amplia gama de políticas públicas y presupuestos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Es cierto que como sociedad aún enfrentamos grandes retos en la construcción de la igualdad sustantiva, prueba de ello es que aún existen ámbitos en los que la desigualdad y la discriminación persiste y continúa produciendo y reproduciendo las formas más comunes de la violencia de las mujeres y la constante violación de sus derechos.

Sin embargo, a pesar de los desafíos, celebramos los avances logrados gracias a este proceso de transformación legislativa, de presupuestos y políticas públicas con perspectiva de género, y de protocolos de actuación para salvaguardar la integridad emocional y física de las mujeres.

En este contexto es oportuno destacar que por primera vez en la historia de México y como resultado de la reforma Constitucional en materia electoral de 2014, la LXIII Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión se conforma por el 46.2 por ciento de mujeres, cristalizando así el avance de la participación política de las mujeres en la ocupación de los puestos de representación popular y transitando del sistema de cuotas de género, a la etapa de una real paridad de género en nuestro país.

Hoy, los retos para alcanzar la igualdad sustantiva nos exigen compromisos claros y contundentes para continuar avanzando en el proceso de armonización legislativa desde la perspectiva de género y en la transversalización de esta perspectiva al interior de los congresos locales, instituciones públicas, órganos autónomos y en general en todos los poderes que integran el Estado mexicano.

Es por eso que me complace presentar el **Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión**, primer instrumento con carácter rector de política pública, que tiene el propósito de avanzar en la institucionalización de la perspectiva de género, así como en la construcción de una cultura de igualdad entre mujeres y hombres al interior de esta H. Cámara de Diputados.

Este Programa constituye, sin duda, un precedente histórico que fortalece el compromiso y la responsabilidad del Poder Legislativo Federal para continuar con pasos firmes en el proceso de lograr la igualdad sustantiva.

Siendo el primero en su tipo, establece una plataforma de estrategias rectoras, líneas de acción, metas e indicadores, desde la perspectiva de género y de derechos humanos.

La inclusión de la perspectiva de género tiene especial relevancia como principio en nuestra cultura institucional y organizacional, también como una valiosa herramienta que contribuye a superar patrones discriminatorios y a la protección de los derechos de las mujeres, para lograr un espacio en el que todas las personas puedan lograr su desarrollo personal, familiar y laboral, en condiciones de igualdad y libertad.

**Diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez**  
**Presidenta de la Mesa Directiva**  
**H. Cámara de Diputados**



# INTRODUCCIÓN

Estamos avanzando en la construcción de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en México. Hay que seguir en esta ruta de manera constante y sostenida. Se trata de un proceso que, tanto en el mundo como en nuestro país, tiene que continuar su tendencia progresiva e incluyente.

Pesa sobre este proceso una carga milenaria que, sin embargo, se ha logrado reducir como resultado de los avances registrados hacia un entramado jurídico internacional que tutela la igualdad entre géneros y la no discriminación.

Aunque hay antecedentes más lejanos, el proceso mundial y formal hacia la igualdad entre mujeres y hombres apenas cuenta con poco más de 40 años de historia. Hace cuatro décadas, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, de la ONU, promovió la igualdad como un derecho humano y la no discriminación como un principio rector de los derechos humanos y un derecho en sí mismo. Así, recomendó que 1975 fuera declarado Año Internacional de la Mujer, una idea que contó con la adhesión de la Asamblea General y cuyo objetivo fue llamar la atención sobre la igualdad entre mujeres y hombres y sobre la contribución de aquellas al desarrollo y la paz.

Ese año estuvo marcado por la celebración de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Ciudad de México, a la que siguió en el periodo 1976-1985 el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Posteriormente se celebraron sendas conferencias mundiales en Copenhague (1980)



y Nairobi (1985). Asimismo, se crearon nuevas oficinas de las Naciones Unidas dedicadas a las mujeres, en particular el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), ahora ONU-MUJERES, y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW). (ONUMUJERES, s.a.)

Con la adopción de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de 1979 (CEDAW), la ONU marca un hito en el reconocimiento de la situación de discriminación contra las mujeres en el mundo, y fija el compromiso de los Estados parte de ejecutar medidas tendentes a prevenir y erradicar la discriminación y consolidar la igualdad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, fue en la IV Conferencia Internacional de la Mujer en Pekín (1995), cuando por primera vez los Estados suscribieron la puesta en marcha del enfoque *gender mainstreaming*, transversalización de la perspectiva de género en español, que se configuró como la estrategia global para la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Más adelante surgieron los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer, que fueron instaurados en más de 189 países.

De esta manera, la estrategia del *gender mainstreaming* respondía a la necesidad de incorporar el enfoque como un eje transversal en la toma de decisiones públicas y en la gestión de las políticas públicas en todos los ámbitos de actuación. (ONU,1996)

En este contexto, el Estado mexicano acelera su proceso de armonización legislativa para dar paso a la formulación de políticas públicas en materia de derechos humanos de las mujeres e igualdad de género, que logró cristalizarse principalmente con la entrada en vigor de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, promulgada en 2006, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en 2007.

A la luz de los 10 años de la creación de estas leyes rectoras, de la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, y de la reforma electoral en materia de paridad de género de 2014, construimos un sistema jurídico que se esfuerza en materia de derechos humanos para avanzar hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y la no discriminación, como principios centrales de evolución de nuestra sociedad.

Así, el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (GF, 2013) incorporó por primera vez la perspectiva de género como un principio transversal del proceso de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en todos los ámbitos de actuación públicos.

Actualmente enfrentamos desafíos significativos para materializar la igualdad sustantiva en la realidad individual y colectiva de las personas, es decir, la igualdad *de facto*, mediante la cual se asegure una vida en desarrollo, bienestar y sin discriminación, con mecanismos expeditos y transparentes para el ejercicio pleno

de los derechos humanos en la vida privada y pública, esto es, con instituciones públicas que impulsen y garanticen una cultura de igualdad para todas las personas.

Así, el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es producto del compromiso de la LXIII Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión para alcanzar la igualdad que como sociedad anhelamos; es el instrumento rector y transformador que tiene como objetivo central formular e implementar acciones para la transversalización de la perspectiva de género y la no discriminación en la política pública y la cultura organizacional de este ámbito Legislativo.

El Programa integra una Plataforma de Acción que establece objetivos rectores, estrategias, líneas de acción, metas e indicadores que, de manera transversal, deberán cumplir todas las Unidades Administrativas, Órganos Técnicos y Comisiones Ordinarias que conforman la estructura organizacional de la Cámara de Diputados.

Es incuestionable que, para alcanzar una cultura de igualdad sustantiva, es necesario trabajar de manera comprometida, asumiendo que esta es una responsabilidad histórica, y que para ser parte de la historia debemos convertir esta cultura en buena práctica, ejercer nuestros derechos con respeto, sin violencia, sin discriminación, tanto en nuestra vida privada como en nuestro ámbito laboral.

Construyamos igualdad. Hagamos efectivo el ejercicio pleno de los derechos humanos y la no discriminación en beneficio de mujeres y hombres para bienestar de toda la sociedad.

**Mauricio Farah Gebara**  
**Secretario General**



## ANTECEDENTES

La H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión ha dado pasos sustantivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus funciones y atribuciones. Como primer acercamiento, se han creado centros de estudio con diversos fines principales: el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Centro de Estudios para el Desarrollo Rural Sustentable y la Soberanía, Centro de Estudios de los Derechos Humanos y de la Población en Situación de Vulnerabilidad y su Inclusión, así como el Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG). Este último tiene como principal objetivo “apoyar en forma objetiva, imparcial y oportuna el trabajo legislativo mediante la información analítica y servicios de apoyo técnico que contribuya a promover el adelanto de las mujeres y la equidad de género”. (Cámara de Diputados, s.a.)

Entre sus principales funciones está procesar información estadística y servicios de apoyo técnico para la H. Cámara de Diputados. Es decir, es un órgano de carácter auxiliar y de apoyo técnico de las funciones que realizan las diputadas y diputados en la construcción del marco jurídico mexicano. Además de este organismo técnico, era necesario que dentro de la Cámara de Diputados se impulsara el proceso de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, así como las políticas de igualdad sustantiva y no discriminación.

El 4 de marzo de 2016 se publica en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se adiciona el numeral 3 al artículo 47, y los numerales 2 y 3 al artículo 55 de la Ley Orgánica del Congreso

General de los Estados Unidos Mexicanos, por los cuales se crea la Unidad para la Igualdad de Género, al tenor de lo siguiente:

*Artículo 47*

*1. Para la coordinación y ejecución de las tareas que permitan el mejor cumplimiento de las funciones legislativas y la atención eficiente de sus necesidades administrativas y financieras, la Cámara cuenta con una Secretaría General. (...)*

*3. En el ámbito de la Secretaría General la Cámara tendrá una Unidad para la Igualdad de Género.*

Por tanto, esta nueva disposición otorga a la Unidad para la Igualdad de Género funciones operativas al interior de la Honorable Cámara de Diputados:

*Artículo 55*

*2. La Unidad para la Igualdad de Género de la Cámara de Diputados es el órgano técnico responsable de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional, de conformidad con el Estatuto respectivo y con las siguientes funciones:*

- a) Proponer acciones orientadas a la igualdad sustantiva en la Cámara de Diputados;*
- b) Coadyuvar con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual en la Cámara de Diputados;*
- c) Proponer ante las instancias competentes políticas laborales orientadas a la igualdad sustantiva, sin menoscabo de los principios de imparcialidad, objetividad, productividad, imparcialidad, disposición y compromiso institucional;*
- d) Colaborar con el centro de estudios para el logro de la igualdad de género en la elaboración de publicaciones y contenidos editoriales que consoliden el proceso de institucionalización e implementación de la perspectiva de género;*
- e) Contribuir en la formación y especialización del personal de todos los niveles en materia de perspectiva de género e igualdad sustantiva, y*
- f) Coadyuvar con el centro de estudios para el logro de la igualdad de género en la producción y sistematización de información con perspectiva de género.*



La Unidad para la Igualdad de Género, adscrita a la Secretaría General, es el órgano rector para poner en marcha el proceso de transversalizar la perspectiva de género.

Se crea como un mecanismo necesario y estratégico en el proceso de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, así como para el seguimiento de las políticas institucionales de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y no discriminación, particularmente en lo que respecta al presente Programa.

Al respecto, el 6 de julio de 2016 se publica el Acuerdo de la Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos, por el cual se designa a la Titular de la Unidad para la Igualdad de Género de la Cámara de Diputados, adscrita a la Secretaría General, que permite su proceso de organización y funcionamiento. La creación de este tipo de instancias abona al cumplimiento de las obligaciones internacionales, y al avance y construcción de una cultura de igualdad y no discriminación.

Entre sus objetivos primarios destaca la necesidad de establecer acciones y mecanismos efectivos que permitan transversalizar la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer cotidiano del órgano legislativo.

De manera específica, y como parte del sustento normativo del presente Programa, una de las atribuciones que tiene la Unidad para la Igualdad de Género de la Cámara de Diputados es la de proponer acciones orientadas a la igualdad sustantiva en esta Cámara, contribuir en la formación y

especialización del personal de todos los niveles en materia de perspectiva de género e igualdad sustantiva, y a la no discriminación, entre otras. (LOCGEUM, 2017)





*Artículo 1. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.*

*Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*



## CONCEPTOS CLAVE DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Para impulsar la implementación de los objetivos, estrategias y líneas de acción del presente Programa, se desarrolla el siguiente marco de referencia, en el cual se describen los principales conceptos utilizados, así como el conocimiento básico, sustentado en el marco jurídico internacional y nacional.

En este capítulo se abordan los temas y conceptos clave desde la teoría de género, tales como: derechos humanos de las mujeres, igualdad de género, igualdad sustantiva, impacto de género, transversalidad de género, entre otras categorías sustanciales en la formulación del Programa de Igualdad.

### LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

Para entender la igualdad y sus diversos aportes, resulta útil analizarla en primer lugar como un derecho humano y a la vez como un principio rector transversal. Los derechos humanos son aquellos atributos, prerrogativas y atribuciones que tienen todas las personas por el sólo hecho de existir. El concepto lo reconoce la propia Organización de las Naciones Unidas (ONU) que manifiesta que los derechos humanos, en sentido práctico:

*Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.*



*Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. (OHCHR, s.a.)*

Si bien los derechos humanos son universales, en ocasiones no reflejan los intereses, necesidades y realidades particulares de las mujeres, por lo que, en el marco de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en Viena en 1993, se reflexiona sobre la importancia de contextualizarlos teniendo en mente la realidad y desigualdades entre mujeres y hombres. Como resultado de ella, en la Declaración y Programa de Acción de Viena se enuncia:

*Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional (...) La cuestión de los derechos humanos de la mujer debe formar parte integrante de las actividades de derechos humanos de las Naciones Unidas, en particular la promoción de todos los instrumentos de derechos humanos relacionados con la mujer. (ONU, 1993)*

El Estado mexicano retoma este concepto y lo adecua a las necesidades propias de las mujeres en el país, por lo que en la fracción VII del artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida

Libre de Violencia se menciona que los derechos humanos de las mujeres son:

*Son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia. (LGAMVLV, 2015)*

Esta distinción se basa principalmente en la situación de desigualdad, exclusión, marginación y discriminación en la que se encuentran las mujeres en el mundo, de la que México no es la excepción.

Para identificar esta situación, se ha analizado la teoría sexo-género, que busca explicar la desigualdad surgida de la diferencia biológica y cómo esto influye en las relaciones sociales y el contexto cultural, político y económico.

## **EL SISTEMA SEXO-GÉNERO**

La teoría o sistema sexo-género surge como una forma de explicar las condiciones biológicas y sociales, que hacen normas las relaciones entre mujeres y hombres. Este sistema surge como “el conjunto de arreglos por los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en los que estas necesidades sexuales transformadas son satisfechas”. (Rubin, 1975)

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), como órgano rector de las políticas del Poder Ejecutivo Federal, ha señalado que el sistema sexo-género es el “sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. Rubin señala que lo que verdaderamente explica las diferencias de género es cómo se determina el sexo culturalmente de tal forma que cada sociedad cuenta con su propio sistema sexo-género. En este sentido muchas de las explicaciones acerca de la condición subordinada se deben a las relaciones que organizan y producen el género”. (INMUJERES, 2007)

En este sentido, Gayle Rubin realiza una descripción sobre el sistema sexo-género y explica el contexto e importancia de analizar este sistema para el reconocimiento de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres, por ejemplo:

*Es necesario aclarar que todas las sociedades tienen un sistema de sexo-género, esto es, un conjunto de disposiciones por el cual la materia prima biológica del sexo y la procreación humanas son conformadas por la intervención humana.*

*El sistema sexo-género, es también utilizado para referirse a un término neutro que se refiere a ese campo que indica que la opresión no es inevitable, sino que es producto de las relaciones sociales específicas que lo organizan. (INMUJERES, 2007)*

Es decir, que se analizan las condiciones biológicas que hacen diferencia, pero también se refiere a cómo cada persona se relaciona en sociedad, por lo que se establece un binomio “sexo” y “género”.

Si bien en el contexto normativo mexicano primero se conceptualizó el género, en el año 2001, para efectos prácticos, se explica primero el concepto “sexo” establecido en la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación (2015), describiéndolo como el:

*Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.*

Por su parte, “género”, de acuerdo a la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, en su artículo 5, es el “concepto que se refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres”. (LINM, 2015)

La distinción de los conceptos sexo y género permite hacer visible que las diferencias biológicas vinculadas al sexo sólo explican ciertas particularidades físicas, pero no justifican la manera en que históricamente se han establecido las relaciones sociales entre los géneros. No obstante, las propiedades biológicas de cada sexo se han utilizado para fundamentar los roles de género que obedecen al orden de lo social.

La diferencia sexual y su construcción social, en la que las mujeres se encuentran en desventaja en comparación con los hombres por el hecho de ser mujeres, ha permeado en todas las instituciones – desde la familia hasta el gobierno – por lo que las políticas gubernamentales cuentan con una visión

masculina de la vida en el país y nuestras sociedades, de ahí la necesidad e importancia de promoción de la incorporación de la perspectiva de género, como una metodología analítica que permite observar estas diferencias y sus consecuencias en los diversos ámbitos del desarrollo social.

## LA IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Como se ha anotado, el sistema sexo-género permite identificar diferencias; sin embargo, para su identificación se establece una metodología analítica, política, con base en categorías, para obtener fundamentos y resultados específicos.

Al identificar estas diferencias, el Estado mexicano impulsa la transformación de estructuras, la eliminación de obstáculos para el desarrollo y las herramientas para promover la igualdad sustantiva y la no discriminación, como lo es este Programa.

El *gender mainstreaming*, traducido al español como “transversalidad de la perspectiva de género”, se encuentra definido en la agenda internacional, conocida como “Estrategia de Incorporación de la Perspectiva de Género”, que fue descrita como:

*(...) el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las*

*políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros. (ECOSOC, 1997)*

Por tanto, la perspectiva de género es una de las metodologías más importantes para lograr la igualdad sustantiva y el desarrollo integral, sustentable y sostenible del país. Al respecto, la normatividad mexicana describe que es el:

*Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. (LGIMH, 2016)*

Para incorporar esta perspectiva de género en las políticas institucionales y en el quehacer cotidiano de las instancias, se promueve que ésta sea transversal, es decir, que atraviese todas las políticas y no sea relegada como un tema específico “de mujeres o para mujeres”, sino que conlleve un trabajo coordinado de normatividad, instituciones y personas. A esto se le conoce como transversalización de la perspectiva de género, entendida como:

*“el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe,*

*tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas”. (LCIMH, 2016)*

Esto permitirá, una vez permeada esta perspectiva en los Organos Técnicos y Unidades Administrativas de la H. Cámara de Diputados, que todas las acciones, políticas y conductas promuevan la igualdad sustantiva y no discriminación de manera real y cotidiana.

## DE LA EQUIDAD A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Desde los inicios del siglo XXI se ha conceptualizado en la legislación mexicana el término “equidad de género”, que ha permeado en la sociedad y en las instituciones públicas. El primer acercamiento a su descripción conceptual se tiene desde el año 2001, en la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres en la que, además de constituir este organismo del Poder Ejecutivo Federal, se establece como parte de sus objetivos la promoción de la equidad de género para el fortalecimiento de la democracia. En esta Ley se define a la equidad de género como:

*Concepto que refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquéllos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. (LINM, 2001)*

Sin embargo, en el 2006, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la ONU (CoCEDAW, por sus siglas en inglés) manifestó a México la importancia, y su preocupación, porque las instituciones públicas pudieran diferenciar la equidad de género de la igualdad de género:

*El Comité observa con preocupación que, si bien la Convención se refiere al concepto de igualdad, en los planes y programas del Estado Parte se utiliza el término ‘equidad’. También preocupa al Comité que el Estado Parte entienda la equidad como un paso preliminar para el logro de la igualdad. (CoCEDAW, 2006)*

Derivado de esta preocupación, el CoCEDAW (2006) recomendó a México que:

*[El Estado mexicano] Tome nota de que los términos “equidad” e “igualdad” transmiten mensajes distintos, y su uso simultáneo puede dar lugar a una confusión conceptual. La Convención tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho (en la forma y el fondo) entre mujeres y hombres. El Comité recomienda al Estado Parte que en sus planes y programas utilice sistemáticamente el término “igualdad”.*

Posteriormente, y con base en esta premisa, el CoCEDAW reafirmó, a todos sus Estados parte, incluido México, en su Recomendación General Número 28 del año 2010, que:

*Se exhorta a los Estados parte a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los*

*géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención. En algunas jurisdicciones este último concepto se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.*

Con base en las reformas realizadas en el año 2013 a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se ha establecido una modificación de objetivos y conceptos en torno a la igualdad. Desde el avance de la equidad de género, se realiza una reflexión a lo que se quiere lograr, incluyendo la igualdad sustantiva como un objetivo principal para el desarrollo.

Por tanto, de acuerdo al objetivo y a lo que se quiere lograr, la igualdad de género es la:

*“situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar”.*  
(LGIMH, 2016)

En este contexto, la igualdad sustantiva, es considerada como “el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales” y, por lo tanto, la “igualdad entre mujeres y hombres”, de acuerdo a la misma Ley General:

*“implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo”. (LCIMH, 2016)*

La igualdad, para ser efectiva, debe ser claramente definida en sus alcances. Si la igualdad en las políticas solo se concibe como igualdad de oportunidades, esto es, únicamente como igualdad en el acceso, no garantiza que ocurra en los hechos.

Para que la igualdad sea efectiva debe incluir las previsiones que, de manera simultánea, garantizan la igualdad de acceso, la igualdad de trato y la igualdad de resultados. Esto significa, en suma, que la igualdad sustantiva debe asegurar que mujeres y hombres tienen acceso al proceso que puede conducir al disfrute o ejercicio de un derecho humano consagrado y contar efectivamente con los medios y recursos para alcanzar el fin contenido en el derecho en cuestión. (García, s.a.)

## LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

La discriminación impide el avance y desarrollo de una sociedad y un país. Sin embargo, y desde un sentido de la persona humana, menoscaba la dignidad humana:

*“como es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de los particulares”. (LGV, 2017)*



La discriminación somete a la persona humana a un estado de riesgo, segregación o desigualdad que impide el desarrollo humano e integral. Dispone la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que:

*Discriminación: se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.*

*También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. (LFPED, 2016)*

La situación histórica de desigualdad en la que se encuentran las mujeres permite establecer una especialización de conceptos en la que el sexo y el género retoman especial consideración. Al respecto, por “discriminación contra la mujer” se entiende:

*Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (ONU, 1979)*

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, organismo de la Secretaría de Gobernación del Gobierno de la República que se encarga de hacer visible la problemática de la discriminación en México, ha descrito al respecto una referencia integral entre ésta y el género:

*El binomio género-discriminación no es algo nuevo. Las mujeres han sido discriminadas en todos los tiempos y en todas las sociedades conocidas. La lucha por el reconocimiento de sus derechos ha sido larga, denodada e insuficiente. Aunque exista “igualdad formal”, las condiciones sociales siguen siendo opresivas para las mujeres. La situación que viven las niñas y mujeres en México requiere la necesidad de diseñar políticas públicas de corto, mediano y largo plazo, dirigidas a combatir las causas históricas y estructurales que limitan, segregan, discriminan, excluyen, el desarrollo de más de la mitad de la población, integrada por mujeres. (CONAPRED, s.a. a)*

Es decir, para lograr la igualdad sustantiva se deben eliminar los obstáculos que generan discriminación, y, por tanto, desigualdad. Los efectos de la discriminación en la vida de las personas son

negativos y tienen que ver con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos; lo cual puede orillar al aislamiento, a vivir violencia e incluso, en casos extremos, a perder la vida. (CONAPRED, s.a. b)

Por tanto, deben implementarse las acciones afirmativas que permitan paliar el flagelo de la discriminación y la violencia de género, a través de la instrumentación de medidas de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”, (LGIMH, 2016) conocidas como “acciones afirmativas”.

Estas acciones afirmativas deberán ir acompañadas por mensajes claros y concisos sobre la urgencia de eliminar la discriminación. Para que estos mensajes logren los resultados deseados deberán realizarse a través de un lenguaje incluyente, el cual se utiliza para dirigirse a diversas identidades culturales, promoviendo con ello la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición, de acuerdo a la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. (2015)

Por ello, este Programa es una acción afirmativa que impulsa la igualdad sustantiva y no discriminación en la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión durante la LXIII Legislatura.

### CONCEPTOS CLAVE DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Para incorporar la perspectiva de género en el ámbito del quehacer legislativo, se requiere precisar y explicar algunas categorías conceptuales desde la

teoría de género, así como de los diversos enfoques metodológicos que precisarán el énfasis del quehacer de la Unidad para la Igualdad de Género, de tal forma que las categorías y los criterios de género serán parte central del desarrollo y del quehacer cotidiano de la Unidad. A continuación se describen las categorías sustantivas desde la perspectiva de género.

### DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

### BRECHA DE GÉNERO

La categoría de análisis desigualdad de género permite identificar las brechas de disparidad entre mujeres y hombres, precisamente generadas por la discriminación de género que impiden y obstruyen a las personas el Acceso a todos los beneficios del desarrollo en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Las brechas de género son medidas estadísticas que muestran la distancia entre mujeres y hombres respecto de un mismo indicador. Se utilizan para reflejar esa distancia existente entre los sexos respecto al acceso de sus oportunidades y al acceso al control de los recursos (económicos, bienes y servicios).

Su importancia radica en comparar cuantitativamente el impacto de las políticas y leyes tanto a mujeres como a hombres para determinar la brecha que impide el acceso al desarrollo.

### IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad es un principio universal, y significa que todas las personas (mujeres y hombres) deben tener las mismas oportunidades para acceder a todos los recursos (bienes, servicios) es decir, al mercado de trabajo, a la salud integral, la seguridad social, etc., en las mismas condiciones, sin importar su raza, su condición social o creencias religiosas, sin ningún tipo de discriminación.

La igualdad más común a la que se hace referencia es la igualdad jurídico-política, o *de jure* prevista en nuestra Constitución, que hace referencia a que el Estado debe tratar a su ciudadanía con igual consideración.

También se hace referencia al término-categoría igualdad de oportunidades, que se refiere al acceso igual, es decir, igual reconocimiento, a igual mérito, acceso a todos los beneficios del desarrollo. Supone la equiparación de las condiciones de partida para que cada persona tenga la opción o la posibilidad de acceder por sí misma a la garantía de los derechos que establece la ley.

La igualdad de oportunidades y de acceso a ellas, junto con la igualdad por resultados, generan la igualdad sustantiva o *de facto*, es decir, aquella en la que las personas pueden gozar y ejercer sus derechos para lo cual es necesario eliminar cualquier

distinción, exclusión o restricción basada en el sexo y que pueda anular sus derechos.

### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades supone la equiparación de las condiciones de partida para que cada persona tenga la opción o posibilidad de acceder por sí misma a la garantía de los derechos que establece la ley. En la actualidad se considera insuficiente, ya que la igualdad de oportunidades no garantiza la igualdad de resultados.

### IGUALDAD SUSTANTIVA POR RESULTADOS

La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos, así como el acceso a las oportunidades por medio de medidas estructurales, legales o de política pública que garanticen en los hechos la igualdad real.

Desde un enfoque metodológico, la igualdad de resultados o *de facto* se entiende como una categoría en su carácter cualitativo, que lleva a que los gobiernos deban proveer los medios necesarios a nivel más alto, reconociendo que deben dar los resultados requeridos.

En este sentido, si bien es cierto que la promulgación de las leyes y la elaboración e instrumentación de políticas públicas en favor de las mujeres es un gran avance, para alcanzar la igualdad sustantiva es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en las distintas esferas sociales y personales y exista un contexto propiciatorio para



lograrlo en los hechos, es decir, implica la obligación del Estado para remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos.

Desde este panorama, la formulación de las políticas y las leyes orientadas a remover todos los obstáculos para alcanzar la igualdad, exige resultados, metas concretas, eficientes y medibles. Así, desde esta mirada metodológica es pertinente la Gestión por Resultados, como el actual modelo de cultura organizacional, directiva y de desempeño de las instituciones públicas, que pone énfasis en los resultados y su impacto en el bienestar de la población, es decir, en generar valor público.

#### ACCIÓN AFIRMATIVA

Las medidas de acción afirmativa buscan instaurar la igualdad real, mediante un trato que garantice a las personas en desventaja la equiparación y el ejercicio de sus derechos. Permiten dar un trato diferencial para eliminar los efectos de discriminaciones presentes y pasadas. Una acción afirmativa responde a una necesidad concreta, es de carácter temporal, puede ser obligatoria y con carácter de ley o voluntaria. No es un fin, sino un medio.

#### IMPACTO DE GÉNERO

Categoría de género que se encarga de realizar el análisis de impacto de género (AIG). De manera que para la perspectiva de género es necesario estar observando los impactos en mujeres y hombres, procurando un balance en la distribución de tareas, así como la distribución de poder.

El análisis de impacto de género consiste en un examen ante las potenciales consecuencias de la

aplicación de una ley o una política pública sobre mujeres y hombres. Este análisis supone incorporar la mirada de la igualdad de género en los objetivos y en los resultados de cualquier acción pública. El AIG debe realizarse para todas las iniciativas legislativas, incluso para aquellas que, en principio, parecerían tener escasa o nula relación con la igualdad de género.

#### LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

La transversalización de género es una estrategia que toma en cuenta las necesidades, realidades e intereses de las personas de ambos sexos en el diseño, la implementación y evaluación de una ley, política pública o programa, buscando que ambos se beneficien de modo similar. El propósito último de la transversalización es garantizar la igualdad de resultados en todas las etapas de una intervención pública.

La transversalidad de género permite adoptar medidas que incidan sistemáticamente en las estructuras culturales y sociales, políticas, económicas; se pretende disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres.

A su vez implica destinar presupuesto para concretar las acciones planteadas en los espacios en los que se busca incidir, además de la suma de voluntades, y la aplicación de los mecanismos e instrumentos de sensibilización.



*Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del estado de derecho. Como señalaron los Estados Miembros en la Declaración de la Reunión de Alto Nivel sobre el Estado de Derecho, «todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, incluido el propio Estado, están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación». También se comprometieron a respetar la igualdad de derechos de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.*

*La ONU y el Estado de Derecho, 2015*



# METODOLOGÍA

Para la formulación del presente Programa se llevaron a cabo diversas actividades de investigación estadística, bibliográfica y jurídica, así como la aplicación de la metodología marco lógico, que se describen a continuación.

## INVESTIGACIÓN

### INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Como parte de la información cualitativa a analizar, se tomaron en cuenta los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales en la materia, así como las diversas fuentes bibliográficas que se hayan emitido al respecto, con base en lo siguiente:

- Análisis de los instrumentos jurídicos internacionales, tanto del Sistema Universal como del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos.
- Análisis del marco jurídico nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, guiados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- Análisis de objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018 y el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014 – 2018 del Poder Ejecutivo Federal, para la construcción de una política integral para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Análisis del marco jurídico legislativo y administrativo de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, particularmente la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Orgánica del Congreso General de los EUM, Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los EUM, Reglamento de la Cámara de Diputados, entre otros, para la fundamentación del Programa.
- Análisis de los documentos bibliográficos de información cualitativa y cuantitativa que se han realizado a nivel internacional y nacional en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres.

#### ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Se analizó la información cuantitativa sobre la desigualdad de género que impera en el país, la acción principal fue la obtención de información sobre la desigualdad de género en el contexto mexicano mediante el análisis de información cuantitativa de encuestas nacionales, estadísticas institucionales y cualquier información que coadyuvara al cumplimiento de los objetivos del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.

#### LA INSTRUMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO

Se ha utilizado la Metodología del Marco Lógico (MML) como un instrumento para apreciar los objetivos, las actividades necesarias para llegar a estos, así como los instrumentos para observar el cumplimiento en la planeación, implementación y evaluación de las políticas de igualdad, a través de la agenda internacional y nacional.

Para la realización de un Programa de esta naturaleza, es necesario identificar la situación de las mujeres y su posición de género, las desigualdades entre mujeres y hombres, y las problemáticas que se presentan en la actualidad, así como lo establecido en la normatividad internacional y nacional en la materia.

La MML es una herramienta que facilita los procesos de conceptualización, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de programas y proyectos. Esta metodología permite “estructurar los principales elementos de un proyecto, subrayando los lazos lógicos entre los insumos previstos, las actividades planeadas y los resultados esperados”. (CIDE, 1993)

Esta metodología fue introducida por la Agencia de Cooperación de Estados Unidos (USAID) y posteriormente desarrollada por diversas entidades. Actualmente es empleada a nivel internacional por entidades como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, el Gobierno Mexicano entre otros. (SHCP, 2008)

La Secretaría de la Función Pública del Poder Ejecutivo Federal describe el marco lógico como:

*La metodología para la elaboración de la matriz de indicadores, mediante la cual se describe el fin, propósito, componentes y actividades, así como los indicadores, las metas, medios de verificación y supuestos para cada uno de los diferentes ámbitos de acción o niveles de objetivos de los programas presupuestarios. (SFP, 2007)*

El marco lógico es principalmente utilizado en proyectos que presentan iniciativas de inversión, así como planes y programas sociales que incorporan algún enfoque como la no discriminación, la igualdad o la perspectiva de género.

Esta herramienta metodológica debe su efectividad a que permite presentar en forma resumida y estructurada cualquier iniciativa de inversión, por lo que su contribución a la gestión del ciclo de vida de los proyectos consiste en comunicar información básica y esencial, estructurada de forma tal que permite entender con facilidad la lógica de la intervención a realizar.

Asimismo, la MML contribuye a una buena gestión del ciclo de vida de los proyectos en que se utilice, debido a que:

- *El énfasis puesto en que su estructura sea consensuada con los principales involucrados, permite generar un lenguaje común, facilitando la comunicación y evitando ambigüedades y malos entendidos.*
- *Resume en un sólo cuadro la información más importante para la gerencia del proyecto, permitiendo así focalizar la atención y los esfuerzos de ésta.*

- *Facilita alcanzar acuerdos precisos acerca de los objetivos, metas y riesgos del proyecto con todos los involucrados.*
- *Sienta una base para evaluar la ejecución del proyecto y sus resultados e impactos. (ILCPES, 2004)*

Esta metodología, además, permite:

- *Plantear las preguntas fundamentales y se analicen las debilidades, brindando a quienes toman decisiones una mejor información y más pertinente; y la mejora la planificación al resaltar los lazos que existen entre los elementos del proyecto y los factores externos.*
- *El seguimiento sistemático que promueve y asegura la continuidad del enfoque cuando se sustituye al personal original del proyecto.*
- *Establecer una planeación eficiente, que no establezcan actividades innecesarias, así como que no falten aquellas que son relevantes para completar los objetivos institucionales. Además, permite prever los riesgos que podrían afectar el desarrollo del proyecto o bien comprometer su contribución a objetivos de desarrollo superiores.*
- *La evaluación, provee indicaciones sobre lo que debe observarse y cómo hacerlo. (ILCPES, 2004)*

De este modo, cuando se habla de planeación, definición, establecimiento, implementación y evaluación planes o programas, el marco lógico es la metodología indicada a emplearse. Por ende, el presente Programa utiliza el marco lógico en la



construcción de los objetivos, estrategias y líneas de acción (Saravia, 2004 y PR, 2013), entendido como:

**1. Objetivos:** *En la determinación de objetivos es importante tomar en consideración que éstos deberán:*

- a) Tener una declaración clara de resultados. No deben confundirse objetivos con temas. Por ejemplo: un objetivo no debe ser “medio ambiente” sino “reducir las emisiones de carbono en zonas urbanas”.*
- b) Ser de largo plazo y perdurable en el tiempo.*
- c) Ser susceptibles de medición.*
- d) Incluir su población potencial o área de enfoque.*
- e) Reflejar el impacto de acuerdo con las atribuciones de las dependencias y entidades que contribuyan en su implementación.*
- f) Es la razón para ejecutar el proyecto a través de la producción de resultados tangibles.*
- g) Se refiere al efecto anticipado que se espera como producto de alcanzar los resultados.*

**2. Estrategia:** *Las estrategias son el instrumento que refleja de manera integral un conjunto de acciones para el logro de un objetivo.*

**3. Línea de acción:** *Reflejen las actividades prioritarias y concretas que las dependencias y entidades llevarán a cabo durante toda la administración.*

**4. Metas:** *Deberán ser realistas, al tiempo de estar orientadas a mejorar en forma significativa los resultados e impactos de la implementación de las estrategias y líneas de acción.*

**5. Indicador:** *Las metas comunican el nivel de desempeño esperado sobre el objetivo planteado, permiten establecer límites o niveles máximos de logro y enfocar las acciones hacia resultados. De ello deriva la importancia de que los programas no sólo establezcan indicadores, sino que con ellos se incluyan metas y se dé seguimiento a su desempeño.*

**6. Periodo de implementación:** *El corto, mediano o largo plazo en la que se ejecutaran las líneas de acción.*

**7. Responsables:** *Órganos Técnicos y Unidades Administrativas de la H. Cámara de Diputados responsables de la implementación de las líneas de acción.*



*10. Al tiempo que reafirma que incumbe al Gobierno la responsabilidad primordial de cumplir plenamente las obligaciones que el Estado parte ha contraído en virtud de la Convención y especialmente de rendir cuentas al respecto, el Comité destaca que la Convención es vinculante para todos los poderes públicos e invita al Estado parte a que aliente a su Congreso Nacional y los congresos de sus estados a que, de conformidad con su reglamento y cuando proceda, adopten las medidas necesarias para dar aplicación a las presentes observaciones finales y al proceso relacionado con el próximo informe que debe presentar el Gobierno con arreglo a la Convención.*

*Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2012*





# LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN MÉXICO

Este Programa presenta el marco jurídico nacional e internacional en materia de derechos humanos y no discriminación de las mujeres, así mismo, en este apartado, se presentan datos estadísticos que permiten visualizar algunos indicadores de la situación de las mujeres en México.

Dichos datos se obtuvieron de la plataforma informática del Atlas de Género del Instituto Nacional de Estadística y Geográfica y del Instituto Nacional de las Mujeres.

Es de vital importancia contar con datos estadísticos sobre la situación de las mujeres, ya que con ella, logramos colocar las prioridades de atención, así como encaminar y orientar los objetivos de los trabajos de la Unidad.

## DATOS POBLACIONALES

De acuerdo con la Encuesta Intercensal de 2015 (INEGI), en México, habitan 119.9 millones de personas, de las cuales:

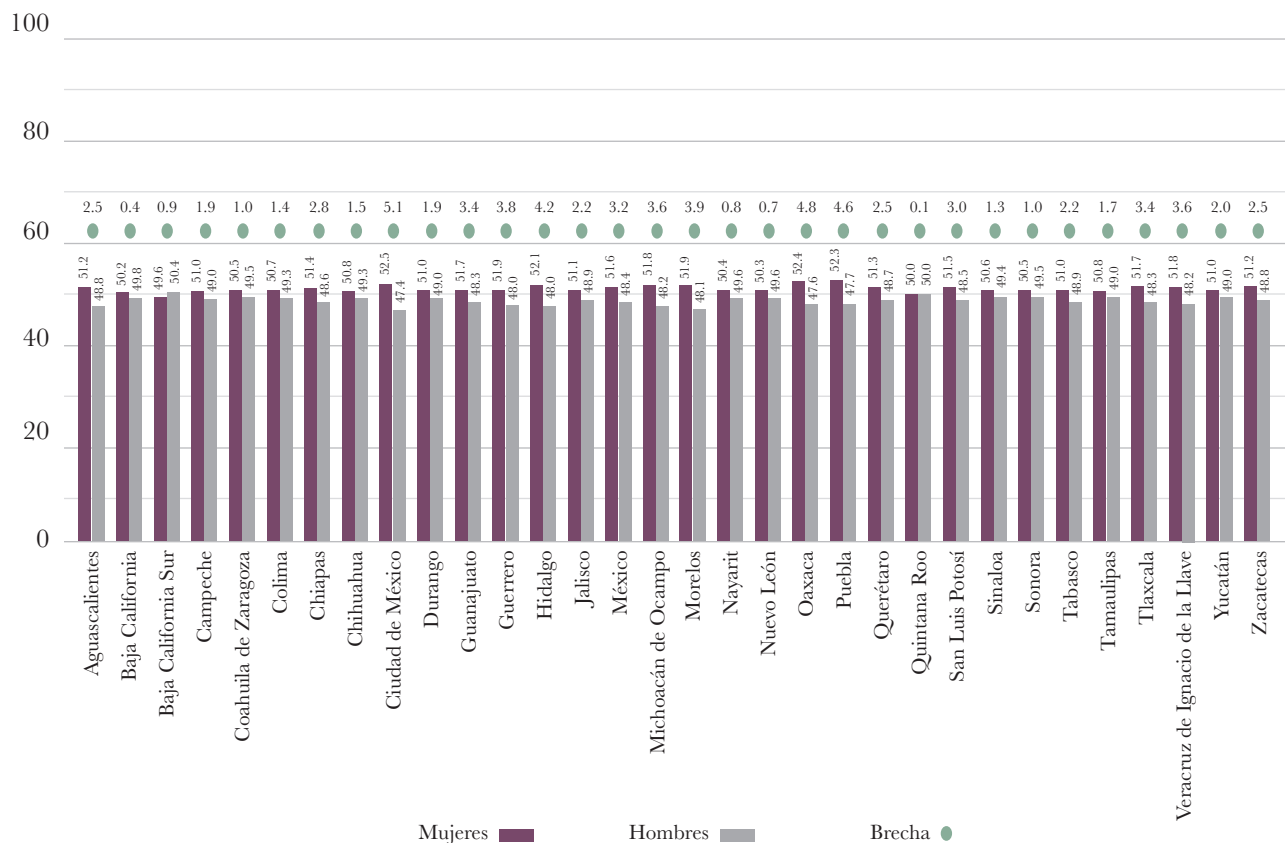
- ▶ 61.47 millones son mujeres, que representan el 51.4 por ciento del total de la población y,
- ▶ 58.05 son hombres, que representa el 48.6 por ciento del total de la población.

Es decir que hay 3.4 millones más de mujeres que de hombres, lo que representa un 3.0 por ciento.

Conforme a los indicadores presentados en el Atlas de Género (INEGI, 2017), se puntualiza la siguiente información:

## Participación de la población, 2015

**Porcentaje nacional:** Mujeres 51.4 • Hombres 48.6 • Brecha 2.9



Tasa Global de Fecundidad en el quinquenio 2009 a 2013, el número promedio de hijos nacidos vivos

2.3%

Tasa de fecundidad en mujeres de 15 a 19 años, 2015, de hijas e hijos nacidos vivos por cada 1,000 mujeres entre 15 y 19 años

65.7%

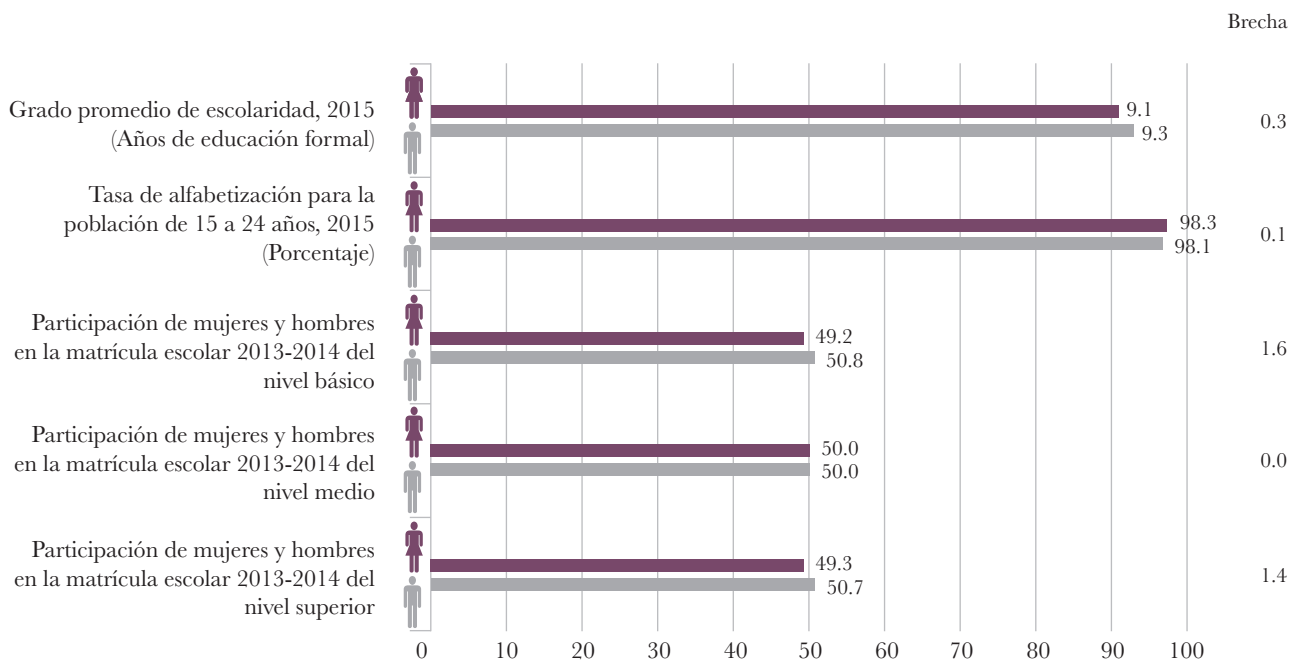
## EDUCACIÓN

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Capítulo I De los Derechos Humanos y sus Garantías artículo 3, establece:

*Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado –Federación, Estados, Distrito Federal y Municipios–, impartirá educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. La educación preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias.*

Debe entenderse la educación como un derecho humano fundamental, que permite reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, dotando a las mujeres de conocimientos y herramientas para lograr ser agentes de cambio para impulsar el desarrollo y el avance de la sociedad.

Para este apartado, se mencionan distintos indicadores que se incluyen en el Atlas de Género (INEGI, 2017):



## SALUD

En el Capítulo Primero de los Derechos Humanos y sus Garantías de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 4, se dispone que:

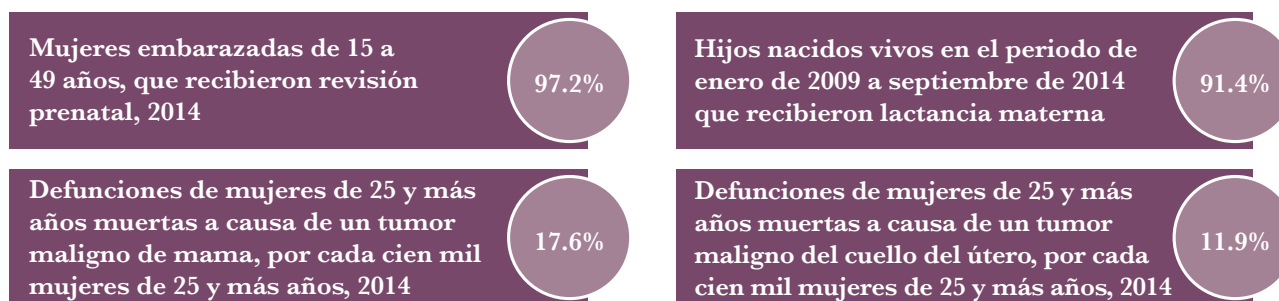
*El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.*

...

*Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.*

Además de garantizar este derecho humano, desde la perspectiva de género debe tomarse en cuenta que existen elementos culturales que actúan como determinantes sociales de la salud -entre ellos el género- sumados a las diferencias biológicas, y que ambos aspectos junto con las normas establecidas para atender las causales de los servicios médicos especializados para las mujeres son lineamientos para los servicios de salud, así como para las y los profesionales médicos. Entre estos puntos, la atención de la salud debe contemplar las diferencias biológicas, médicas, psicológicas, laborales, culturales y económicas que hay entre sus pacientes. .

A continuación se muestran distintos indicadores que se incluyen en el Atlas de Género:



## TRABAJO

El artículo 123 del Título Sexto del Trabajo y de la Previsión Social de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dicta lo siguiente:

*Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

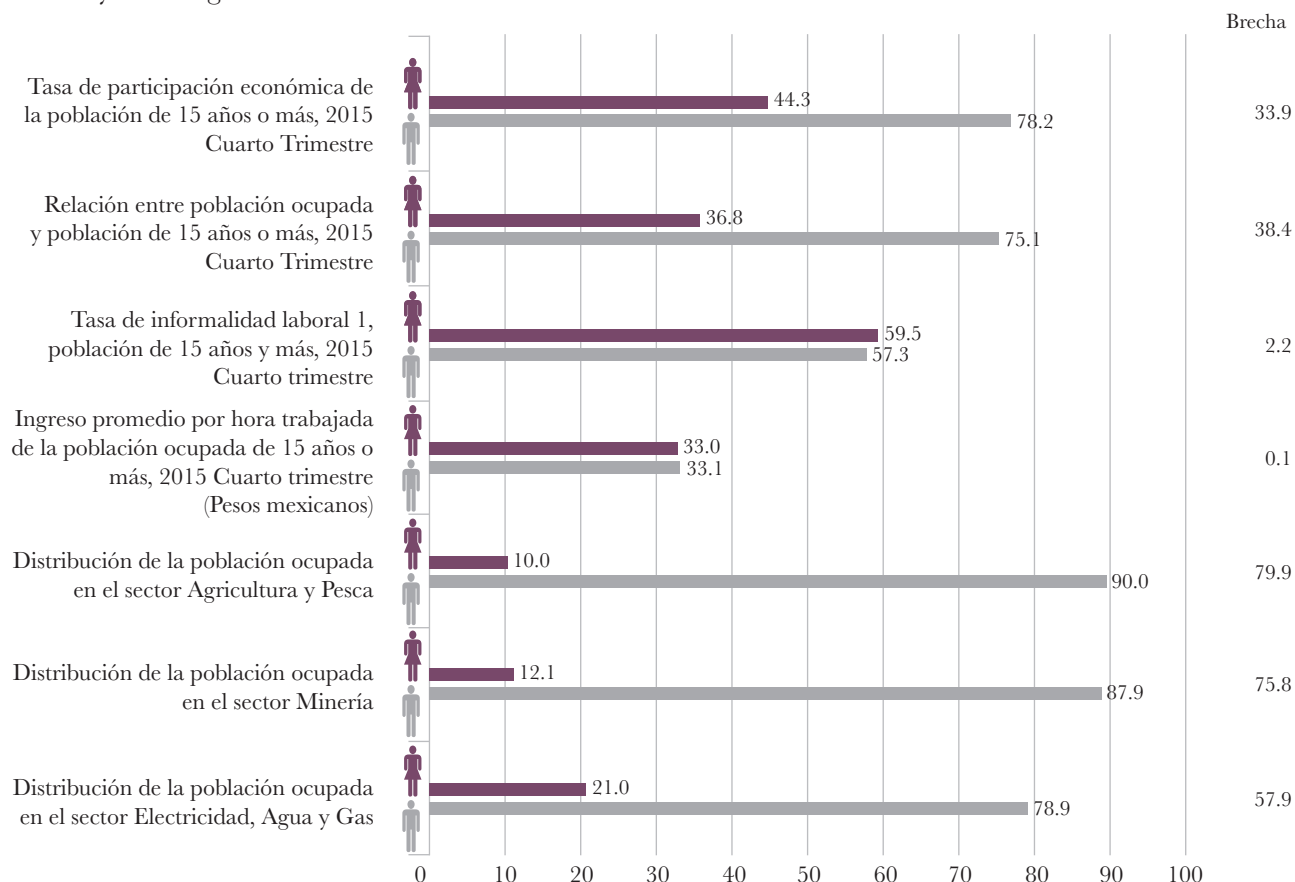
A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

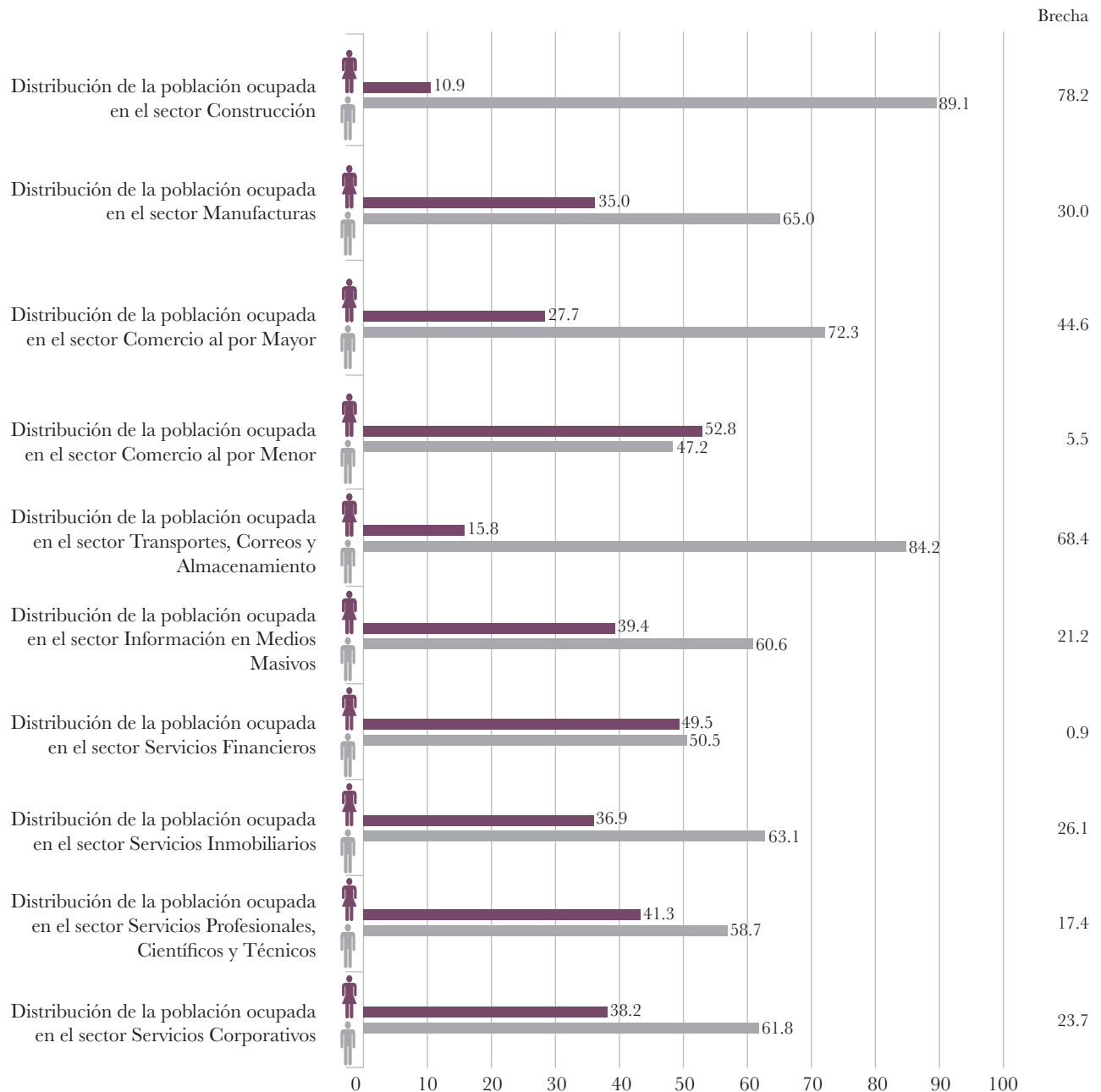
I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

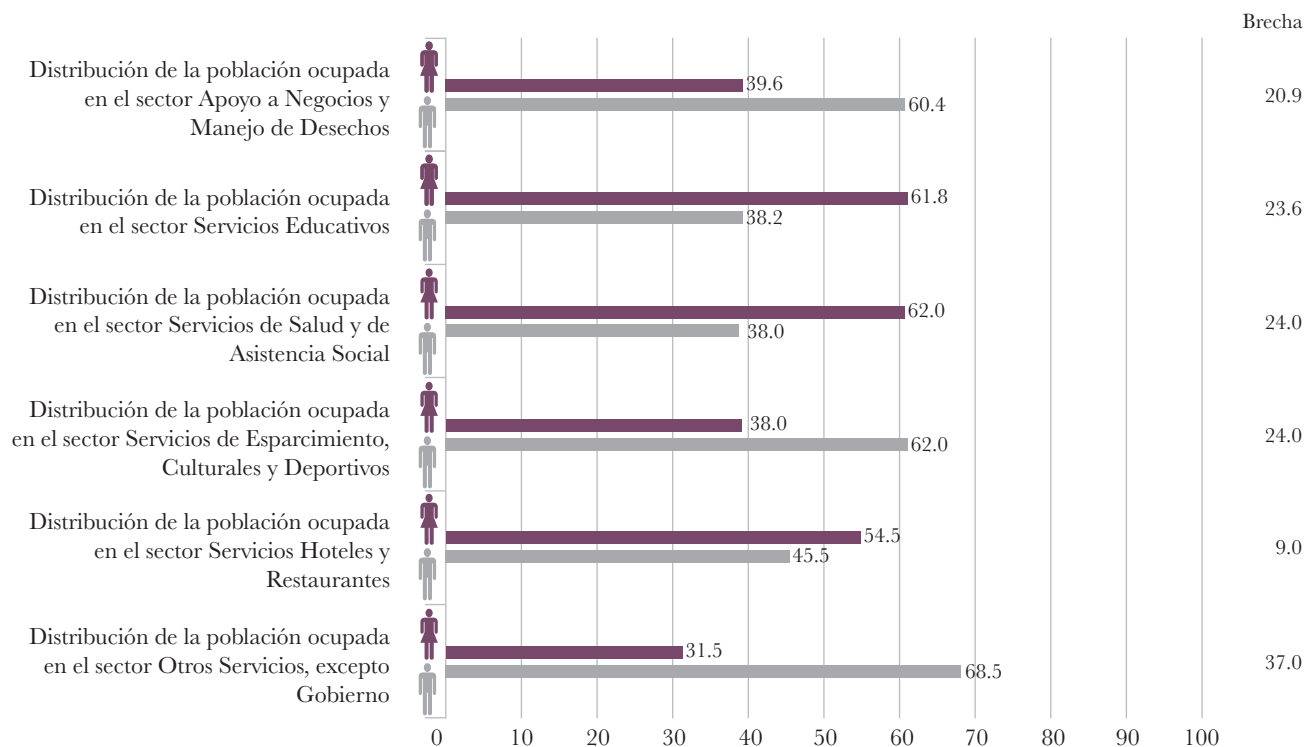
....

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

De acuerdo a los datos estadísticos presentados en el Atlas de Género (INEGI, 2017), para esta apartado se incluyen los siguientes indicadores:







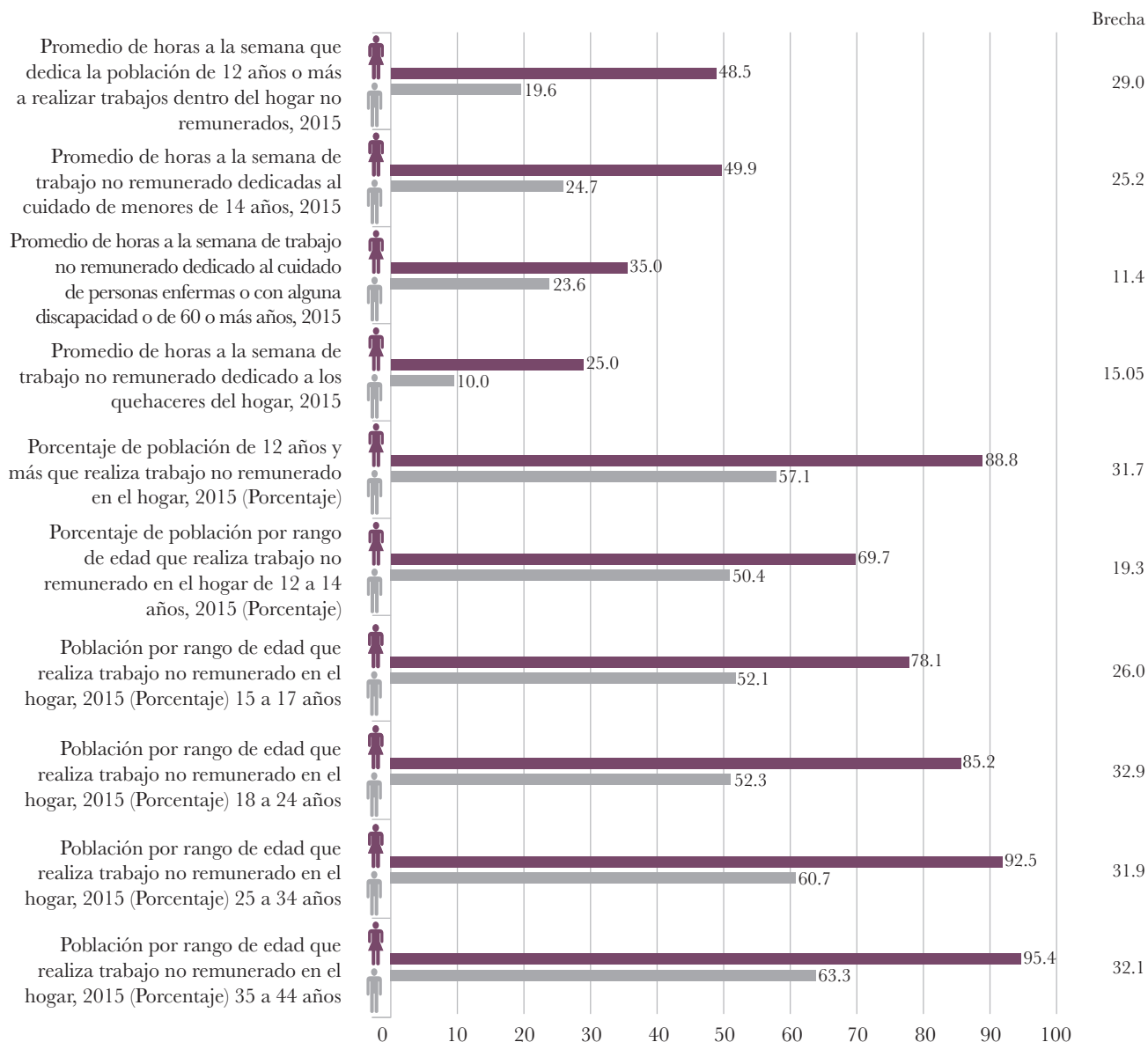
Es relevante dar lectura a estos datos a la luz de la perspectiva de género. En este sentido, como ya se verá en el apartado del uso del tiempo las mujeres siguen asumiendo el trabajo del hogar, de crianza y de cuidados en mayor medida que sus compañeros. Desde esta lógica, se precisa de visibilizar la sobrecarga -referida como doble jornada- así como el aporte que significa este trabajo reproductivo a la economía nacional.

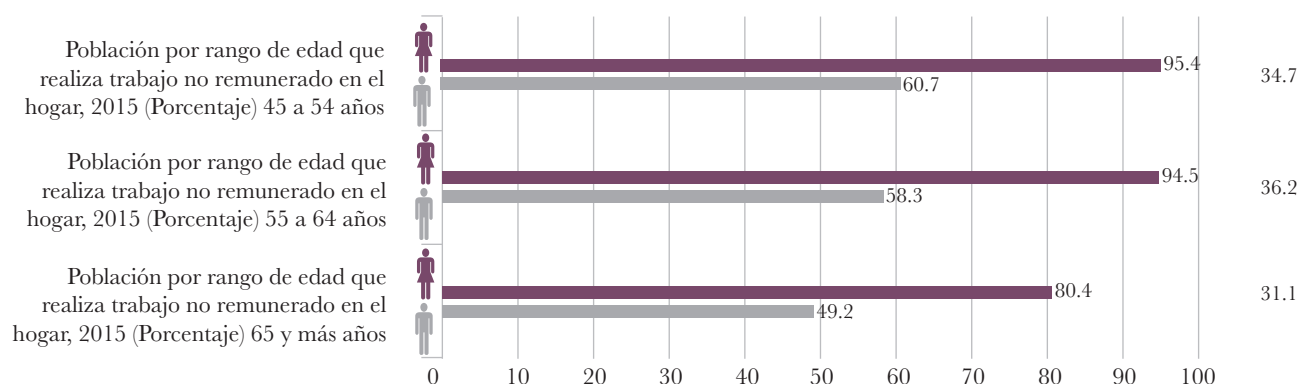
## USO DEL TIEMPO

La Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo proporciona información estadística sobre la forma en que las personas (mujeres y hombres de 12 años y más, de áreas urbanas, rurales e indígenas) distribuyen su tiempo en diversas actividades como trabajar, estudiar, divertirse, comer y descansar, entre otras. De manera específica, también revela el tiempo que dedican al trabajo doméstico (cocinar, limpiar, lavar la ropa); al apoyo y cuidado de niños y niñas, personas enfermas o discapacitadas y otras y otros miembros del hogar; a la realización de compras y pago de servicios, así como las características del trabajo fuera del hogar, independientemente si se recibe o no una remuneración.



El Atlas de Género nos permite conocer las cifras correspondientes al uso del tiempo como se presentan a continuación:





## Tiempo dedicado al trabajo de cuidados

### Promedio de horas semanales que dedican las mujeres y hombres de 12 años y más en trabajo de cuidado no remunerado para integrantes del hogar

En promedio las mujeres dedican 28.8 horas a la semana, mientras que los hombres sólo le dedican 12.4 horas a la semana. El tipo de cuidado al que más tiempo se le dedica es el proporcionado a los integrantes del hogar de 0 a 14 años, y aquellos que por enfermedad o discapacidad requieren cuidados especiales. En todos los casos, las mujeres dedican más tiempo que los hombres.

## Trabajo doméstico no remunerado

### Promedio de horas semanales que dedican las mujeres y hombres de 12 años y más al trabajo doméstico no remunerado para los integrantes del hogar

Respecto a las actividades domésticas, las mujeres dedican en promedio 29.8 horas a la semana, mientras que los hombres sólo le dedican 9.7 horas a la semana; es decir, triplican el tiempo registrado por los varones. Las mayores diferencias se observan en la preparación y servicio de alimentos, limpieza de la vivienda y de la ropa y calzado.

## Trabajo no remunerado para la comunidad y trabajo voluntario

### Promedio de horas semanales que las mujeres y hombres de 12 años y más dedican al trabajo de apoyo no remunerado a la comunidad y trabajo voluntario

Mujeres y hombres dedican un poco más de 5 horas a la semana al trabajo voluntario, observándose poca diferencia entre ambos. En el trabajo para la comunidad, los promedios son menores, registrando casi 3 horas a la semana las mujeres, y casi 4 horas los hombres. En este tipo de actividad, la diferencia entre ambos es poco más de una hora.

### **Actividades de cuidado personal**

#### **Promedio de horas semanales que la población de 12 años y más dedica a actividades de cuidados personales por sexo**

En los cuidados personales se observa un comportamiento similar entre hombres y mujeres. La actividad a la que se le dedica más tiempo en promedio es a dormir con poco más de 54 horas a la semana las mujeres, mientras que los hombres registran un promedio ligeramente menor. Las actividades a las que se les dedica menos tiempo son rezar, meditar y descansar con valores aproximados a 3 horas a la semana.

### **Actividades de convivencia y entretenimiento**

#### **Promedio de horas semanales que la población de 12 años y más dedica a actividades de convivencia y entretenimiento por sexo**

Respecto a cada tipo de actividad de convivencia y entretenimiento, los promedios más altos se registran en utilización de medios masivos de comunicación y convivencia social. Sin embargo, donde se observa la mayor diferencia entre hombres y mujeres es en Participación en juegos y aficiones, donde los hombres registran en su promedio semanal, más de una hora respecto al registrado por las mujeres.

## **POBREZA**

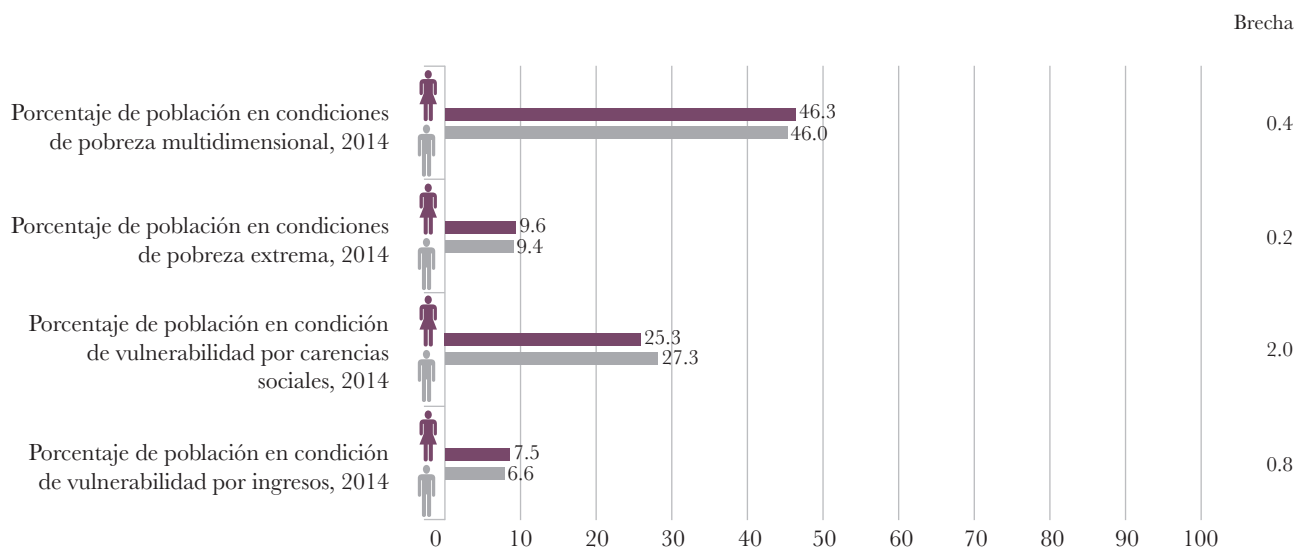
La condición de pobreza incide en violación de derechos humanos:

*La pobreza puede aumentar la violencia. Determinados grupos de mujeres, incluidas las mujeres y niñas que viven en la pobreza, se enfrentan a múltiples formas de discriminación y, como resultado, también sufren un mayor riesgo de violencia.*

*Las mujeres y niñas que viven en la pobreza son más vulnerables a la explotación sexual, incluida la trata de seres humanos. Por otro lado, aquellas que sufren violencia doméstica o por parte de un compañero sentimental tienen menos opciones de escapar de relaciones violentas, debido a su falta de ingresos y recursos (ONUMUJERES, 2014).*

El Atlas de Género permite visualizar indicadores que reflejan la situación de las mujeres ante la pobreza, las cifras se detallan a continuación:

Razón de las jefas de hogar en condición de pobreza, por cada cien jefes de hogares, 2014 (Jefas de hogar) se registra con una cifra de 33.4 por ciento.

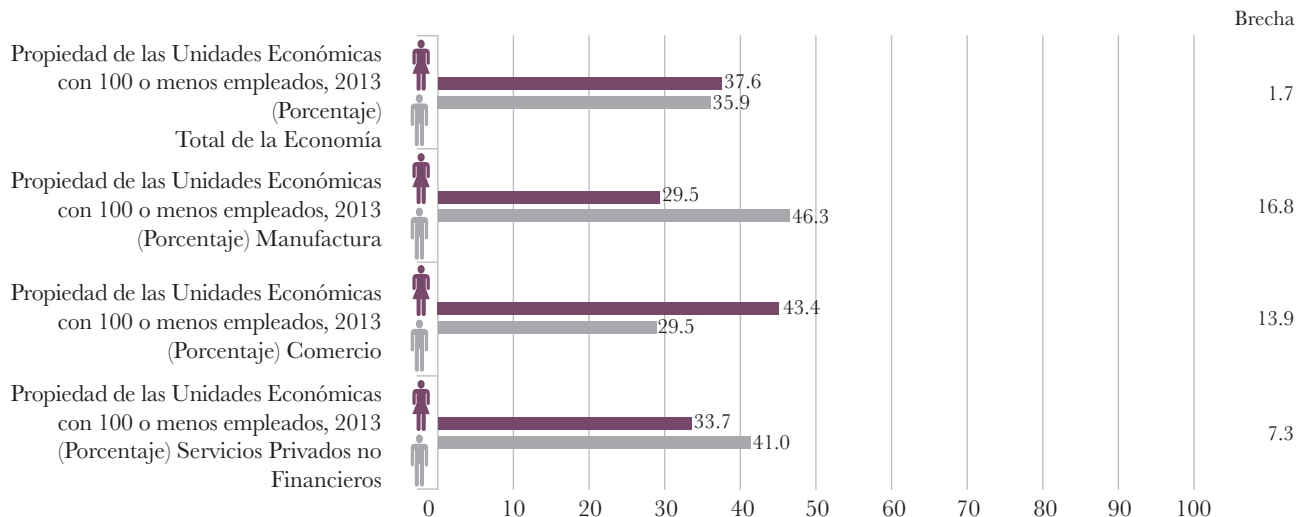


## EMPRENDIMIENTO

Para las mujeres, el crear fuentes de trabajo se observa como una de las tareas que permiten generar cambios estructurales en la sociedad, así como fomentar el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres.

El emprendimiento de las mujeres permite contribuir a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, y contribuye de manera directa el desarrollo del país.

Para este tema, el Atlas de Género (INEGI, 2017), detalla cuatro indicadores con la siguiente información:



## VIOLENCIA

*La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer define esta violación de derechos humanos como los actos de violencia basados en la pertenencia al género femenino que pueda o tenga como resultado daños o sufrimientos físicos, sexuales o psicológicos para las mujeres así como amenazas de estos actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que esto se produzca en la vida pública como en la privada. (ONU, 1993).*

*De acuerdo a INMUJERES (s.a.) esta violencia es producto del dominio y el poder usado para reproducir y mantener estatus y autoridad. Es una de las principales y más crudas manifestaciones de las inequidades de género. La violencia conyugal consiste en el maltrato hacia la mujer por medio de abuso físico, emocional o sexual, entre otros, así como el maltrato hacia el hombre.*

Las cifras presentadas para este apartado que se incluyen en el Atlas de Género (INEGI, 2017), son las que a continuación se muestran:

Prevalencia de violencia física y/o sexual contra las mujeres casadas o unidas de 15 años y más, por parte de su pareja en los últimos 12 meses. Año 2011

7.8%

Prevalencia de violencia total contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de su vida. Año 2011

62.8%

Tasa bruta anual de defunciones por homicidio de mujeres. Año 2013

4.4%

## POBLACIÓN INDÍGENA

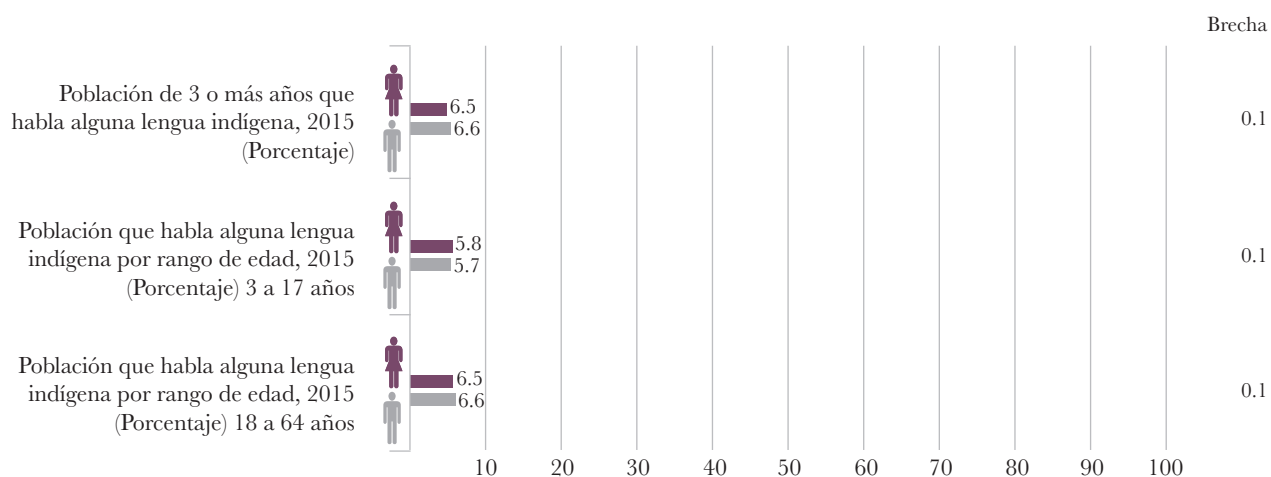
Al abordar el tema de las mujeres indígenas se vuelve necesario establecer que la discriminación es de orden multicausal:

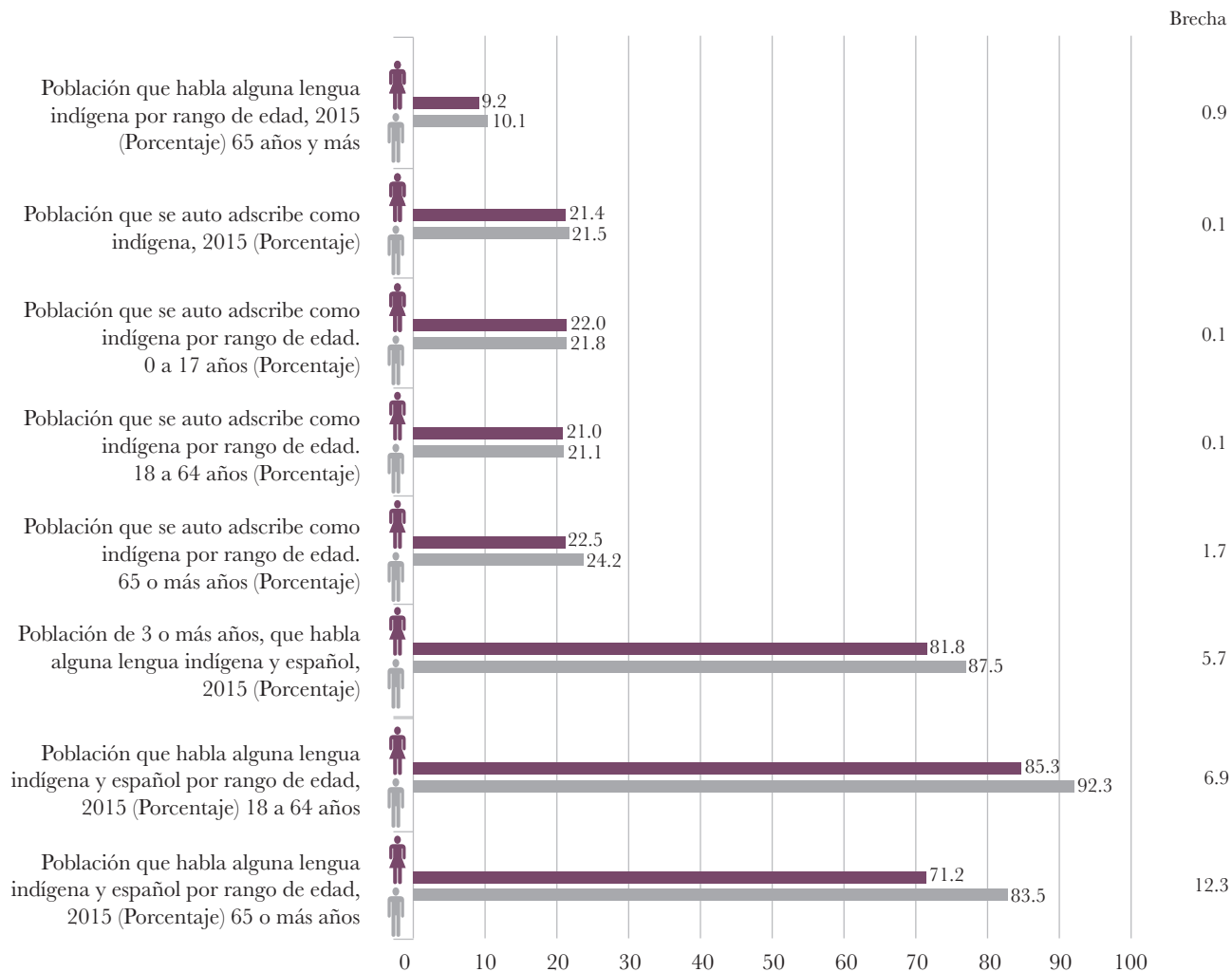
*La población indígena de México forma parte de los estratos más pobres y desfavorecidos de nuestra sociedad; con frecuencia, sus niveles de vida están por debajo de los promedios nacionales y regionales, así como de los mínimos de bienestar estipulados internacionalmente. Pero el hecho de que compartan las mismas carencias generales, no significa que todos los pueblos indígenas y todos los indígenas sean iguales; por ello es importante reconocer sus diferencias.*

*La misma precariedad de las condiciones de vida y las alternativas posibles afectan de manera diferencial a las distintas culturas a las que pertenecen los pueblos indígenas, y también afectan en mayor medida a las mujeres.*

*Las desigualdades por condición de género obedecen a la persistencia de patrones culturales que se expresan en comportamientos de trascendencia primordial en el curso de vida de las personas y que, si bien no son exclusivas de los grupos indígenas, sitúan a las mujeres en mayor desventaja social. A la condición de carencia material y social que priva en la mayoría de dichas poblaciones y a las desventajas que representa el ser indígena en diversos contextos sociales, se aúna el hecho de ser mujer, por lo que ésta enfrenta una doble desventaja en su capacidad de decisión: el acceso a los recursos y la capacidad de acción. (INMUJERES, CONAPO Y CDI, 2006)*

La fuente formal de datos estadístico, el Atlas de Género (INEGI, 2017), incluye información referente a las mujeres indígenas:





## DESIGUALDADES DE GÉNERO

Es necesario comprender que la igualdad busca que las mujeres y los hombres tengan los mismos derechos y las mismas obligaciones, de acuerdo a la *Recomendación General N° 25* del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, del (CoCEDAW, 2004) referente a medidas especiales de carácter temporal se establece que la igualdad sustantiva, significa:

*“que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre... En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer”.*

Por tal motivo, los datos presentados anteriormente se convierten en información útil que permiten visualizar las brechas de desigualdad existentes entre mujeres y hombres en distintos ámbitos, desde la participación de las mujeres en la población, en el acceso a la educación, a la salud, al trabajo, en la toma de decisiones, el uso del tiempo, las situaciones de pobreza, la oportunidad al emprendimiento, las cifras de violencia hacia las mujeres, y las mujeres indígenas.

Estas desigualdades patentes deben considerarse para establecer líneas de acción que permitan impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, erradicar la violencia contra las mujeres y la discriminación por cuestiones de género.

## **TOMA DE DECISIONES**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Capítulo IV De los Ciudadanos Mexicanos, artículo 34 y 35 establece:

*Son ciudadanos de la República los varones y mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan, además, los siguientes requisitos:*

- *Haber cumplido 18 años, y*
- *Tener un modo honesto de vivir*

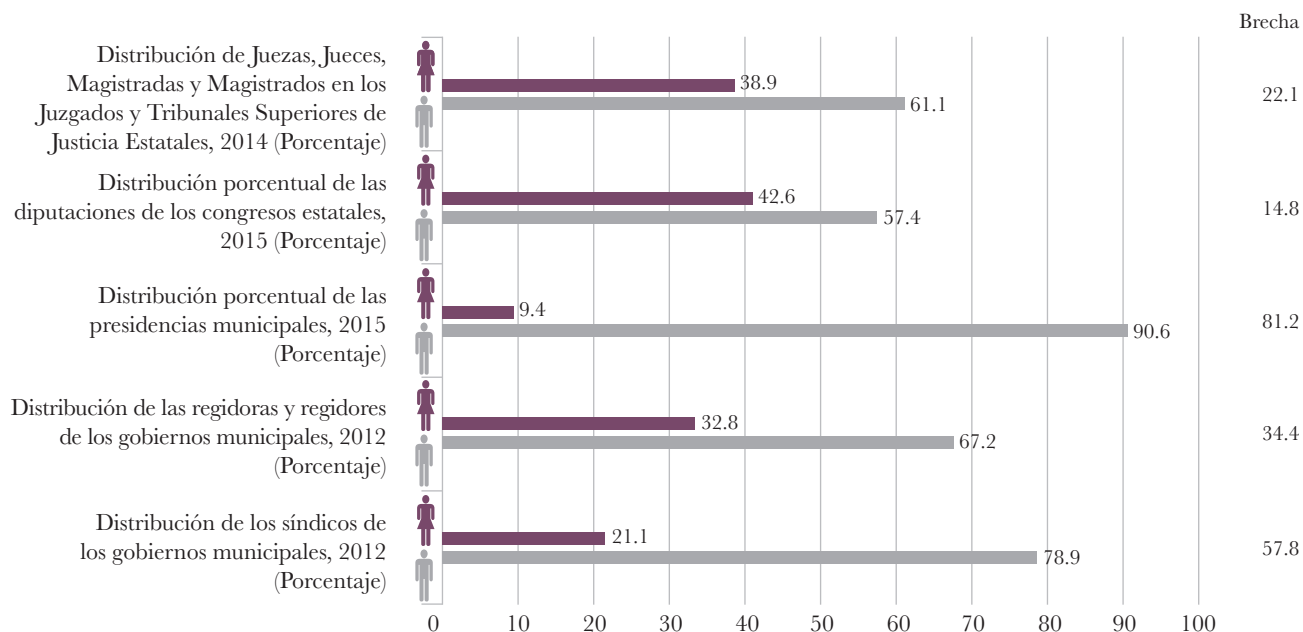
*Son prerrogativas del ciudadano:*

- *Votar en las elecciones populares;*
- *Poder ser votado para todos los cargos de elección popular, y nombrado para cualquier otro empleo o comisión, teniendo las calidades que establezca la ley;*
- *Asociarse individual y libremente para tomar parte en forma pacífica en los asuntos políticos del país;*



- *Tomar las armas en el Ejército o Guardia Nacional, para la defensa de la República y de sus instituciones, en los términos que prescriben las leyes; y*
- *Ejercer en toda clase de negocios el derecho de petición*

Para conocer la participación de las mujeres en la toma de decisiones, el Atlas de Género (INEGI, 2017) presenta información relacionada con:



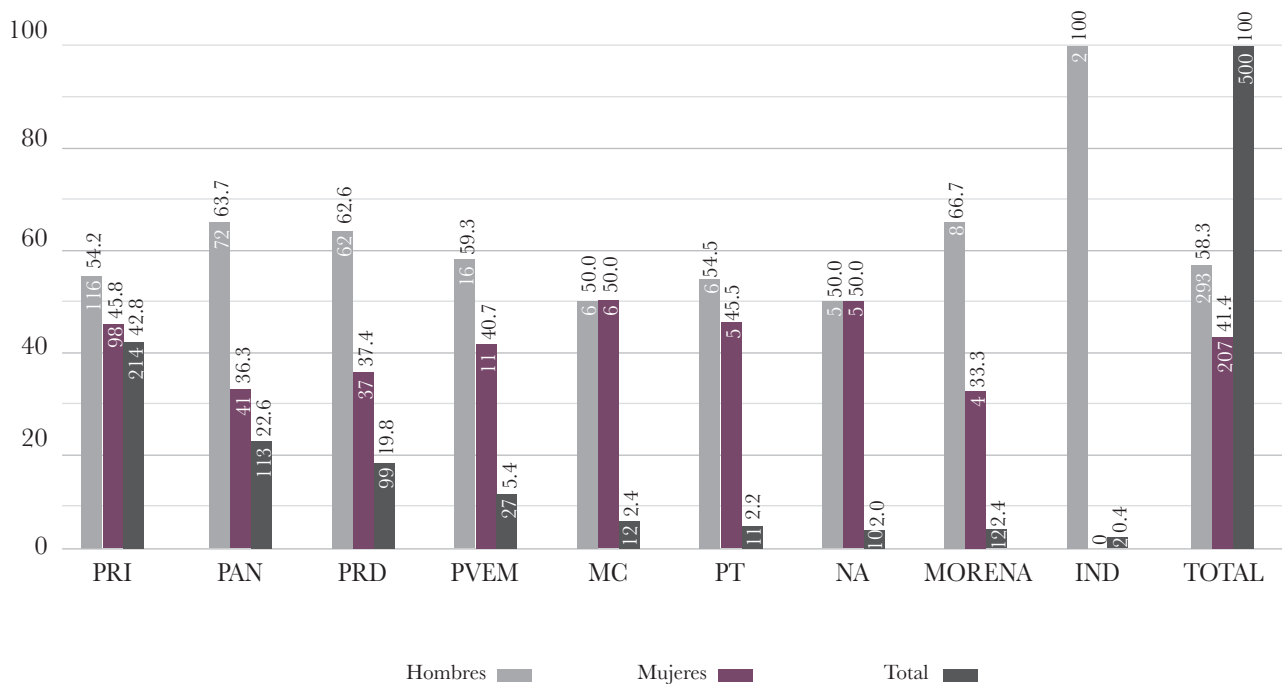
## PARTICIPACIÓN POLÍTICA

A partir de la reforma constitucional en materia electoral de 2014, conocida como la reforma de la paridad de género, la representación política de las mujeres en ambas Cámaras, ha mostrado un avance: en la actual legislatura en la Cámara de Senadores, las mujeres representan 37.8 por ciento del total de senadurías, mientras que en la Cámara de Diputados, la representación de mujeres corresponde a 58.3 por ciento de las quinientas diputaciones.

## Participación política de las mujeres en el H. Congreso de la Unión

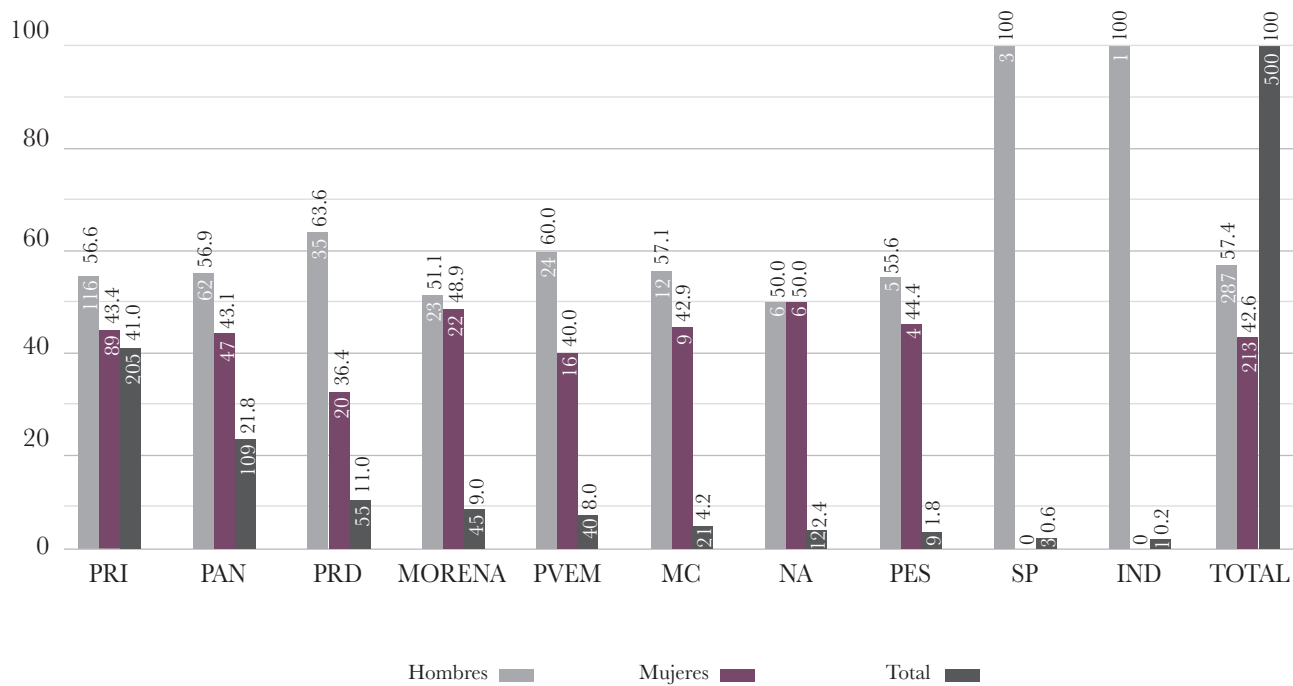
Cámara de Diputados LXII Legislatura

### Integración por Género y Grupo Parlamentario



Fuente: Elaboración propia con datos del sitio de la Cámara de Diputados.

Cámara de Diputados LXIII Legislatura  
Integración por Género y Grupo Parlamentario



Fuente: Elaboración propia con datos del sitio de la Cámara de Diputados.



*La institucionalidad de género es el producto de la cristalización de procesos políticos y técnicos y hace referencia a la estructura organizacional para la gestión de las políticas públicas sobre derechos de las mujeres e igualdad de género en todos los poderes y a todos los niveles del Estado. Los diseños o modalidades institucionales son heterogéneos en los países y están conformados por los mecanismos para el adelanto de las mujeres, las instancias de igualdad de género en ministerios sectoriales, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los organismos descentralizados y las instancias de coordinación intersectorial e interinstitucional.*

*Medida 2.c Impulsar la creación y consolidación de las instancias para la igualdad de género y los derechos de las mujeres en los ministerios sectoriales (incluidos los ministerios de administración pública, cuando existen), organismos descentralizados, gobiernos subnacionales, municipales y locales, el Poder Legislativo y el Poder Judicial, dotándolas de recursos humanos, técnicos y políticos, así como de un presupuesto específico.*

*Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. Octubre de 2016*



# MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

## MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

A continuación, se señalan los principales instrumentos jurídicos del Sistema Universal (ONU) y Sistema Interamericano (OEA) de protección de los derechos humanos, y una descripción general de su contenido.

### EL SISTEMA UNIVERSAL DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS

La Carta de las Naciones Unidas es uno de los principales documentos que establece la protección de los derechos humanos en el mundo. Adoptado en 1945 en la Organización de las Naciones Unidas, los Estados confirmaron su compromiso para la protección de estos derechos, el respeto a la dignidad humana y la igualdad entre mujeres y hombres ante la ley.

Con base en este documento, y por la naturaleza de los derechos protegidos, se adoptaron dos instrumentos internacionales que permitieron especializar las medidas de los Estados parte. Por una parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966 a), así como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966 b), fueron aquellos que establecieron compromisos para asegurar la igualdad económica, social y cultural y prevenir distinciones por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

*Artículo 3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados. (ONU, 1966 b)*

Con base en lo anterior, y al analizar que las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones y que esta discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, se adoptó uno de los instrumentos jurídicos más importantes en materia de derechos humanos de las mujeres, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (ONU, 1979)

En este documento internacional se establece el concepto de “discriminación contra la mujer” y señala el compromiso de los Estados parte de adoptar:

*Artículo 3. Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre. (ONU, 1979)*

Además, promueve la adopción de políticas públicas y medidas legislativas adecuadas, con sus correspondientes sanciones; modificar o derogar leyes, reglamentos, procedimientos, usos y prácticas que impliquen discriminación contra las mujeres; así como reconocer en sus leyes una capacidad jurídica idéntica para ambos sexos.

*Artículo 4.1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. (ONU, 1979)*

Al igual que los tratados y demás instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, la CEDAW cuenta con el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas, integrado por expertas y expertos en la materia. A lo largo de su activación, ha publicado 33 Recomendaciones Generales, dirigidas a todos los Estados parte; y Observaciones Finales con motivo de la presentación de Informes de los países sobre el cumplimiento de la Convención.

En materia de violencia contra las mujeres, y el análisis de sus causas y consecuencias para lograr la igualdad sustantiva, se conocen las Recomendaciones Generales no. 12 y 19 sobre violencia contra la mujer, en las cuales se hace visible que:

*1. La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. (Rannuro, 2007)*

Por su parte, la Recomendación General no. 20 sobre el Artículo 12 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación



contra la Mujer - La mujer y la salud refiere que el derecho a la salud es un derecho humano reconocido en la CEDAW, y que los Estados parte deben:

*Basar su legislación y sus planes y políticas en materia de salud de la mujer en datos fidedignos sobre la incidencia y la gravedad de las enfermedades y las condiciones que ponen en peligro la salud y la nutrición de la mujer, así como la disponibilidad y eficacia en función del costo de las medidas preventivas y curativas. (CoCEDAW, 1992)*

Asimismo, señala que:

*11. Las medidas tendientes a eliminar la discriminación contra la mujer no se considerarán apropiadas cuando un sistema de atención médica carezca de servicios para prevenir, detectar y tratar enfermedades propias de la mujer. La negativa de un Estado Parte a prever la prestación de determinados servicios de salud reproductiva a la mujer en condiciones legales resulta discriminatoria. (CoCEDAW, 1992)*

Existen otras Recomendaciones Generales publicadas por este Comité que atienden situaciones específicas que generan situaciones de discriminación contra las mujeres y desigualdad de género, entre las que destacan las siguientes:

- *Recomendación General no. 29 relativa al artículo 16 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Consecuencias económicas del matrimonio, las relaciones familiares y su disolución).* Esta Recomendación señala que la desigualdad en la familia subyace a todos los demás aspectos de la discrimina-

ción contra la mujer y se justifica a menudo en nombre de la ideología, la tradición o la cultura. El examen de los informes de los Estados parte revela que en muchos Estados los derechos y responsabilidades de los cónyuges se rigen por los principios del derecho civil o común, por leyes y prácticas religiosas o consuetudinarias o por alguna combinación de esas leyes y prácticas que discriminan a la mujer y no cumplen los principios establecidos en la Convención.

Analiza los múltiples regímenes de derecho de familia, diversas formas de familia, matrimonios consuetudinarios o religiosos no inscritos, la poligamia, el pago o ventaja como condición para el matrimonio, contratos y acuerdos nacionales, divorcios y consecuencias financieras, derechos patrimoniales tras la muerte, entre otros. Esta Recomendación fue adoptada el 30 de octubre de 2013.

- *Recomendación General no. 32 sobre las dimensiones de género del estatuto de refugiada, el asilo, la nacionalidad y la apátrida de las mujeres.* Su objetivo es orientar a los Estados parte sobre la manera de abordar todos los aspectos de sus obligaciones en virtud de la Convención y cumplir con su obligación de respetar, proteger y hacer efectivo el derecho de las mujeres refugiadas, solicitantes de asilo y apátridas a la no discriminación y a la igualdad sustantiva en tiempos de paz, en situaciones de conflicto armado internacional y no internacional y en situaciones de ocupación y a establecer



políticas de no discriminación y protección. Fue adoptada el 14 de noviembre de 2014.

- *Recomendación General no. 34 (2016) sobre los derechos de las mujeres rurales.* Por medio de esta Recomendación, el Comité analiza la situación de las mujeres rurales, refiriendo que representan un 25 por ciento de la población mundial. Desempeñan un papel decisivo en el mantenimiento y la mejora de los medios de vida rurales y el fortalecimiento de las comunidades rurales. En los últimos años, el Comité ha desarrollado un conjunto considerable de jurisprudencia sobre los derechos de las mujeres rurales y las dificultades que afrontan, especialmente a través de observaciones finales. Varias conferencias de las Naciones Unidas han reconocido el papel de las mujeres rurales en la agricultura, el desarrollo rural, la alimentación y la nutrición, y la reducción de la pobreza. Por lo tanto, es necesario prestar una mayor atención específica a las mujeres rurales, como se reconoce en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Fue adoptada el 7 de marzo de 2016.

Así como se han emitido Recomendaciones Generales por parte del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, también ha emitido Observaciones Finales al Estado mexicano. Como parte de sus observaciones de 2007, el Comité notó lo siguiente:

*Se observa con preocupación el que no haya una armonización sistemática de la legislación y de*

*otras normas federales, estatales y municipales con la Convención, lo cual tiene como consecuencia la persistencia de leyes discriminatorias en varios estados y dificulta la aplicación efectiva de la Convención. El Comité lamenta las escasas explicaciones proporcionadas sobre los mecanismos existentes para que los estados cumplan las leyes federales y los tratados internacionales de derechos humanos en que México es parte, así como sobre las medidas que se toman cuando los estados y municipios no adoptan las reformas legislativas necesarias para garantizar su cumplimiento. (Rannuro, 2007)*

Más tarde, en 2012, este mismo Comité tras un análisis sobre el avance en la construcción de la igualdad sustantiva y no discriminación, analizó varias situaciones que existen en México que permiten observar las brechas de desigualdad que aún persisten en el país:

*El Comité observa con preocupación la persistencia de las prácticas discriminatorias contra la mujer en el ámbito del empleo, como el requisito de presentar certificados de ingravidez para acceder a un empleo o mantenerlo, la práctica de someter a las embarazadas a condiciones de trabajo difíciles o peligrosas para forzarlas a renunciar al empleo, y que la reforma de la Ley Federal del Trabajo esté pendiente desde hace varios años. Preocupan también al Comité los informes de que tres de cada 10 mujeres han sido víctimas de actos de violencia en el lugar de trabajo, incluido el abuso y el hostigamiento sexual. Otro motivo de preocupación son las enormes diferencias de salarios entre hombres y mujeres y que el 56.6 por ciento de la población trabajadora*

*femenina se desempeñe en el sector de trabajo no estructurado y, por consiguiente, no tenga acceso a las prestaciones de seguridad social. Preocupan también las desigualdades en las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, el 99 por ciento de los cuales son mujeres, ya que sufren discriminación en la remuneración, los horarios de trabajo y las prestaciones. (CEDAW, 2012)*

Al respecto, el Comité recomendó a México:

*29. El Comité reitera su recomendación anterior de que el Estado parte armonice plenamente su legislación laboral con el artículo 11 del Convenio y acelere la adopción de la Ley Federal del Trabajo, pendiente desde hace varios años. Insta al Estado parte a que:*

*a) Adopte medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral, inclusive recurriendo a medidas especiales de carácter temporal, con objetivos que hayan de alcanzarse en un plazo prefijado, conforme a lo dispuesto en el artículo 4, párrafo 1, de la Convención y en la recomendación general 25 (2004) del Comité, y proporcionando a la Inspección General de Trabajo los recursos humanos y financieros que sean necesarios y efectivos para supervisar y sancionar las prácticas discriminatorias contra la mujer en el ámbito del empleo, como ocurre en la industria maquiladora; (...)*

*d) Revise el marco jurídico de protección social para formular una política integral que asegure a los trabajadores domésticos acceso en pie de igualdad a una remuneración y tratamiento iguales por trabajo*

*de igual valor, con inclusión de prestaciones, así como acceso en pie de igualdad a la seguridad social y a condiciones de trabajo seguras. (CEDAW, 2012)*

Además, entre otros puntos, instó a las autoridades mexicanas, en materia de armonización legislativa con perspectiva de género y la alineación de políticas públicas para la igualdad sustantiva y no discriminación a:

*Adoptar las medidas necesarias para eliminar las incoherencias en los marcos jurídicos entre los planos federal, estatal y municipal, entre otras cosas integrando en la legislación estatal y municipal pertinente el principio de la no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres y derogando las disposiciones discriminatorias contra las mujeres, de conformidad con el artículo 2 g) de la Convención;*

*Establecer mecanismos efectivos en los planos federal y estatal para supervisar la aplicación de leyes sobre el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y la legislación relativa al acceso de las mujeres a los servicios de atención de salud y la educación. (CEDAW, 2012)*

*Es a partir del reconocimiento de que la violencia contra las mujeres en sus diversas formas es un problema extendido en todo el mundo, que la Conferencia adoptó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer que reconoce la urgente necesidad de una aplicación universal de los derechos y principios relativos a la libertad, igualdad, seguridad, integridad y dignidad de todos los seres humanos. (ONU, 1993)*

## EL SISTEMA INTERAMERICANO DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS

La Organización de Estados Americanos (OEA) es el organismo regional más antiguo del mundo, cuyo origen se remonta a la Primera Conferencia Internacional Americana, celebrada en Washington, D.C., de octubre de 1889 a abril de 1890. En esta reunión, se acordó crear la Unión Internacional de Repúblicas Americanas y se empezó a tejer una red de disposiciones e instituciones que llegaría a conocerse como “sistema interamericano”, el más antiguo sistema institucional internacional. (OEA, s.a.)

Como parte de sus funciones, se adoptó en 1969 la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), en la cual se establecen una serie de responsabilidades de los Estados para la protección de los derechos humanos:

### *Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos.*

*1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (OEA, 1969)*

De manera particular, esta CADH establece en su artículo 24 que:

### *Artículo 24. Igualdad ante la Ley.*

*Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley. (OEA, 1969)*

En este sentido, en 1994 se publica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém Do Pará<sup>1</sup>. Este tratado considera que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y a las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer en el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. Concluye que la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

En esta Convención se señala que:

*Artículo 4. Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:*

- a) el derecho a que se respete su vida;*
- b) el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;*
- c) el derecho a la libertad y a la seguridad personales;*
- d) el derecho a no ser sometida a torturas;*

<sup>1</sup> Se conoce así debido a que la Convención se firmó en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil.

*e) el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;*

*f) el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;*

*g) el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;*

*h) el derecho a libertad de asociación;*

*i) el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y*

*j) el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones. (OEA, 1994)*

#### Asimismo:

*Artículo 5. Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos. (OEA, 1994)*

Por ende, los Estados parte de la Convención se comprometen a fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, al respeto y protección de sus derechos humanos y a la garantía del derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley, entre otros derechos.

A su vez, esta Convención señala la conformación del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Americana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI), que se constituye como un sistema de evaluación entre pares, consensuado e independiente, para examinar los avances realizados por los Estados parte en el cumplimiento de los objetivos de la Convención.

En 2012 emitió el Segundo Informe Hemisférico, por el cual el MESECVI encontró que el tema de violencia contra las mujeres se encuentra mayoritariamente cubierto en los planes de igualdad y equidad de género, aunque en varios casos se restringen a la violencia doméstica. Respecto a los demás sectores, el Comité de Expertas/os valora positivamente las acciones estatales para incluir el tema en el plan nacional del sector educación, entre ellas la inclusión de derechos humanos, género e igualdad en las currículas escolares, capacitación para el personal docente respecto a violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes y sanciones para el personal de los centros educativos que incurran en delitos de violencia contra las estudiantes y el personal laboral de dichos centros. También destaca el hecho de que va en aumento el número de Estados que cuentan con planes sobre salud sexual o reproductiva o derechos sexuales o reproductivos, lo cual puede contribuir a dar mayor visibilidad al tema y a hacer seguimiento a acciones específicas en esta materia. Otros sectores cubiertos, aunque en menor proporción, son VIH/SIDA, salud y desarrollo; mientras que defensa, trabajo y seguridad son los menos reportados. (OEA, 2012)

## MARCO JURÍDICO NACIONAL

A continuación, se describen los principales ordenamientos jurídicos del país y sus implicaciones para la institucionalización de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y no discriminación en la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.

Desde 2011 se han venido dando diversas adecuaciones al marco jurídico del país, particularmente en el tema de derechos humanos, igualdad sustantiva y no discriminación. Estos se encuentran definidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus artículos primero y cuarto. Al respecto, se establece como mandatos constitucionales que:

*Artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

*Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.*

*Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.*

*En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. (CPEUM, 2017)*

Al referirse a todas las autoridades, se confiere la responsabilidad a las instituciones de los tres órdenes de gobierno (federal, estatal y municipal) y poderes del Estado (ejecutivo, legislativo y judicial).

Asimismo, establece la prohibición de la discriminación en todas sus manifestaciones:

*Artículo 1. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. (CPEUM, 2017)*

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece el concepto de discriminación y señala como parte de sus objetivos:

*promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos. (LFPED, 2016)*



La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional. (LGIMH, 2016)

La Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia garantiza el derecho de las mujeres y niñas a una vida libre de violencia en los ámbitos público y privado, conceptualiza la “violencia contra las mujeres” y señala los tipos y modalidades de violencia, tiene por objeto:

*Establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (LGAMVLV, 2015)*

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, garantiza los derechos humanos de las personas con discapacidad, teniendo por objeto:

*reglamentar en lo conducente, el Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableciendo las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades. (LGPCD, 2015)*

La Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes establece los derechos de niñas, niños y adolescentes que son, entre otros, el derecho a la igualdad sustantiva, el derecho a no ser discriminado, el derecho a una vida libre de violencia y a la integridad personal. (LGDNNA, 2014)

Por tanto, establece la obligación de las autoridades de los tres órdenes de gobierno a una serie de acciones para garantizar el derecho a la igualdad sustantiva:

*Artículo 37. Las autoridades de la Federación, de las entidades federativas, de los municipios y de las demarcaciones territoriales del Distrito Federal, para garantizar la igualdad sustantiva deberán:*

*I. Transversalizar la perspectiva de género en todas sus actuaciones y procurar la utilización de un lenguaje no sexista en sus documentos oficiales;*

*II. Diseñar, implementar y evaluar programas, políticas públicas a través de Acciones afirmativas*

*tendientes a eliminar los obstáculos que impiden la igualdad de acceso y de oportunidades a la alimentación, a la educación y a la atención médica entre niñas, niños y adolescentes;*

*III. Implementar acciones específicas para alcanzar la eliminación de costumbres, tradiciones, prejuicios, roles y estereotipos sexistas o de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de inferioridad;*

*IV. Establecer medidas dirigidas de manera preferente a niñas y adolescentes que pertenezcan a grupos y regiones con mayor rezago educativo o que enfrenten condiciones económicas y sociales de desventaja para el ejercicio de los derechos contenidos en esta Ley;*

*V. Establecer los mecanismos institucionales que orienten al Estado mexicano hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las niñas y adolescentes.*

*VI. Desarrollar campañas permanentes de sensibilización de los derechos de niñas y adolescentes.*

*Artículo 38. Asimismo, establece que las normas aplicables a las niñas y a las adolescentes deberán estar dirigidas a visibilizar, promover, respetar, proteger y garantizar, en todo momento, sus derechos en aras de alcanzar la igualdad sustantiva con respecto a los niños y a los adolescentes; y, en general, con toda la sociedad. (LGDNNA, 2014)*

Por su parte, se consideran los diversos instrumentos jurídicos generales y administrativos de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, particularmente la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos (2017), establece en su artículo 55.2, que la Unidad para la Igualdad de Género de la Cámara de Diputados es el órgano responsable de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional. Entre las funciones relevantes que se alinean con los objetivos del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la H. Cámara de Diputados, están:

*Artículo 55.2: La Unidad para la Igualdad de Género de la Cámara de Diputados es el órgano técnico responsable de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional, de conformidad con el Estatuto respectivo y con las siguientes funciones:*

*a) Proponer acciones orientadas a la igualdad sustantiva en la Cámara de Diputados;*

*b) Coadyuvar con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual en la Cámara de Diputados;*

*c) Proponer ante las instancias competentes políticas laborales orientadas a la igualdad sustantiva, sin menoscabo de los principios de imparcialidad, objetividad, productividad, disposición y compromiso institucional;*

*d) Colaborar con el centro de estudios para el logro de la igualdad de género en la elaboración de publicaciones y contenidos editoriales que consoliden el proceso de institucionalización e implementación de la perspectiva de género;*

*e) Contribuir en la formación y especialización del personal de todos los niveles en materia de perspectiva de género e igualdad sustantiva, y*

*f) Coadyuvar con el centro de estudios para el logro de la igualdad de género en la producción y sistematización de información con perspectiva de género. (LOGGEUM, 2017)*

Por lo antes mencionado, resulta primordial su alineación con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, que incorpora – por primera vez – la perspectiva de género como un principio transversal del proceso de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

#### *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*

*Estrategia 1.5.4. “Establecer una política de igualdad y no discriminación” Líneas de acción: “Promover la armonización del marco jurídico de conformidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación”, “Fortalecer los mecanismos competentes para prevenir y sancionar la discriminación” y “Promover acciones concertadas dirigidas a propiciar un cambio cultural en materia de igualdad y no discriminación”. (GE, 2013)*

A su vez, con el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018, que dedica su Objetivo Transversal 6: Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.

#### *PROIGUALDAD 2013-2018*

*(INMUJERES, 2013) Su Estrategia 6.5 “Orientar y promover las capacidades institucionales para cumplir con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres”.*

*Línea de Acción 6.5.4 Crear y fortalecer a las Unidades de Género en el monitoreo de las acciones y programas para la igualdad.*

*Estrategia 6.7 Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género.*

*Línea de Acción 6.7.1 Garantizar la aplicación integral del Programa de Cultura Institucional.*







*Afirmando que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.*

*Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Belém do Pará*



# OBJETIVOS

## OBJETIVO GENERAL

Impulsar la institucionalización de la perspectiva de género y no discriminación en las unidades administrativas y órganos técnicos que integran la H. Cámara de Diputados mediante el establecimiento de objetivos específicos, estrategias, líneas de acción, metas e indicadores orientados a lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Impulsar el proceso de transversalización de la perspectiva de género en las unidades administrativas y órganos técnicos que integran la H. Cámara de Diputados.
- Promover los programas de capacitación y especialización en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y no discriminación con el propósito de fortalecer las habilidades y capacidades del personal.
- Instrumentar los mecanismos de seguimiento y evaluación de las acciones de política de igualdad sustantiva y no discriminación implementadas por las unidades administrativas y órganos técnicos que integran la H. Cámara de Diputados.







*La adopción de un enfoque de género en el Poder Legislativo tiene un conjunto de ventajas: Aumenta su representatividad, al reconocer los derechos y las necesidades de mujeres y hombres. Contribuye a una gestión más eficaz y eficiente, al valorar los efectos de las medidas legislativas en las relaciones de género. Favorece una mayor idoneidad técnica, al conocer la perspectiva de género e incorporarla en la elaboración y discusión de medidas legales. Contribuye a la calidad institucional, al favorecer el diálogo y la rendición de cuentas ante la sociedad civil y sus organizaciones.*

*Guía Práctica para la Incorporación del Enfoque de Género en el Trabajo Legislativo  
Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y ONU Mujeres, 2016*



# PLATAFORMA DE ACCIÓN: ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN, METAS E INDICADORES

**Objetivo Estratégico 1.** Impulsar el Proceso de Transversalización de la Perspectiva de Género en las Unidades Administrativas y Órganos Técnicos que integran la H. Cámara de Diputados.

**Estrategia 1.1.** Transversalizar la Perspectiva de Género en los Organos Técnicos y Unidades Administrativas de la H. Cámara de Diputados.

Línea de acción	Meta	Indicador	Unidad Responsable	Plazo
1.1.1. Promover la conformación de la Red Interinstitucional para la Igualdad Sustantiva y la No Discriminación.	Incorporar a una persona que represente a cada unidad administrativa.	Número de personas integrantes de la Red Interinstitucional.	Secretaría General. Unidad para la Igualdad de Género.	2017 – 2020.
1.1.2. Promover e impulsar la igualdad sustantiva y la no discriminación en el quehacer	Acciones de promoción de la igualdad sustantiva y no discriminación en:	Acciones de promoción de la igualdad sustantiva y no discriminación en los centros de estudio.	Secretaría General. Secretaría de Servicios Parlamentarios.	2017 – 2020.



Línea de acción	Meta	Indicador	Unidad Responsable	Plazo
institucional de los centros de estudios de la H. Cámara de Diputados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro de Estudios de las Finanzas Públicas.</li> <li>• Centro de Estudios de Derecho e Investigación Parlamentarias.</li> <li>• Centros de Estudios Sociales y de Opinión Pública.</li> <li>• Centros de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género.</li> <li>• Centro de Estudios para el Desarrollo Rural Sustentable y la Soberanía Alimentaria.</li> <li>• Centro de Estudios de los Derechos Humanos y de la Población en Situación de Vulnerabilidad y su Inclusión.</li> </ul>			
1.1.3. Impulsar el uso de un lenguaje incluyente y no discriminatorio en el quehacer institucional de la comunicación social.	Visibilizar las acciones de promoción de la igualdad de género con un lenguaje incluyente y no discriminatorio.	Página web con lenguaje incluyente y no discriminatorio.	Secretaría de Servicios Parlamentarios. Coordinación de Comunicación Social. Unidad para la Igualdad de Género.	2017 - 2020.
1.1.4. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en la Biblioteca General y Virtual de la H. Cámara de Diputados.	Promover un área específica para la divulgación de material relacionado con la igualdad de género.	Crear un área específica para el acervo de material de divulgación en materia de igualdad de género y no discriminación.	Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis (SEDIA).	2017 – 2020.

Línea de acción	Meta	Indicador	Unidad Responsable	Plazo
	Incorporar publicaciones sobre igualdad sustantiva y no discriminación en versión electrónica en la Biblioteca Virtual.	Número de publicaciones sobre igualdad sustantiva y no discriminación en versión electrónica incluidos en la Biblioteca Virtual.	Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis (SEDIA).	2017 – 2020.
1.1.5. Establecer la vinculación institucional con las unidades de género a nivel nacional e internacional o mecanismos similares en los diversos parlamentos.	Promover acciones de vinculación para el intercambio de buenas prácticas con las unidades de género a nivel nacional e internacional.	Número de acciones de colaboración y/o número de convenios de colaboración.  Directorio de unidades de género a nivel nacional e internacional.	Unidad para la Igualdad de Género.  Secretaría de Servicios Parlamentarios.	2019.
1.1.6. Promover la formulación de herramientas prácticas para el fortalecimiento institucional de las unidades de género.	Publicación de guías y/o cuadernos de herramientas de transversalización de la perspectiva de género.	Guía de Fortalecimiento Institucional de las Unidades para la Igualdad de Género.	Unidad para la Igualdad de Género.	2018 – 2019.
1.1.7. Elaborar el Programa Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la H. Cámara de Diputados.	Un Programa Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la H. Cámara de Diputados.	Una Plataforma de Acción para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la H. Cámara de Diputados.	Unidad para la Igualdad de Género.	2017 -2018.

**Estrategia 1.2.** Promover los Procesos de Capacitación en Materia de Género, Igualdad Sustantiva y No Discriminación en las Unidades Administrativas y Órganos Técnicos de la H. Cámara de Diputados.

Línea de acción	Meta	Indicador	Unidad Responsable	Plazo
1.2.1. Detectar las necesidades de capacitación para la igualdad entre mujeres y la no discriminación.	Diagnóstico de detección de necesidades de capacitación.	Diagnóstico de detección de necesidades de capacitación.	Unidad para la Igualdad de Género. Dirección General de Recursos Humanos.	2017 – 2018.
1.2.2. Formular e implementar un programa de capacitación en materia de igualdad sustantiva y no discriminación dirigido al personal de las unidades administrativas y órganos técnicos de la H. Cámara de Diputados.	Programa de capacitación en materia de igualdad sustantiva y no discriminación dirigido al personal de las unidades administrativas y órganos técnicos de la H. Cámara de Diputados.	Programa de capacitación en materia de igualdad sustantiva y no discriminación dirigido al personal de las unidades administrativas y órganos técnicos de la H. Cámara de Diputados.	Unidad para la Igualdad de Género. Dirección General de Recursos Humanos.	2018 – 2019.
1.2.3. Promover la formulación y divulgación de metodologías educativas orientadas a promover la igualdad sustantiva y la no discriminación entre el personal de la H. Cámara de Diputados.	Cuadernos metodológicos de divulgación en materia de igualdad sustantiva y no discriminación entre mujeres y hombres.	Cuatro cuadernos de divulgación temática y metodológica sobre la igualdad sustantiva y la no discriminación.	Unidad para la Igualdad de Género.	2017 - 2020.
1.2.4. Promover la realización de foros regionales e internacionales de prácticas exitosas en los parlamentos diversos países a favor de la igualdad y la no discriminación.	Un foro regional o internacional anual sobre igualdad sustantiva y no discriminación.	Número de foros realizados. Número de personas asistentes a los foros desagregado por sexo.	Secretaría General.	2017 - 2020.

**Objetivo Estratégico 2.** Promover Programas de Capacitación y Especialización en Materia de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres y No Discriminación con el Propósito de Fortalecer las Habilidades y Capacidades del Personal.

**Estrategia 2.1.** Fomentar el Cumplimiento de los Programas, Proyectos y Acciones para la Igualdad Sustantiva y No Discriminación.

Línea de acción	Meta	Indicador	Unidad Responsable	Plazo
2.1.1. Realizar un estudio sobre los avances, obstáculos y retos de la igualdad sustantiva y no discriminación en las funciones y atribuciones de las diferentes unidades administrativas y órganos técnicos de la H. Cámara de Diputados.	Identificar los avances obstáculos y retos.	Un estudio.	Unidad para la Igualdad de Género.	2019.
2.1.2. Promover la colaboración con la administración pública federal, la academia y el sector de la sociedad civil para impulsar la igualdad sustantiva y la no discriminación en la H. Cámara de Diputados.	Suscribir convenios de colaboración con los diversos sectores para impulsar la igualdad sustantiva y la no discriminación en las unidades administrativas y órganos técnicos de la H. Cámara de Diputados.	Número de convenios de colaboración suscritos.	Secretaría General. Unidad para la Igualdad de Género.	2017 – 2020.

**Estrategia 2.2.** Realizar Acciones para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Línea de acción	Meta	Indicador	Unidad Responsable	Plazo
2.2.1. Promover la realización de compendios de información y bases de datos que integren los principales indicadores en materia de igualdad sustantiva y prevención y atención de las violencias contra las mujeres.	Realizar un compendio de información cuantitativa e indicadores de consulta para todo el personal de la H. Cámara de Diputados.	Un compendio de información cuantitativa.	Unidad para la Igualdad de Género. Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis (SEDIA). Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres (CEAMEG).	2019.
2.2.2. Coadyuvar con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual en la H. Cámara de Diputados.	Establecer un mecanismo para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en la H. Cámara de Diputados.	Mecanismo creado y en implementación.	Unidad para la Igualdad de Género. Centros de estudios.	2018.
2.2.3. Impulsar la actualización de datos de violencia contra las mujeres en México, con información de 2016 – 2017.	Sistematizar en una base de datos o publicación, los datos actualizados sobre la incidencia de la violencia contra las mujeres en el ámbito internacional y nacional.	Número de publicaciones realizadas.	Unidad para la Igualdad de Género. Centros de estudios.	2017.

**Objetivo Estratégico 3.** Instrumentar los Mecanismos de Seguimiento y Evaluación de las Acciones de Política de Igualdad Sustantiva y No Discriminación Implementadas por las Unidades Administrativas y Órganos Técnicos que integran la H. Cámara de Diputados.

**Estrategia 3.1.** Promover la Presupuestación, Evaluación y Seguimiento de las Políticas Institucionales en Materia de Igualdad Sustantiva y No Discriminación.

Línea de acción	Meta	Indicador	Unidad Responsable	Plazo
3.1.1. Establecer un mecanismo de seguimiento del Programa.	Lineamiento de operación y funcionamiento del mecanismos de seguimiento del Programa.	Lineamientos de operación y funcionamiento del mecanismo de seguimiento del Programa.	Secretaría General. Unidad para la Igualdad de Género.	2017.
3.1.2. Promover y regular la realización de las auditorias de género.	Ordenamiento jurídico administrativo que regule en las auditorias de género los órganos técnicos y unidades administrativas de la H. Cámara de Diputados.	Ordenamiento jurídico administrativo que regule las auditorias de género en la H. Cámara de Diputados.	Contraloría Interna.	2019-2020.
3.1.3. Promover los presupuestos con enfoque de igualdad de género en la H. Cámara de Diputados.	Presupuesto de egresos de la H. Cámara de Diputados con enfoque de igualdad de género.	Presupuesto de egresos de la H. Cámara de Diputados con enfoque de igualdad de género.	Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros.	2017 - 2020.

Línea de acción	Meta	Indicador	Unidad Responsable	Plazo
3.1.4. Establecer convenios de colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres del Poder Ejecutivo y la Unidad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	Convenio de colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres del Poder Ejecutivo y la Unidad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	Un convenio de colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres del Poder Ejecutivo.  Un convenio de colaboración con la Unidad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	Unidad para la Igualdad de Género.	2018.





*La institucionalidad de género es el producto de la cristalización de los procesos políticos y técnicos y hace referencia organizacional para la gestión de las políticas públicas sobre derechos de las mujeres y la igualdad de género en todos los poderes y a todos los niveles del Estado...*

*Medida 1.b Ratificar o aplicar los instrumentos de derechos humanos, revisar periódicamente y modificar, en caso de ser necesario, las leyes, políticas, planes, programas y protocolos a fin de armonizarlos con los estándares internacionales de derechos humanos de las mujeres, igualdad de género y no discriminación, y asegurar que se respeten, protejan y garanticen los derechos de las mujeres en su diversidad e impedir retrocesos.*

*Estrategias de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030  
XIII Conferencia Regional en América Latina y el Caribe. CEPAL*





# CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

La puesta en marcha del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la H. Cámara de Diputados requiere tomar en consideración algunos criterios básicos para su adecuada implementación en los Órganos Técnicos y Unidades Administrativas de esta instancia, entre ellos:

## I. REGISTROS DE INFORMACIÓN DESAGREGADOS POR SEXO

Se requiere contar con la práctica al interior del trabajo en las comisiones ordinarias, los Órganos Técnicos y las Unidades Administrativas, del registro de información desagregada por sexo, en cualquier temática. Asimismo, tomar en consideración las diversas metodologías de registro de información, en especial, recurrir al origen de la información en líneas de base desde la perspectiva de género.

## II. USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

El lenguaje que utilizamos cotidianamente también se encuentra construido en claves masculinas, lo que decimos y hablamos llevan cargas simbólicas excluyentes y discriminatorias para las mujeres. La manera en la que nos expresamos, generalmente invisibiliza a las mujeres. Es decir, la mayor parte del tiempo hablamos en masculino; por ejemplo; todos, nosotros, bienvenidos, padres de familia. (UIGCD, 2017)

El uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comisiones ordinarias, órganos técnicos y unidades administrativas, en la formulación y elaboración de propuestas de reforma legislativa; así como en los procedimientos organizacionales, contribuye a prevenir prácticas discriminatorias contra las mujeres plasmadas en la legislación y en las acciones del quehacer cotidiano institucional.

### III. CONTAR CON ESTUDIOS, DIAGNÓSTICOS E INVESTIGACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Realizar diagnósticos e investigaciones con perspectiva de género contribuye a identificar las desigualdades en la dinámica institucional entre mujeres y hombres, generadas por la discriminación basada en género que impiden y obstruyen a las personas el acceso a todos los beneficios del desarrollo en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Fortalecer la práctica de los equipos asesores, comisiones ordinarias, órganos técnicos y unidades administrativas en la realización de las tareas de investigación diagnóstica. La práctica diagnóstica de investigación representa una herramienta metodológica que ayuda a recabar la información; sobre todo en los estudios, diagnósticos e investigaciones más actualizadas. Así como fortalecer los vínculos de colaboración con los centros de investigación internos y externos.

### IV. PROCESOS DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La capacitación y especialización dirigida al personal en materia de derechos humanos, igualdad de

género y no discriminación es clave para fortalecer capacidades y habilidades del personal. Contar con un personal profesionalizado contribuye a construir una cultura institucional de respeto y protección de los derechos humanos de las mujeres, y permite paulatinamente transformar patrones socioculturales inmersos en la cultura organizacional que generan prácticas de discriminación.

### MECANISMO DE SEGUIMIENTO

El seguimiento a la implementación del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la H. Cámara de Diputados se realizará a través del *Comité Interinstitucional de Políticas de Igualdad de Género*, mediante la Coordinación de la Secretaría General a través de la Unidad para la Igualdad de Género, con el propósito de dar seguimiento a las estrategias y líneas de acción, metas e indicadores de cumplimiento del Programa.

# ANEXO

## MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL Y NACIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN

### Marco jurídico internacional

Instrumento internacional	Depositario	Año de adopción
Declaración Universal de los Derechos Humanos	ONU	1948
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	ONU	1966
Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales	ONU	1966
Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a México	ONU	1999
Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	ONU	1979
Recomendaciones Generales del CoCEDAW	ONU	35 Recomendaciones Generales hasta 2016

Instrumento internacional	Depositario	Año de adopción
Plataforma de Acción de Beijing	ONU	1995
Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para México	ONU	2007 y 2012
Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad	ONU	2006
Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	ONU	1993
Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”	OEA	1969
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”	OEA	1988
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”	OEA	1994
Segundo Informe Hemisférico del Mecanismo de Seguimiento de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI) y Recomendaciones Particulares al Estado Mexicano	OEA	2012
Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad	OEA	1999

## Ordenamientos jurídicos nacionales

Instrumento internacional	Año de publicación en el Diario Oficial de la Federación
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	1917
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	2003
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
Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos	1999
Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores	2002
Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	2011
Ley de Migración	2011
Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos	1934
Reglamento de la Cámara de Diputados	2010
Manual General de Organización de la Cámara de Diputados	2011

## Ordenamientos jurídicos del poder ejecutivo federal

Instrumento internacional	Año de publicación en el Diario Oficial de la Federación
Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018	2013
Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018	2013
Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014 – 2018	2014
Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014 – 2018	2014
Programa Nacional de Derechos Humanos 2014 – 2018	2014
Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015	S/D
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (cancela a la NMX-R-025-SCFI-2009)	2015

## ACRÓNIMOS

Acrónimos	Descripción
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEDAW	Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas
CoCEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas
ENDIREH	Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares
INEGI	Instituto Nacional sobre Estadística y Geografía
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
MEPU / EPU	Mecanismo del Examen Periódico Universal de la ONU
MESECVI	Mecanismo de Seguimiento sobre la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
NMX	Norma Mexicana
OEA	Organización de Estados Americanos
ONU	Organización de las Naciones Unidas



Acrónimos	Descripción
IND	Independiente
MC	Movimiento Ciudadano
MORENA	Movimiento Regeneración Nacional
NA	Nueva Alianza
PAN	Partido Acción Nacional
PES	Partido Encuentro Social
PRD	Partido de la Revolución Democrática
PRI	Partido Revolucionario Institucional
PT	Partido del Trabajo
PVEM	Partido Verde Ecologista de México
SP	Sin Partido

## GLOSARIO

**Acciones afirmativas:** Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre. (LGI-MH, 2016)

**Ajustes razonables:** Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás. (LFPED, 2016)

**Análisis de género:** Es un proceso teórico-práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos; los problemas y las necesidades,

prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad. El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas.

**Atención preferencial o diferenciada:** Diferenciación jurídica de tratamiento creada de manera temporal, con el fin de favorecer una cantidad determinada de personas y compensar una desigualdad de hecho y estructural. (LFPED, 2016)

**Brecha de género:** Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto

a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos [...] Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es fundamental dado que permiten documentar la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación. (INMUJERES, 2013)

**Derechos humanos:** Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. (NMILND, 2015)

**Dignidad:** La dignidad humana es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de los particulares. (LGV, 2017)

En virtud de la dignidad humana de la víctima, todas las autoridades del Estado están obligadas en todo momento a respetar su autonomía, a considerarla y tratarla como fin de su actuación. Igualmente, todas las autoridades del Estado están obligadas a garantizar que no se vea disminuido el mínimo existencial al que la víctima tiene derecho, ni sea afectado el núcleo esencial de sus derechos. (LGV, 2017)

**Discriminación:** Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por

objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. (LFPED, 2016)

**Discriminación contra la mujer:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

**Discriminación por motivos de discapacidad:** Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos

político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. (LGIPD, 2015)

**Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí. (NMILND, 2015)

**Equidad de género:** Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. (LGIMH, 2016)

**Género:** Concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres. (LINM, 2015)

**Grupos sociales en situación de vulnerabilidad:** Aquellos núcleos de población y personas que por diferentes factores o la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida y, por lo tanto, requieren de la atención e inversión del Gobierno para lograr su bienestar. (LGDS, 2016)

**Igualdad:** La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. (LGIMH, 2016)

**Igualdad de género:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

**Igualdad entre mujeres y hombres:** Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

**Igualdad laboral:** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos. (NMILND, 2015)

**Igualdad real de oportunidades:** Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos. (LFPED, 2016)

**Igualdad sustantiva:** La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. (NMILND, 2015)

**Inclusión:** Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos. (NMILND, 2015)

**Lenguaje incluyente:** Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones. (NMILND, 2015)

**Lenguaje no sexista:** Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos. (NMILND, 2015)

**Medidas de inclusión:** Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno y decente. (NMILND, 2015)

**Persona con discapacidad:** Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más

deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás. (LGIPCD, 2015)

**Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. (LGIMH, 2016)

**Pobreza:** Una persona se encuentra en situación de pobreza cuando tiene al menos una carencia social (en los seis indicadores de rezago educativo, acceso a servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación) y su ingreso es insuficiente para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias. (CONEVAL, s.a.)

**Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación. (NMILND, 2015)

**Transversalidad:** Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas. (LGIMH, 2016)

**Violación de derechos humanos:** Todo acto u omisión que afecte los derechos humanos reconocidos en la Constitución o en los Tratados Internacionales, cuando el agente sea servidor público en el ejercicio de sus funciones o atribuciones o un particular que ejerza funciones públicas. También se considera violación de derechos humanos cuando la acción u omisión referida sea realizada por un particular instigado o autorizado, explícita o implícitamente por un servidor público, o cuando actúe con aquiescencia o colaboración de un servidor público. (LGV, 2017)

**Violencia contra las mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público. (LGAMVLV, 2015)

## BIBLIOGRAFÍA

Agencia Noruega de Cooperación para el Desarrollo (Norad) (1993). *Enfoque del Marco Lógico como herramienta para la planificación y gestión de proyectos orientados a objetivos*. Disponible en <http://www.clear-la.cide.edu/sites/default/files/NORADManualdeMarcoLogico.pdf>, consultado en marzo de 2017.

Alto Comisionado de las Naciones Unidas (OHCHR) (s.a.). *¿Qué son los derechos humanos?* Disponible en <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>, consultado en marzo de 2017.

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión (s.a.). *Centros de Estudio*. Disponible en <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/view/full/4741>, consultado en marzo de 2017.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG) (s.a.). *Manual de Organización*. Disponible en <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/333302/1186>

846/file/MANUAL\_ORGANIZACION\_DIRECCI%C3%93N\_GENERAL\_DEL\_CEAMEG.pdf, consultado en marzo de 2017.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG) (2012). *Análisis de los resultados de la ENDIREH. Comparativo 2006 y 2011*. Ciudad de México, CEAMEG.

Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer (CoCEDAW) (2012). *Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer: México, CEDAW/C/MEX/CO/7-8*, Ginebra, Naciones Unidas.

Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer (CoCEDAW) (1992). *Recomendación General no. 19 La Violencia contra la Mujer, CEDAW/C/GC/19*, Ginebra, Naciones Unidas.

Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer (CoCEDAW) (2004). *Recomendación*



General no. 25 Medidas especiales de carácter temporal (párrafo 1 del artículo 4 de la Convención, CEDAW/C/GC/25, Ginebra, Naciones Unidas.

Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer (CoCEDAW) (1992). *Recomendación General no. 20 Reservas formuladas en relación con la Convención*, CEDAW/C/GC/20, Ginebra, Naciones Unidas.

Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer (CoCEDAW) (1989). *Recomendación General no. 12 Violencia contra la Mujer*, CEDAW/C/GC/12, Ginebra, Naciones Unidas.

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) (s.a.). *Medición de la pobreza, Glosario*. Disponible en <http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Glosario.aspx>, consultado en marzo de 2017.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (s.a. a). *Documento Informativo sobre el Día Internacional de la Mujer*. Disponible en [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/DOSSIER%208%20MZO%20Dia%20Int%20Mujer\\_INACCSS.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/DOSSIER%208%20MZO%20Dia%20Int%20Mujer_INACCSS.pdf), consultado en marzo de 2017.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (s.a.b). *Discriminación e Igualdad*. Disponible en [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id\\_opcion=142&op=142](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142), consultado en marzo de 2017.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 24 de febrero de 2017.

García Prince, Evangelina (2008). *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming ¿De qué estamos hablando?: marco conceptual*. San José, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Gobierno Federal (GF) (2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Disponible en <http://pnd.gob.mx>, consultado en marzo de 2017.

Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (2004). *Boletín del Instituto*, no. 15, LC/IP/L. 249. Disponible en [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/9942/S0400007\\_es.pdf?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/9942/S0400007_es.pdf?sequence=1), consultado en marzo de 2017.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2017). *Atlas de Género*. Disponible en <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/estructura/>, consultado en agosto de 2017.

Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI) (2015). *Encuesta Intercensal*. Disponible en <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/intercensal/>, consultada en marzo de 2017.

Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI) (2012). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011*. Disponible en <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/endireh/2011/>, consultada en marzo de 2017.

Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI) (2010). *Censo de Población y Vivienda 2010*. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/cpv2010/>, consultada en marzo de 2017.

Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI) (2000). *XII Censo General de Población y Vivienda*. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/ccpv/cpv2000>, consultada en marzo de 2017.



Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI) (s.a.). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Disponible en <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>, consultada en marzo de 2017.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2013). *Glosario de Género*, 3ª edición. Ciudad de México, Instituto Nacional de las Mujeres.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2007). *Glosario de Género*. Disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf), consultado en marzo de 2017.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (s.a.). *Sistema de Indicadores de Género Tema violencia*. Disponible en [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/temas\\_descripcion.php?IDTema=4](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/temas_descripcion.php?IDTema=4), consultado en marzo de 2017.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2013). *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres*. Disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101222.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101222.pdf), consultado en marzo de 2017.

Instituto Nacional de las Mujeres, Consejo Nacional de Población y Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (INMUJERES) (CONAPO) (CDI) (2006). *Las Mujeres Indígenas de México: su contexto socioeconómico, demográfico y de salud*. México: INMUJERES, CONAPO, CDI.

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (LINM), última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 4 de junio de 2015.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de diciembre de 2016.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 17 de diciembre de 2015.

Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* 24 de marzo de 2016.

Ley General de Víctimas (LGV), última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 3 de enero de 2017.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPCD), última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 17 de diciembre de 2015.

Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos (LOGGEUM), última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 27 de enero de 2017.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMILND), última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 19 de octubre de 2015.

ONUMUJERES (2014). *La mujer y la pobreza*. Disponible en <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/end-violence-against-women/2014/poverty>, consultado en agosto de 2017.

ONUMUJERES (s.a.). *Mujeres, Un poco de historia*. Disponible en <http://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>, consultado en marzo de 2017.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1996). Reporte de la 4ta Conferencia Mundial sobre la Mujer, suscrito en Nueva York, A/CONF.177/20.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1993). *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*, suscrita en Nueva York, A/RES/48/104, 20 de diciembre de 1993.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1993). *Declaración y Programa de Acción de Viena de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos*, suscrita en Viena, A/CONF.157/23, 25 de junio de 1993.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1979). *Convención sobre Todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer*, A/RES/34/180, suscrita en Nueva York, 18 de diciembre de 1979.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1966a). *Pacto Internacional para los derechos civiles y políticos*, A/RES/21/2200, suscrito en Nueva York, 16 de diciembre de 1966.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1966b). *Pacto Internacional para los derechos económicos, sociales y culturales*, A/RES/21/2200, suscrito en Nueva York, 16 de diciembre de 1966.

Organización de los Estados Americanos (OEA) (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, suscrita en Belém, 9 de junio de 1994.

Organización de los Estados Americanos (OEA) y Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) (2012). *Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará*. Disponible en [https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/mesecvi-segundo\\_informehemisferico.es.pdf](https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/mesecvi-segundo_informehemisferico.es.pdf), consultado en marzo de 2017.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2016). *Mortalidad Materna*. Disponible en <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs348/es>, consultado en marzo de 2017.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2017). *Construir un México Inclusivo. Políticas y Buena Gobernanza para la Igualdad de Género*. Disponible en <http://www.oecd.org/els/soc/Gender-Mexico-2017-Resumen.PDF>, consultado en marzo de 2017.

Presidencia de la República (PR) (2013). *Guía Técnica para la Elaboración de los Programas Derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018*. Disponible en [http://www.bancomext.com/wp-content/uploads/2014/07/guia\\_tecnica\\_pnd\\_2013-2018.pdf](http://www.bancomext.com/wp-content/uploads/2014/07/guia_tecnica_pnd_2013-2018.pdf), consultado en marzo de 2017.

Rannauro, Elizardo (2008). *Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW*. Ciudad de México SRE/UNIFEM/PNUD.

Rannuro, Elizardo (2007). “Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México” en *Mujer, el Desarrollo y la Paz para el Siglo XXI*, México Secretaría de Relaciones Exteriores.

Rubin, Gayle (1975). “The traffic in women: notes on the political economy of sex” en REITER, R. (ed.). *Toward and Anthropology of Women*. New York, Monthly Review Press, pp. 157-210.

Saravia, Jorge (2004). *Guía para la Elaboración del Marco Lógico*. Disponible en <http://daniperroso.jimdo.com/app/download/5456737768/Guia+para+e+laborar+un+Marco+Logico.pdf?t=1429750533>, consultado en marzo de 2017.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) (2008) “Taller de aplicación del marco lógico para la construcción de matrices e indicadores”. México, Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Secretaría de la Función Pública (SFP) (2007). Carga de Matriz de Marco Lógico, Versión 1.0, SFP, México. Disponible en [http://www.shcp.gob.mx/EGRESOS/PEF/sed/manual\\_sed.pdf](http://www.shcp.gob.mx/EGRESOS/PEF/sed/manual_sed.pdf), consultado en marzo de 2017.

Unidad para la Igualdad de Género de la Cámara de Diputados (UIGCD) (2017). *La Incorporación de la Perspectiva de Género: Conceptos Básicos*. Ciudad de México, Cámara de Diputados.

# NOTAS

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

