

## CAPÍTULO V

### IGUALDAD DE GÉNERO EN MÉXICO

La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD), efectuada en El Cairo en 1994, y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Beijing en 1995, representan el inicio de una nueva generación de estrategias y políticas públicas en materia de igualdad de género, basadas en el consenso internacional, orientadas a impulsar la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en México.

El primer apartado de este capítulo presenta un panorama general de los principales avances en materia de igualdad de género en México, a través del análisis de la información sociodemográfica más actual. En el segundo se aborda el marco institucional, jurídico, normativo y las políticas, programas y acciones para el avance de las mujeres y la igualdad de género que se han desarrollado en el país desde la década de los noventa. Finalmente, en el tercero se identifican los principales retos que enfrenta México en la materia.

#### V.1 CAMBIOS Y PERMANENCIAS DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES EN MÉXICO<sup>1</sup>

Desde la década de los setenta la población de México ha experimentado importantes transiciones en el ámbito de la demografía -principalmente el descenso de la natalidad y la mortalidad-, epidemiología, apertura económica e intensificación de los procesos migratorios, entre otros. Estas tendencias han significado cambios significativos en la vida de las mujeres. La población femenina ha transitado por un proceso caracterizado por el incremento de su participación en la vida económica, social y política, cuyo avan-

<sup>1</sup> La información sociodemográfica utilizada en el presente capítulo fue proporcionada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

ce ha sido heterogéneo y en el que han prevalecido condiciones de desigualdad de género, violencia de género, discriminación y diferenciación sexual en el acceso a las oportunidades.

Asimismo, el incremento de la participación económica del sector femenino ha significado mayor autonomía económica pero también una mayor carga global de trabajo al no haberse reducido, en la misma proporción, el tiempo que se destina al trabajo doméstico y el cuidado de personas. Por ejemplo, el envejecimiento de la población y el consecuente incremento de enfermedades crónicas degenerativas implican una mayor carga de cuidado de personas, que normalmente recaen en las mujeres.

En la actualidad, las mujeres mexicanas suman 54.7 millones y representan 50.9% de los 107.6 millones de habitantes del país. Entre 1990 y 2009, el peso relativo de las mujeres menores de 15 años de edad, al igual que entre los varones, disminuyó significativamente (de 39 a 28.8%); mientras que aumentó la población entre 15 y 64 años (de 56.8 a 65.5%); y la correspondiente a la tercera edad (65 años o más) creció en el mismo periodo de referencia (de 4.1 a 5.8%). En números absolutos, las mujeres menores de 15 años suman alrededor de 15.1 millones en 2009, en tanto la población femenina en edades productivas (de 15 a 64 años) asciende a 36.2 millones y la de la tercera edad constituye 3.4 millones. Cabe destacar que las transformaciones en la estructura por edades de la población impactan de manera importante a la planeación y provisión de servicios sociales.

#### V.1.1 EDUCACIÓN

La educación es un elemento fundamental para el desarrollo de las personas, en la medida en que potencia sus capacidades y les permite el acceso a información y la formación de habilidades que amplían sus

horizontes de futuro y diversifican sus trayectorias personales. El acceso a la educación formal juega un papel crucial en la construcción de su autonomía y capacidad de autogestión (véase Capítulo VII).

En los próximos años, el peso relativo de la población femenina menor de 15 años continuará decreciendo y en números absolutos se reducirá gradualmente para alcanzar 13.9 millones en 2015 y 12.3 millones en 2030. Lo anterior disminuirá la demanda de servicios de educación básica, con lo cual será factible concentrar los esfuerzos en la mejora de la calidad de la enseñanza, particularmente en la reducción de las desigualdades de género, sociales y entre regiones.

Los avances en el acceso de la mujer a todos los niveles y modalidades del sistema educativo nacional y en el acortamiento de brechas de género han sido notables. En los últimos 15 años ha disminuido la brecha de analfabetismo entre hombres y mujeres, aunque sigue siendo muy marcada entre la población de 45 años y más, sobre todo, entre las mujeres mayores de 60 años, reflejo de patrones culturales y del acceso limitado al sistema educativo en el pasado.

Por otro lado, prevalecen diferencias importantes entre las tasas de analfabetismo en medios urbanos y rurales, siendo éstas últimas más elevadas (véase cuadro V.1).

**CUADRO V.1. TASA DE ANALFABETISMO POR DIVERSAS CARACTERÍSTICAS SEGÚN SEXO, 1995-2005**

CARACTERÍSTICAS	1995			2005		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL NACIONAL	10.6	8.4	12.7	8.4	6.8	9.8
GRUPO DE EDAD						
15-29	4.4	4.0	4.8	2.8	2.7	2.9
30-44	8.8	6.6	10.9	5.4	4.4	6.3
45-59	18.5	13.9	22.8	12.0	9.0	14.8
60-74	29.4	23.4	35.0	25.3	20.2	29.9
75 Y MÁS	40.4	34.8	45.2	36.9	31.4	41.4
TAMAÑO DE LOCALIDAD						
MENOS DE 2 500	22.7	18.5	27.0	18.9	16.0	21.7
2 500 A 14 999	14.5	11.4	17.4	11.7	9.5	13.7
15 000 A 99 999	8.6	6.6	10.5	6.9	5.5	8.2
100 000 Y MÁS	4.1	2.9	5.3	3.2	2.3	4.0
HABLANTES DE LENGUA INDÍGENA	38.3	27.8	48.9	31.6	23.2	39.6
GRUPO DE EDAD						
15-29	22.29	15.6	28.8	13.5	10.1	16.7
30-44	37.50	25.1	49.8	26.8	18.1	35.0
45-59	53.09	38.6	67.8	43.8	30.6	56.5
60 Y MÁS	65.07	51.6	78.8	63.4	50.1	76.3

Nota. Porcentaje de la población de 15 años y más edad que no sabe leer ni escribir un mensaje.  
Fuente: INEGI, Censo de Población y Vivienda 1995 y 2005.

Si bien ha habido un notable descenso en la tasa de analfabetismo entre la población hablante de lengua indígena, sigue presentando rezagos que reflejan las persistentes dificultades que experimenta este sector de la población para acceder a los servicios educativos. Los jóvenes de 15 a 29 años hablantes de lengua indígena registran una tasa de analfabetismo casi cuatro veces superior con respecto a la observada en el contexto nacional para jóvenes en este grupo de edad. Esta relación es casi seis veces mayor en el caso de las mujeres, lo que refleja las desventajas acumuladas y las desigualdades de género entre las mujeres indígenas.

Las diferencias por sexo de la asistencia escolar entre la población hablante de lengua indígena son significativas: 73 hombres indígenas de cada 100 acuden a la escuela, mientras que sólo 69 mujeres lo hacen. Entre la población del primer quintil de ingresos, 5% de las niñas de entre 13 y 15 años trabajan y no asisten a la escuela; este porcentaje se incrementa a 15% para los niños de las mismas edades. Sin embargo, un porcentaje mucho más elevado de niñas no trabaja y no asiste a la escuela, 15% en comparación con 9% de los niños, debido, por lo general, a que a

las niñas se les incorpora para apoyar en actividades domésticas y de cuidado de menores, personas enfermas y de la tercera edad.

Si bien existen avances importantes en materia de igualdad en el acceso a la educación, las brechas son todavía pronunciadas en sectores de la población con rezagos históricos en materia de desarrollo.

Otro indicador de suma relevancia en el contexto educativo nacional es la permanencia escolar. Tradicionalmente, el número de niños y jóvenes que asisten a la escuela disminuye notablemente conforme se incrementa el nivel educativo, fenómeno que tiende a ser más visible entre las mujeres (véase cuadro V.2). En los últimos decenios la permanencia escolar femenina muestra aumentos importantes que se reflejan en la disminución del porcentaje de mujeres de 15 años que no tienen ningún nivel de instrucción: mientras que en 1990 el 15.3% de las mujeres se encontraba en esa situación, 15 años después el porcentaje había descendido a 9.6. En comparación con los hombres estos indicadores eran de 11.5 y 7.2% respectivamente, disminuyendo en ese periodo la brecha de género.

**CUADRO V.2. PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN DE 5 AÑOS Y MÁS QUE ASISTE A LA ESCUELA POR GRUPO DE EDAD SEGÚN SEXO, 1990-2005**

GRUPOS DE EDAD	1990		2000		2005	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
5 AÑOS	56.5	57.7	70.8	71.2	85.2	85.4
6 A 12 AÑOS	89.2	88.8	93.9	93.8	96.0	96.1
13 A 15 AÑOS	71.7	67.2	77.7	75.4	82.4	82.5
16 A 19 AÑOS	38.1	36.6	42.3	40.6	47.9	47.6
20 A 24 AÑOS	17.9	13.8	19.1	16.4	22.2	19.6
25 A 29 AÑOS	7.1	5.2	6.7	5.3	6.5	5.3
30 Y MÁS AÑOS	2.2	1.9	2.0	2.0	1.9	2.2

Nota. Cifras correspondientes a las siguientes fechas censales: 28 de enero (1970); 12 de marzo (1990); 14 de febrero (2000); y 17 de octubre (2005).

Fuente: INEGI. Censos de Población y Vivienda, 1990 - 2000. INEGI. II Conteo de Población y Vivienda 2005.

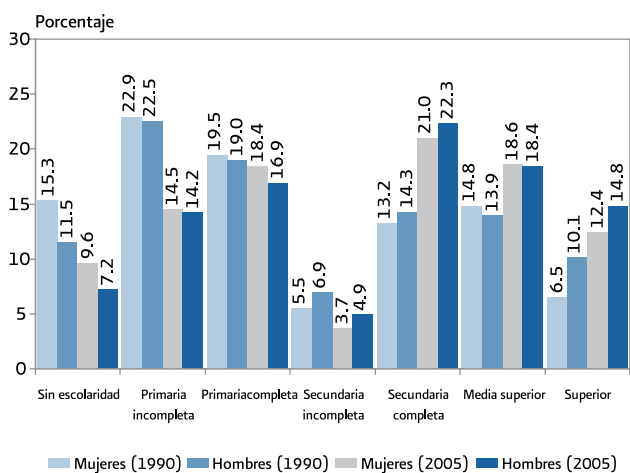
Como resultado del incremento de la asistencia y permanencia escolar, entre 1990 y 2005, los años de escolaridad promedio de los hombres aumentaron de 6.6 a 8.4, en tanto que entre las mujeres pasaron de 6.0 a 7.9 años, un nivel cercano al segundo año terminado de educación secundaria. Un aumento de casi dos años de escolaridad en el transcurso de 15 años resulta aún insuficiente para satisfacer las demandas de formación de la población en general, pero preocupa de manera particular que la distancia entre la escolaridad promedio de los hombres y la de las mujeres permanece prácticamente igual, lo cual exige esfuerzos mayores para garantizar condiciones de igualdad de género.

En los últimos años, los niveles medio superior y superior de la educación muestran incrementos importantes de la participación femenina en la matrícula escolar, lo cual se traduce en una reducción de la persistente brecha que existía entre los sexos en estos niveles. En el caso de la educación superior, incluso, la participación de las mujeres ha superado a la de los hombres (véase gráfica V.1), pero continúan importantes rezagos en la segregación por carreras.

Si bien en los últimos años se han observado cambios en las elecciones profesionales de las mujeres en el nivel superior, aún prevalece la segregación educacional. Entre 1990 y 2006 se aumentó la proporción de mujeres que estudiaron carreras tradicionalmente consideradas como propias del ámbito masculino —ciencias agropecuarias o ingenierías—. En 1990, en estas áreas las mujeres representaban el 14 y el 23%, respectivamente. Para 2006 alcanzaron el 34 y 30%. También se registraron incrementos en la participación de mujeres en carreras relacionadas con las ciencias de la salud, naturales y exactas. En cambio, las ciencias de la educación y las humanidades siguen registrando una mayor proporción femenina.

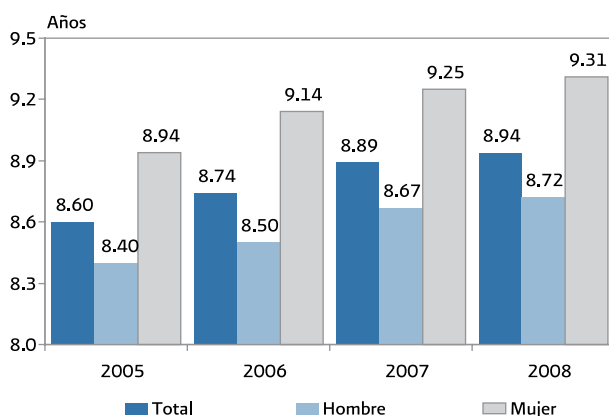
El perfil educativo de la población se relaciona con sus posibilidades de inserción, movilidad y ascenso laboral. Los años promedio de escolaridad de la población económicamente activa han aumentado significativamente para hombres y mujeres. De hecho, la escolaridad promedio de las mujeres es superior a la de los hombres en años recientes (véase gráfica V.2), no obstante, su participación en cargos de mayor nivel está subrepresentada.

**GRÁFICA V.1. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN SEGÚN SEXO, 1990 Y 2005**



Fuente: Información sistematizada por el INMUJERES con base en estimaciones del INEGI, Censo 1990 y Conteo 2005.

**GRÁFICA V.2. AÑOS PROMEDIO DE ESCOLARIDAD DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR SEXO, 2005-2008**



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2005-2008. Segundo Trimestre.

Aunque la brecha educativa se ha reducido significativamente, persisten múltiples barreras y obstáculos para garantizar la igualdad de oportunidades educativas para hombres y mujeres. Es necesario promover una educación libre de prejuicios y discriminaciones que en sus contenidos, textos, materiales y métodos pedagógicos transmita y refuerce valores, actitudes e imágenes no sexistas.

### V.1.2 MERCADO LABORAL

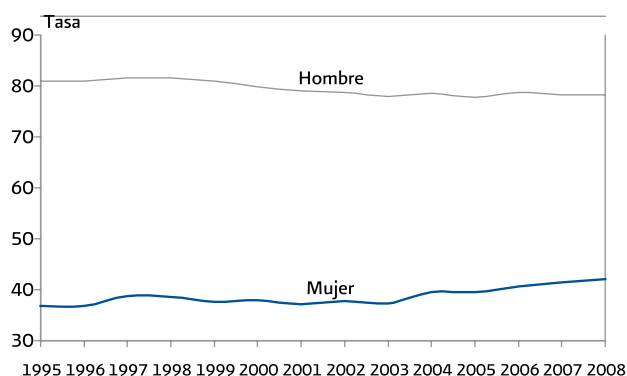
La participación de la población femenina en el mercado laboral muestra un crecimiento sostenido durante los últimos 30 años, relacionado con los procesos de modernización, industrialización y urbanización del país, pero también con los ajustes y reestructuraciones económicas ocurridas en las décadas recientes, que han exigido a los hogares la incorporación de un mayor número de miembros al mercado laboral.

Es probable que el incremento de la participación de las mujeres haya sido mayor al registrado, pues la declaración de la actividad laboral femenina sigue estando sujeta a problemas de subnumeración, asociados con la definición de las actividades económicas, y a consideraciones de tipo cultural que inciden en la percepción (propia y de otros) del trabajo realizado por mujeres. Aún así, su tasa de participación laboral aumentó de 17.6% en 1970 a 36.8% en 1995 y a 42% en 2008. En contrapartida, el comportamiento de la tasa de participación económica de los hombres a partir de 1999 ha registrado un ligero descenso que a la fecha no se ha recuperado (véase gráfica V.3).

A pesar de la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, persisten patrones en la división sexual del trabajo que restringen las oportunidades laborales de las mujeres, quienes aún son las principales responsables del trabajo reproductivo, lo que representa dificultades considerables para conciliar sus trayectorias productivas con el cuidado familiar. Estas importantes transformaciones no se han visto acompañadas de una distribución más igualitaria del

trabajo reproductivo y doméstico entre los sexos o de políticas afirmativas de la misma magnitud, lo que ha generado cargas globales de trabajo significativamente mayores para las mujeres. Para 2008 se estima que las mujeres tienen en promedio cargas globales de trabajo de 66.6 horas a la semana, diez horas más que los hombres (56.1).

**GRÁFICA V.3. TASA DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA POR SEXO, 1995-2008**



Fuente: INEGI. Sistema para la consulta de indicadores estratégicos. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Población de 14 años y más.

El proceso de transición demográfica ha contribuido favorablemente a disminuir la presión ya referida entre la vida laboral y la doméstica, pues la disminución de la descendencia promedio por mujer implica la reducción del tiempo que las mujeres dedican a la crianza de sus hijos. De acuerdo con estimaciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO), a mediados de la década de los setenta una mujer dedicaba 22.2 años de su vida a esta función; para 2006 este periodo disminuyó a 13.6 años. Dicho proceso ha sido acompañado por una lenta participación de la pareja en las labores domésticas y la crianza de los hijos.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo también se expresa en la creciente relevancia de las aportaciones económicas de las mujeres dentro

de los hogares. El ingreso femenino en el presupuesto total de los hogares ha ido en aumento: a inicios de la década de los noventa, cerca de uno de cada dos hogares registraba ingresos monetarios provenientes del trabajo femenino; en 2005 esta situación se observó en dos de cada tres núcleos domésticos.

En la tercera parte de los hogares del país la contribución de la mujer es secundaria, debido a la presencia de otros contribuyentes cuyos ingresos son mayores. Pero las aportaciones femeninas a la economía doméstica son cada vez más importantes; los hogares donde la aportación monetaria de las mujeres es la fuente principal de ingresos pasaron de 9.9% en 1992 a 15.2% en 2005. Incluso, la proporción de hogares en los que el ingreso de las mujeres es la única contribución económica creció alrededor de 30% en el mismo periodo al pasar de 9.4 a 13.7% (véase gráfica V.4).

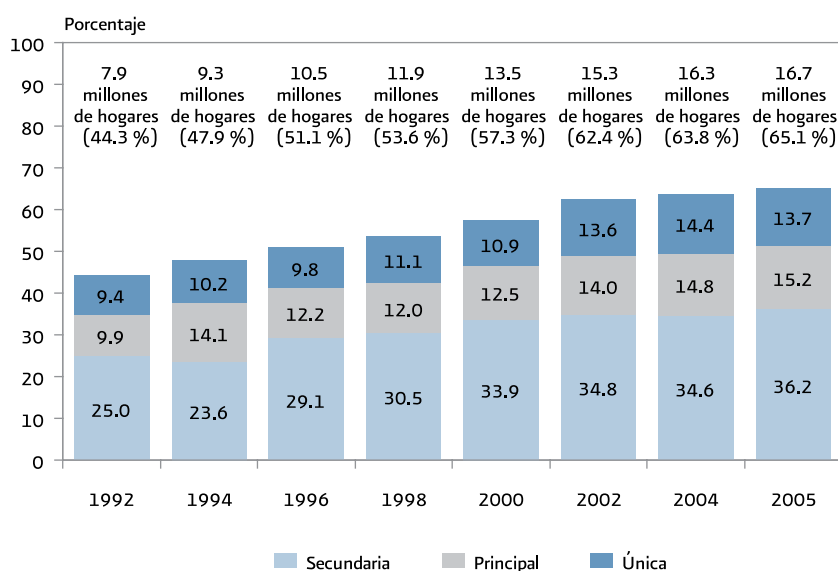
Aún es necesario mejorar las condiciones de inserción de las mujeres en el mercado laboral y garan-

tizar el acceso a los servicios necesarios para facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y doméstica, y la igualdad de oportunidades para participar en jornadas completas de trabajo, el sector formal de la economía, el ascenso y movilidad laboral.

En México, el cuidado de los hijos en ausencia de la madre continúa siendo una actividad predominantemente familiar que se inserta dentro de un conjunto de estrategias domésticas de subsistencia cotidiana. Alrededor de 54.6 y 59.3% de los niños y niñas son cuidados por un familiar; la contribución de las guarderías públicas es todavía insuficiente a pesar de que su número se ha triplicado en el caso de los servicios del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y duplicado en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), entre 1996 y 2006.

Otras medidas han permitido incrementar la oferta de servicios de cuidado infantil. El *Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Tra-*

**GRÁFICA V.4. DISTRIBUCIÓN DE LOS HOGARES CON CONTRIBUCIÓN FEMENINA AL INGRESO SEGÚN TIPO DE CONTRIBUCIÓN, 1992-2005**



Fuente: Estimaciones del CONAPO con base en la ENIGH 1992-2005.

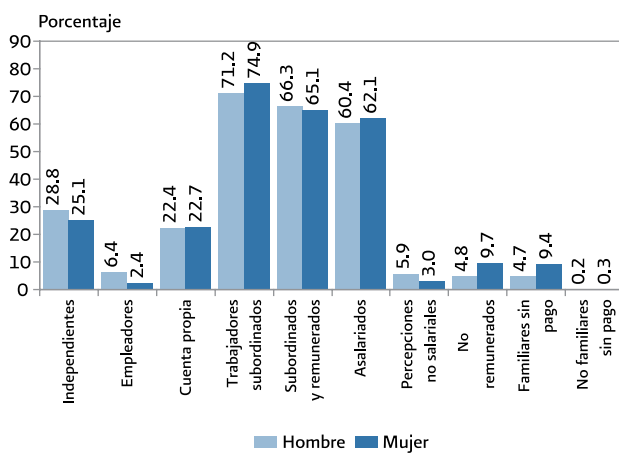
bajadoras, de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), duplicó entre 2006 y 2008 la oferta de servicios de cuidado de menores de 4 años de edad en el país. El *Programa Escuelas de Tiempo Completo*, puesto en marcha por la Secretaría de Educación Pública (SEP) en el ciclo escolar 2007-2008, busca conciliar los horarios escolares con los laborales para eliminar este tipo de barreras que dificultan la inserción de las mujeres en el mercado laboral.

La mayor parte de la participación económica de las mujeres se concentra en el tipo de trabajo asalariado o subordinado, siendo también importantes las actividades realizadas de manera independiente o por cuenta propia. Existen diferencias entre hombres y mujeres principalmente cuando se trata del trabajo no remunerado, en el que una de cada 10 mujeres no recibe ingreso por su trabajo; la mayoría de ellas son ayudantes sin ingresos en negocios familiares (véase gráfica V.5).

Otra situación a destacar es la baja proporción de mujeres como empleadoras, sólo representan 2.4% de las mujeres ocupadas, porcentaje mucho menor al de los hombres de 6.4 %.

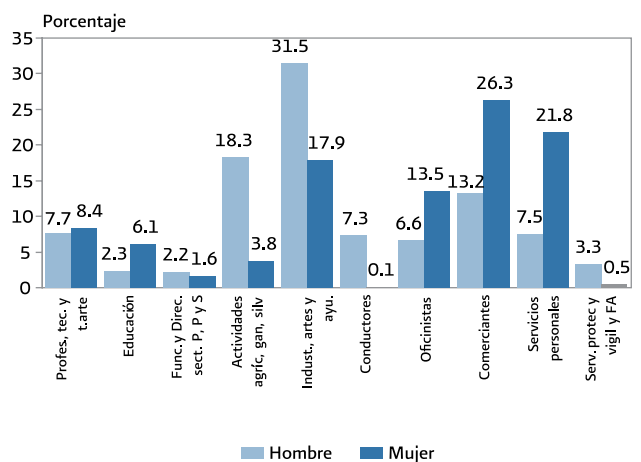
La participación económica de las mujeres se ha asociado al crecimiento de algunos sectores de ocupación. Aunque la población femenina ocupada se ha concentrado tradicionalmente en actividades relacionadas con servicios personales y domésticos, así como en el comercio mayorista y minorista, su presencia ha aumentado de manera importante en actividades caracterizadas por la flexibilidad de sus procesos productivos y por la laxitud de su estructura. Estos rasgos se encuentran asociados frecuentemente a condiciones de inestabilidad, pérdida de garantías laborales, expansión del trabajo asalariado al entorno doméstico, así como irregularidad en las percepciones salariales (véase gráfica V.6).

**GRÁFICA V.5. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR POSICIÓN EN LA OCUPACIÓN SEGÚN SEXO, 2008**



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Segundo Trimestre. Consulta Interactiva.

**GRÁFICA V.6. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR GRUPO DE OCUPACIÓN SEGÚN SEXO, 2008**



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Segundo Trimestre. Consulta Interactiva.

A partir de lo anterior es posible afirmar que la “feminización” de algunas ocupaciones y ramas de actividad no se ha traducido en mayores condiciones de igualdad y acceso a oportunidades para las mujeres. Por el contrario, las actividades de predominante presencia femenina frecuentemente presentan situaciones de discriminación salarial, desigualdad en el acceso a oportunidades de ascenso y capacitación, al igual que de irregularidad en el cumplimiento de la normatividad laboral.

Vale la pena detenerse en la problemática de la discriminación salarial, pues expresa claramente la persistencia de la desigualdad social basada en distinciones sexuales. Esta dimensión de la discriminación describe escenarios donde las mujeres perciben salarios menores a pesar de desempeñarse por igual cantidad de horas en el mismo puesto de trabajo que los hombres y contar con un nivel de instrucción semejante.

El valor del Índice de discriminación salarial<sup>2</sup> indica la magnitud de cambio que debe realizarse en el salario de las mujeres para lograr la equidad salarial. Un valor negativo en dicho índice señala la proporción en que habría que aumentar el salario de la población femenina. Un valor igual a cero indica situaciones de equidad salarial entre mujeres y hombres, mientras que los valores positivos apuntan hacia una discriminación hacia los hombres.

El cuadro V.3 muestra que la tendencia de las percepciones salariales es hacia la equidad, pero su progreso es más bien lento e irregular. De acuerdo con el índice para 2008, los salarios de las mujeres deberían aumentar cerca de 10% para equipararse con el de los hombres. Por otra parte, la gráfica V.7 muestra un panorama más bien negativo, ya que en prácticamente todos los ramos de ocupación existen situaciones de discriminación salarial, con excepción

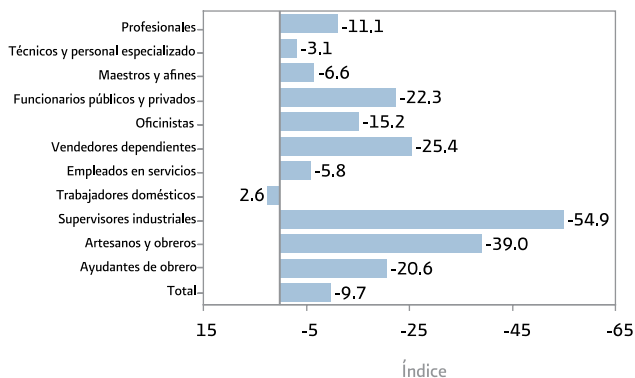
<sup>2</sup> El índice se obtiene al dividir el salario por hora que ganan las mujeres y los hombres, menos el promedio de escolaridad de las mujeres y los hombres; entre la relación del salario por hora que ganan las mujeres y los hombres, multiplicado por cien. El índice no incorpora los años de experiencia acumulados, que en el caso de las mujeres suelen ser irregulares, dadas las interrupciones de la trayectoria laboral por atender actividades reproductivas (INEGI, 2008).

**CUADRO V.3 ÍNDICE DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL, 1997-2007**

Año	TOTAL
1997	-11.2
1999	-10.9
2001	-15.3
2003	-14.2
2004	-12.6
2005	-7.4
2006	-8.8
2007	-9.7
2008	-9.5

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Segundo trimestre. 2005-2008. Base de datos. INEGI. Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Segundo trimestre. 1997-2004. Base de datos.

**GRÁFICA V.7. ÍNDICE DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GRUPOS DE OCUPACIÓN PRINCIPAL, 2007**



Fuente: INEGI. STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2007. Segundo Trimestre.

del trabajo doméstico, ámbito de amplia sobrerrepresentación femenina.

Las condiciones laborales son cambiantes de acuerdo al grupo ocupacional y a las características de los trabajadores. Las mujeres hoy en día se enfrentan a situaciones de discriminación, segregación salarial y ocupacional en actividades precarias, pero también

a dobles jornadas y carencia de servicios que faciliten la conciliación entre sus múltiples itinerarios.

### V.1.3 PARTICIPACIÓN POLÍTICA

La participación de las mujeres en la vida política ha sido un proceso lento pero gradual que inició en el país varias décadas atrás. La lucha por los derechos políticos de las mujeres, refrendada en el marco jurídico internacional, ha permeado la vida de las instituciones políticas en México, pero las brechas de género en este ámbito son muy elevadas.

En México, de las 19 secretarías de Estado, menos de 20% están encabezadas por una mujer, el 39.6% de los puestos de mandos medios y superiores de la Administración Pública Federal (APF) están a cargo de mujeres mientras que en los cargos operativos ellas representan 56.7%.

El incremento en el porcentaje de mujeres diputadas a lo largo de medio siglo ha sido paulatino y no consistente; en 1991, 2000 y 2006 la proporción decreció con respecto a la legislatura anterior. En 2003 se estableció en la H. Cámara de Diputa-

dos una cuota de género obligatoria que exigía una representación femenina de al menos 30% en las candidaturas a diputaciones federales, como medida de acción afirmativa propuesta para abatir el grave rezago en materia de representación política de las mujeres. La disposición de la cuota de género fue instrumentada en el Senado en 2006. En la actualidad las mujeres representan 19.5% y 24.2%,<sup>3</sup> en las cámaras de senadores y diputados, respectivamente, y constituyen 20.8% de las diputaciones locales.

La participación de las mujeres en el Poder Judicial de la Federación es limitada aunque creciente y comienza a hacerse visible. En la Judicatura Federal la tercera parte de los espacios corresponden a mujeres. En la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de los 11 ministros, solamente dos son mujeres. Por su parte, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación esta presidido por la única mujer magistrada dentro de su estructura orgánica.

A nivel local, las mujeres ocupan sólo 16% de las gubernaturas, 4.6% de las presidencias municipales, 29.5% de los puestos de regidor, y 15.8% de síndicos (véase cuadro V.4).

**CUADRO V.4 REGIDORES, SÍNDICOS Y PRESIDENTES MUNICIPALES EN EL ÁMBITO NACIONAL SEGÚN SEXO, 2007-2008**

CARGO	2007					2008				
	ABSOLUTOS		DISTRIBUCIÓN			ABSOLUTOS		DISTRIBUCIÓN		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
REGIDORES	17 289	12 518	4 771	72.4	27.6	15 902	11 215	4 687	70.5	29.5
SÍNDICOS	2 346	2 040	306	87.0	13.0	2 313	1 947	366	84.2	15.8
PRESIDENTES MUNICIPALES	2 452	2 356	96	96.1	3.9	2 437	2 325	112	95.4	4.6

Fuente: SEGOB-INAFED. Sistema Nacional de Información Municipal, INAFED. Versión del 5 de octubre de 2007 y agosto de 2008.

<sup>3</sup> Datos al 17 de febrero de 2009, tomados de los sitios web de las cámaras de senadores y de diputados.

#### V.1.4 VIOLENCIA DE GÉNERO

La Declaración de la Organización de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer definió a la violencia por motivos de género como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vía pública como en la vida privada”. La Resolución WHA49.25 de la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce la violencia de género como un importante problema de salud pública.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujeres (CEDAW) reconoce que la violencia y la discriminación hacia las mujeres constituye una violación a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, y limita a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

La violencia por motivos de género es una de las representaciones más claras y radicales de la distribución y el ejercicio desigual del poder entre las mujeres y los hombres. Esta práctica muestra un profundo arraigo cultural en diversas sociedades y pasa por un proceso de naturalización que lo lleva a ser, de forma indebida, considerado como elemento normal en ciertas relaciones sociales. Desafortunadamente, la violencia de género es ejercida tanto en contexto doméstico y familiar, como en la relación de los individuos con las instituciones. A pesar de ser un fenómeno ampliamente reconocido, en México se carecía de un proyecto estadístico de medición nacional que permitiera su cuantificación. Fue a partir de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares 2003 (ENDIREH) que se dispuso de información básica. Los resultados de la segunda ENDIREH, realizada en 2006, revelan que 67 de cada

100 mujeres de 15 años o más han sufrido algún tipo de violencia, ya sea por parte de su pareja (43.2%), laboral (29.9%), familiar (15.9%), comunitaria (39.7) o escolar (15.6%) (véase cuadro V.5).

Como se analiza en el apartado correspondiente, en México se han promulgado leyes y desarrollado diversas acciones de política pública que buscan prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género, pero se requieren esfuerzos aún mayores para incidir en patrones culturales y en el funcionamiento de las instituciones, a fin de inhibir y erradicar la violencia de género y el ejercicio desigual de poder.

#### V.1.5 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SALUD

Las estrategias de fortalecimiento de las capacidades de las mujeres se orientan, por un lado, a mejorar sus condiciones de salud y sus niveles de nutrición, con el propósito de disminuir la morbilidad y la mortalidad previsibles; y, por el otro, a atender con prioridad las necesidades de las mujeres que viven en condiciones de pobreza, mismas que se conjugan con otras desigualdades de género.

Con la intención de contribuir a la reducción del impacto de las inequidades de género que se traducen en riesgos particulares para la salud de las mujeres, en 2001, la Secretaría de Salud (SSA) incorporó una línea de acción dedicada a promover la perspectiva de género (PEG) de la cual se derivó el *Programa de Acción Mujer y Salud 2002-2006*, con objetivos y líneas de acción estratégicas en cinco componentes sustantivos.

A fin de lograr que la PEG sea parte de todos los programas de acción, para la prevención y la atención a los padecimientos, así como para promoción de la salud, y manejo de información, desde 2007 se está trabajando un *Programa de Acción Específico y Transversal de Igualdad de Género en Salud*.

Los avances más relevantes en el periodo 2000-2006 incluyen fomentar la reducción de la carga de trabajo de las mujeres en las actividades de atención

**CUADRO V.5. PREVALENCIA DE VIOLENCIA EN LAS MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS DE EDAD POR TIPO DE VIOLENCIA SEGÚN GRUPOS DECENALES DE EDAD, 2006**

MODALIDAD Y TIPO DE VIOLENCIA	TOTAL	DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS DECENALES DE EDAD				N.E.
		15-24 AÑOS	25-34 AÑOS	35-44 AÑOS	45 AÑOS Y MÁS	
VIOLENCIA COMUNITARIA	39.7	46.6	44.1	41.8	29.2	12.5
ABUSO SEXUAL	16.6	16.0	19.7	19.2	13.3	12.5
INTIMIDACIÓN	36.6	44.1	41.2	38.0	26.1	11.2
VIOLENCIA FAMILIAR	15.9	17.1	15.2	15.9	15.4	9.2
VIOLENCIA PATRIMONIAL	5.8	3.5	5.3	6.7	7.5	23.5
DESPOJO	5.6	3.5	5.2	6.4	7.3	23.5
COERCIÓN	0.5	0.1	0.4	0.7	0.7	0.0
VIOLENCIA ESCOLAR	15.6	15.9	15.3	15.9	15.5	11.1
VIOLENCIA EMOCIONAL	12.3	13.0	12.2	12.3	11.6	11.1
VIOLENCIA FÍSICA	6.7	5.3	6.1	7.2	8.2	2.2
ACOSO SEXUAL	2.1	2.3	2.4	2.0	1.6	0.0
VIOLENCIA LABORAL	29.9	27.5	31.4	32.2	28.3	100.0
DISCRIMINACIÓN LABORAL	23.7	22.1	25.1	25.6	21.5	100.0
ACOSO LABORAL	12.4	10.1	12.5	13.7	14.0	0.0
VIOLENCIA POR LA ÚLTIMA PAREJA	43.2	33.5	46.3	48.7	44.6	56.0
EMOCIONAL	37.5	29.8	39.9	42.0	38.4	56.0
ECONÓMICA	23.4	12.0	25.4	29.4	26.5	0.0
FÍSICA	19.2	10.3	19.9	22.5	23.0	48.3
SEXUAL	9.0	4.0	7.8	11.0	12.1	11.1

Notas: **Violencia comunitaria:** se refiere a la violencia ejercida sobre las mujeres en espacios públicos o privados a lo largo de su vida.

**Abuso sexual:** comprende las siguientes situaciones: la acariciaron o manosearon sin su consentimiento, la obligaron o forzaron a tener relaciones sexuales, la obligaron a realizar actos sexuales por dinero.

**Violencia familiar:** se refiere a los casos en que la mujer ha sido agredida o maltratada por algún familiar consanguíneo o algún otro pariente, excluyendo el maltrato por parte del esposo.

**Violencia patrimonial:** es el despojo o robo que se ha ejercido sobre las mujeres, de algún bien o propiedad, por parte de algún familiar u otra persona, o si la han forzado u obligado a poner sus bienes o alguna propiedad a nombre de otra persona.

**Violencia escolar:** es la que han sufrido las mujeres durante su vida de estudiante por parte de algún compañero, maestro, personal o autoridad escolar.

**Violencia laboral:** se refiere a las mujeres ocupadas que reciben un sueldo, salario o jornal, u otro tipo de pago y que sufrieron alguna agresión o acoso por parte de sus patrones, empleadores o compañeros de trabajo, de octubre 2005 a octubre 2006.

Fuente: INMUJERES, con base en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006.

(INEGI-INMUJERES-UNIFEM-CEFEMIN-FEVIM). Base de datos.

a la salud comunitaria, a través de atención domiciliar de enfermos crónicos dependientes. Entre 2002 y 2006 se sensibilizó y capacitó en igualdad de género a 1 508 funcionarias/os de 27 dependencias en los ámbitos federal y estatal de la SSA, que representan a 145% con respecto a la meta establecida de 1 037.

Además, se sensibilizó a personal de diversos niveles de todas las entidades federativas mediante

cursos de verano y talleres dirigidos a capacitadoras y capacitadores en Género y Salud, principalmente de Hidalgo, Morelos, Yucatán y San Luis Potosí.

Se logró la desagregación por sexo de las estadísticas de egresos hospitalarios y de enfermedades de notificación obligatoria. Para conocer el panorama epidemiológico y las necesidades específicas de salud en mujeres y hombres ha sido necesario contar con

información confiable. A través del trabajo interinstitucional, en 2003 se puso a disposición la consulta en línea de estadísticas de población y cobertura institucional por sexo y se avanzó en la disponibilidad de la medición de carga de enfermedad por causa, así como en la desagregación de los recursos humanos según sexo en las bases de datos de algunos hospitales de segundo y tercer nivel.

Por otra parte, las enfermedades crónico-degenerativas cobran cada vez más importancia en la salud de las mujeres. La primera causa de muerte por un tumor maligno entre las mujeres de 25 años o más es el cáncer de mama, con una tasa de mortalidad de 16.4 defunciones por cada 100 mil mujeres para 2007, cuando en 2000 fue de 14.8. Se prevé que este incremento continúe.

En cuanto a la tasa de mortalidad por cáncer cervicouterino, en 1990 fue de 24.8 defunciones por 100 mil mujeres de 25 y más años, mientras que en 2007 disminuyó a 14.3, representando un descenso anual de 3% (véase Capítulo IV).

En tanto, el 97.4% de las jefas de hogares del primer quintil de ingresos que tienen 65 años o más de edad no tienen derechohabencia en la seguridad social, lo que eleva sus condiciones de vulnerabilidad.

Para lograr la igualdad de género en salud se requiere la eliminación de las inequidades, es decir, de las diferencias innecesarias, injustas y evitables en el estado de salud y supervivencia de mujeres y hombres; la distribución y acceso diferencial a los recursos (metodológicos/tecnológicos/financieros/humanos) entre mujeres y hombres según las necesidades específicas y diferenciadas; la contribución de mujeres y hombres para el financiamiento de su salud según su capacidad económica, y no su necesidad de servicios; y una distribución social justa de las responsabilidades, el poder y las recompensas para la contribución de las mujeres y los hombres al cuidado de salud en la casa, la comunidad y las instituciones de salud.

## V.2 POLÍTICAS Y ACCIONES EN MATERIA DE GÉNERO<sup>4</sup>

### V.2.1 MARCO INSTITUCIONAL

La igualdad de mujeres y hombres ante la ley está plasmada en el Artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Una de las más importantes modificaciones que se llevó a cabo en 2000 fue la reforma a este artículo, para precisar la responsabilidad del Estado en los derechos que tienen las niñas y los niños a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento.

Como respuesta institucional del Estado mexicano a los compromisos internacionales, y a la intensa labor de la sociedad civil en materia de género, en 2001 se creó, por ley, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Ello significó un paso importante en la consolidación de mecanismos institucionales, al otorgarle a la institución estatus administrativo, patrimonio propio y presupuesto, para ejercer atribuciones en materia de la política nacional de género; promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país.

Por su parte, el sustento medular para el desarrollo de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres parte de la emisión de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), promulgada en agosto de 2006, con el objetivo de regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva. Los alcances de esta ley son transversales a los poderes

<sup>4</sup> Se agradecen los insumos proporcionados por el INMUJERES para la elaboración de este apartado.

de la unión y de aplicación en todo el territorio nacional.

Asimismo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), promulgada en febrero de 2007, establece los lineamientos jurídicos y administrativos con los que el Estado intervendrá en los diferentes niveles de gobierno para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Su finalidad es establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas y los municipios en la orientación de acciones para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la población femenina. Con ello se hacen valer compromisos internacionales vinculantes para México, como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW).<sup>5</sup>

El 11 de marzo de 2008 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de la LGAMVLV y las bases de coordinación con las entidades federativas y los municipios. En 2009, son ya 29 entidades federativas las que cuentan con sus respectivas leyes en materia de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, de las cuales cinco expidieron también su respectivo Reglamento.

La coordinación de acciones de la APF respectivas a estas leyes se realiza a través del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH) y del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (SNPASEVCM).

Por otro lado, el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (PND) señala las prioridades del Poder

Ejecutivo en materia de género que prevén combatir y sancionar con mayor severidad la violencia de género, al igual que construir políticas públicas transversales con perspectiva de género.

Asimismo, busca promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del género, elevar la inscripción y permanencia de niñas en las escuelas, promover la prevención de enfermedades de la mujer, combatir su discriminación en el ámbito laboral, expandir el sistema nacional de guarderías y estancias infantiles, dar especial atención a las mujeres en situación de pobreza y promover la participación política de la mujer. Las respectivas estrategias y metas han sido incorporadas en el *Programa Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012* (PROIGUALDAD), coordinado por el INMUJERES.

Por otra parte, en 2007 se firmó el Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, mecanismo de coordinación con los poderes de la Unión y los gobiernos federal, estatales y municipales para dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como a la eliminación de todo tipo de violencia contra las mujeres. Su objetivo específico es establecer el compromiso de las instancias que integran los diferentes ámbitos y órdenes de gobierno, a fin de dar cumplimiento a lo señalado en la Constitución Política, los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por México en la materia, la LGIMH, la LGAMVLV y la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

Al finalizar 2008, los gobiernos de 25 entidades federativas y uno de cada cuatro ayuntamientos del país (615) habían ya firmado dicho acuerdo.

## V.2.2 ESTRATEGIAS PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las estrategias para incorporar la perspectiva de género (PEG) como una línea transversal en las políticas públicas se han visto reflejadas principalmente en la

<sup>5</sup> En diciembre de 2000 entró en vigor el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW). Este protocolo brinda las bases para la protección a los derechos humanos y la eliminación de la discriminación hacia las mujeres en el goce de los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales consagrados en la convención.

generación de sistemas de información e indicadores, de mecanismos de colaboración y coordinación institucional, y en la capacitación y formación de recursos institucionales.

El incremento en los presupuestos etiquetados para mujeres y la igualdad de género también ha sido una respuesta que favorece el trabajo desarrollado en distintas dependencias de la administración pública, al haberseles dotado de recursos para la ejecución de las políticas públicas y acciones para dar cumplimiento a lo establecido en las leyes.

En México dichos presupuestos etiquetados forman parte del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF), que norma el ejercicio anual de recursos públicos de las dependencias, y fueron implementados por la Cámara de Diputados desde 2003. Esta misma estrategia se ha reforzado en la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, que establece que la administración de los recursos públicos federales debe realizarse con base en criterios de equidad de género.

Es importante mencionar que 2008 es el primer año en el que hay un artículo en el Decreto de PEF 2008 específico para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También, por primera ocasión, se destinaron recursos para implementar la LGAMVLV y la LGIMH.

Por otro lado, desde 2006 el presupuesto para el INMUJERES y los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) en las 32 entidades federativas se ha triplicado, ya que en el PEF 2009 se determinó un presupuesto para mujeres y la igualdad de género de 8 981.6 millones de pesos. Con ello, uno de cada cuatro municipios del país cuenta con una instancia de la mujer, orientada a promover la institucionalización y transversalidad de la PEG, diseñar y aplicar políticas públicas para la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos del desarrollo local, en el marco de la igualdad de género.

Otro de los mecanismos para transversalizar la PEG es el fortalecimiento de los vínculos con las organizaciones de la sociedad civil (OSC). Desde 2002 el

INMUJERES puso en marcha el Fondo PROEQUIDAD, que ha apoyado a más de 300 proyectos de OSC, para el mejoramiento de las condiciones sociales, políticas, económicas y/o culturales de las mujeres. En este mismo sentido, en 2001, inició el *Programa de Co-inversión Social* de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), con el que se ha impulsado la creación de Observatorios de Violencia Social y de Género en las entidades del país (véase Capítulo XIII).

En tanto, se han realizado una serie de acciones de capacitación y formación de recursos humanos encaminadas a proveer de información y sensibilización sobre la PEG; crear una Red Nacional de Centros de Documentación Especializados en Mujeres y Género; aplicar el enfoque de género en las políticas públicas y capacitación en aspectos legales. Éste ha sido un esfuerzo colectivo entre instituciones gubernamentales, OSC e instituciones académicas.

### V.2.3 PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN PUESTOS DE ELECCIÓN POPULAR

Como parte de los compromisos para lograr la igualdad de oportunidades en el acceso de hombres y mujeres a cargos de elección popular, en enero de 2008 se publicó el decreto que expidió el nuevo Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, según el cual las candidaturas a diputados y senadores que presenten los partidos políticos deberán integrarse con al menos 40% de candidatos propietarios de un mismo género, procurando llegar a la paridad. Anteriormente, dichas cuotas de género correspondían a 30%.

Asimismo, para la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres, cada partido político deberá destinar anualmente 2% del financiamiento público ordinario.

Por su parte, el INMUJERES ha impulsado el trabajo interinstitucional para la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito federal, los gobiernos estatales y municipales, y los

poderes de la Unión. Entre 2005 y 2008, instrumentó el *Programa de Impulso al Liderazgo Político de las Mujeres en el Ámbito Local*, en cuyo marco se realizaron diversas actividades de formación y profesionalización de cerca de mil mujeres líderes de los partidos políticos en 22 de las 32 entidades federativas del país.

A partir de 2008 diseñó un programa de promoción de la participación política de las mujeres titulado *Plataforma Estratégica para la Equidad Política* que consta de tres componentes: Observatorio Interinstitucional y Ciudadano para la Promoción y Defensa de los Derechos Políticos de las Mujeres; portal electrónico *El avance político de las mujeres... en la mira*; y *Programa de Formación para Fortalecer los Liderazgos Políticos de las Mujeres*.

Adicionalmente, a través del Fondo PROEQUIDAD, se han apoyado diversos proyectos orientados a facilitar el empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento de liderazgos femeninos en comunidades indígenas y rurales.

En tanto, el Instituto Federal Electoral (IFE) instrumentó en 2008 el *Programa de Apoyo a Organizaciones de la Sociedad Civil* para realizar proyectos de formación ciudadana y promoción de la participación política y electoral con mujeres, y el *Programa de Educación para la Participación Democrática 2008-2009*. Asimismo, concluyó la tipología distrital de la participación de las mujeres en distritos indígenas y elaboró el diagnóstico sobre ciudadanía, representación y participación política en los distritos electorales uninominales con más de 40% de población indígena.

#### V.2.4 ACCIONES PARA PROMOVER LA EQUIDAD EDUCATIVA

La entrega de becas dirigidas hacia la población en condiciones de pobreza ha sido uno de los mecanismos más efectivos para promover la incorporación

y permanencia de las niñas, adolescentes y mujeres en el sistema educativo. El *Programa de Desarrollo Humano Oportunidades* enfatiza la entrega de estos incentivos a mujeres y en los últimos años han aumentado en número y monto (véase Capítulo I).

También se han establecido nuevos programas de becas para mujeres en situaciones específicas. El *Programa de Becas a Madres Jóvenes y Jóvenes Embarazadas* tiene como finalidad promover la continuidad de los estudios a nivel de educación básica; el *Programa Licencia con Goce de Beca*, de la Universidad Nacional Autónoma de México, apoya económicamente a estudiantes de posgrado embarazadas; en el *Programa Becas de Educación Media Superior* y en el *Programa Nacional de Becas de Educación Superior*, el 56% de las becas otorgadas son para mujeres (véase Capítulo VII).

Por otra parte, el *Programa para Abatir el Rezago en Educación Inicial y Básica* fue creado para atender a todos los niveles de educación básica, al incorporar preescolar y secundaria rural, con especial énfasis en atender a las niñas de comunidades rurales y el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), a través del paquete didáctico *Camino a la Secundaria*, impulsa el tránsito a primero de secundaria con énfasis en la absorción de las mujeres. Este paquete está dirigido a niñas de quinto y sexto grado de primaria de las localidades rurales y áreas urbano marginadas con menor ingreso.

#### V.2.5 ACCIONES PARA MEJORAR LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA ESFERA ECONÓMICA Y LABORAL

Con el fin de fortalecer la incorporación de políticas de equidad de género que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en organizaciones públicas, privadas y sociales, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y el INMUJERES otorgaron tres distintivos:

- Distintivo Empresa Incluyente (STPS): otorgado a 32 empresas con un beneficio para 682 personas con discapacidad (275 mujeres y 407 hombres).
- Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (STPS): otorgado a 35 empresas por mejorar las condiciones de trabajo para las mujeres.
- Modelo de Equidad de Género (INMUJERES): entregó 100 distintivos, 67 a organizaciones nuevas y 33 renovaciones, y llevó a cabo el proceso de auditoría del Modelo a 177 organizaciones que lo implementaron entre 2003 y 2008.

La STPS efectuó visitas de inspección a empresas de jurisdicción federal en todo el país y de vigilancia específica sobre las condiciones laborales de la mujer trabajadora y los menores de edad, con el objetivo de garantizar el respeto y protección de los derechos laborales de las mujeres. Asimismo, realizó la campaña *Por la Dignificación de las Condiciones Laborales de la Mujer y Contra la Exigencia del Certificado de No Gravidéz*, cuyos ejes fundamentales giraron en torno al respeto y promoción de los derechos laborales de la mujer.

Con el fin de fomentar la capacitación para el autoempleo femenino como opción de generación de ingresos en las unidades domésticas, urbanas o rurales, puso en marcha el *Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores* (PROBECAT). La mayor parte de las becas han sido asignadas a trabajadoras desempleadas.

Por su parte, el INMUJERES realiza acciones contra la segregación y el hostigamiento sexual a través de los compromisos signados con sindicatos, confederaciones de obreros y campesinos, y con la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. En 2008 se realizaron cinco encuentros itinerantes de sensibilización y 13 foros analíticos sobre las condiciones de exclusión en el trabajo remunerado que afectan a las mujeres, segregación ocupacional y hostigamiento sexual laboral, en coordinación con los órdenes federal, estatal y municipal.

## V.2.6 ACCIONES PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Desde la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD), México ha propuesto, modificado y aprobado diversos instrumentos legislativos para eliminar la violencia de género contra las mujeres. En 1999 se aprobaron las reformas y adiciones al Artículo 20 de la Constitución, que establecieron los derechos de las víctimas de violencia.

A fin de avanzar en el cumplimiento de los mandatos y compromisos en torno a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia, en 2008 se creó el Fondo de Apoyo a los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en las Entidades Federativas para la Atención Integral de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género (Fondo MVVG) coordinado desde la federación por el INMUJERES y operado por los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) en las entidades federativas.

Este fondo ha permitido ampliar las acciones que se venían desarrollando desde la creación del *Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas* (PAIMEF) en 2006, así como aquellas acciones y proyectos desarrollados a partir de la vertiente de género del *Programa de Coinversión Social*, ambos de la SEDESOL.

La creación de instancias como la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y la Trata de Personas (FEVIMTRA), y la Comisión para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en Ciudad Juárez, así como la promulgación de la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, también forman parte de la respuesta institucional para la atención a la violencia de género.

En la Procuraduría General de la República (PGR) se desarrollan programas y campañas permanentes para coordinar programas de formación de capacitadores dirigidos a fortalecer las actividades de prevención de la violencia contra la mujer.

El Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE) creó, en 1998, la Red Nacional Contra la Violencia

Hacia las Mujeres y Hombres Jóvenes, integrada por instituciones académicas, gubernamentales y OSC, con el objetivo de promover la equidad en las relaciones humanas. Los alcances en este rubro han sido principalmente la sensibilización de la población en general con respecto a la violencia que se ejerce contra las mujeres.

El *Programa de Acción Específico para la Prevención y Atención a la Violencia Familiar y de Género* de la SSA prevé que las instituciones de salud se involucren en la prevención y atención del problema de fondo, a través de intervenciones específicas en su población usuaria, mediante la colaboración con otras instituciones y del apoyo psicoemocional a las personas que viven en violencia, particularmente la de género. Estas acciones llevaron a la elaboración del *Modelo Integrado Prevención y Atención de la Violencia Familiar, Sexual y Contra las Mujeres*, del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva (CNEGSyR).

Por otro lado, entre 2002 y 2008 se incrementaron en el sector salud los servicios y centros especializados para la atención de la violencia de género, de 18 a 231 respectivamente. En 2008 estos servicios especializados dieron atención a casi 67 mil mujeres.

En el marco de la LGAMVLV y en coordinación con la Red Nacional de Refugios, A.C. (RENARAC), se realizó un clasificador de los casos atendidos en los refugios para mujeres y sus hijos que padecen de violencia doméstica, los lineamientos éticos para el manejo de datos de las víctimas y del agresor, y se identificaron 66 refugios de violencia que operan en 31 entidades federativas. Asimismo, a fin de ofrecer un marco de referencia para el diseño, implementación, evaluación y seguimiento de la atención brindada, los estándares de operación, la delimitación de los requisitos materiales y funcionales específicos, se elaboró una propuesta de *Modelo de Atención para Refugios*.

Con el propósito de ofrecer un mayor apoyo a la población abierta, INMUJERES puso en marcha en 2003, la Línea telefónica *Vida sin Violencia*

01800 911 25 11 para brindar asesoría jurídica y apoyo psicológico. En 2008 el número de personas atendidas ascendió a más de 22 mil. Adicionalmente, 23 entidades federativas cuentan con sus propios servicios de línea telefónica para atender a mujeres víctimas de violencia.

### V.2.7 ACCIONES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS Y LA INFORMACIÓN EN SALUD

El Gobierno de México reconoce los lineamientos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) al considerar al género como un determinante social de la salud. Con ello se reconoce que es indispensable comprender los factores que determinan las diferencias de exposición, vulnerabilidad y exposición a riesgos de hombres y mujeres a las diversas enfermedades —desde el punto de vista biológico, psicológico y social— con las respectivas implicaciones para la política de salud pública en términos de prevención, diagnóstico oportuno, calidad de atención, optimización de recursos y mejor calidad de vida.

En este sentido, el *Programa de Acción Específico de Igualdad de Género en Salud 2008-2012* busca reducir el impacto nocivo de los roles, estereotipos y relaciones desiguales de género sobre la salud de las mujeres y los hombres. El Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva (CNEGSyR) impulsó este programa y realizó las actividades correspondientes para lograr que los Servicios Estatales de Salud de las 32 entidades federativas designaran a una persona como Responsable Estatal de Género y Salud.

Por otro lado, el CNEGSyR sistematizó la experiencia de incorporación de la perspectiva de género en el *Programa de Diabetes Mellitus*, concretamente en el componente de promoción de la salud y prevención. A partir de esta acción la SSA recibió, en 2008, el reconocimiento de Mejores Prácticas en Género,

Etnia y Salud, por parte de la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Esta experiencia documentada ha sido base fundamental para realizar acciones orientadas a lograr la transversalidad de la perspectiva de género en los programas prioritarios como sobrepeso y obesidad, accidentes, cáncer cérvico-uterino, VIH/SIDA, salud materna y perinatal, vacunación, enfermedades respiratorias, de prevención y atención a la violencia familiar y de género.

Las principales acciones realizadas desde el sector salud se han dirigido a fortalecer la infraestructura y recursos humanos para la atención en el ámbito del diagnóstico y atención del cáncer de mama, cáncer cérvico-uterino y las emergencias obstétricas (véase Capítulo IV). Con ese propósito, la SSA implementó en 2008 la estrategia integral para la prevención del cáncer cérvico-uterino denominada *Todas las mujeres, una alternativa de prevención*, que tiene un enfoque preventivo desde edades tempranas.

### V.3 RETOS DE MÉXICO PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

México ha logrado avances significativos que apuntalan las políticas públicas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Los avances se han registrado en el marco legal y normativo, así como en la institucionalización y la asignación presupuestal específica para cumplir los compromisos nacionales e internacionales.

#### V.3.1 EDUCACIÓN

La matrícula de todos los niveles educativos muestra una reducción en la brecha de género de 1995 a 2005. La brecha en nivel de educación básica (preescolar, primaria y secundaria) se ha eliminado prácticamente. La educación inicial requiere de una particular promoción, dado que aún no se logra

la cobertura universal, por lo cual hay niñas/os que cursan la primaria sin pasar por este grado, lo cual repercute en su desempeño educativo. En educación media y superior, se observa un aumento en el registro de mujeres que va igualado a la asistencia de los varones; a pesar de lo anterior, habría que garantizar la promoción de su registro en educación superior, ya que en este nivel persiste la brecha entre ambos sexos.

Es importante diseñar diversos programas educativos que contribuyan a acrecentar la participación de las mujeres jóvenes y adultas en la educación superior en carreras no tradicionales, así como en la investigación científica, artística y tecnológica. Asimismo, se debe fortalecer el contenido educativo con enfoque de género, priorizando los cambios y transformaciones hacia la construcción de relaciones de género más igualitarias. Ello implica fomentar valores, actitudes y comportamientos que contribuyan al respeto y vigencia de los derechos ciudadanos, propicien una mayor conciencia de la situación de la mujer y de sus potencialidades y una integración social más armónica en todos los ámbitos de la vida social, incluido el fortalecimiento de una cultura democrática y participativa al margen de prejuicios y discriminaciones.

La intensificación del uso de tecnologías de punta en los sectores económicos con mayor potencialidad obliga a pensar en las competencias que tendrán que ser enfatizadas cuidando de evitar las brechas de género. La transformación de ciertas profesiones y la actualización permanente de la fuerza laboral debería ser una prioridad, para un aprovechamiento óptimo de sus capacidades. Para ello se requiere de una mayor orientación, a fin de que la oferta de mano de obra, particularmente la femenina, esté en concordancia con las demandas del mercado.

La información analizada apunta a que permanecer más tiempo en el sistema educativo posibilita la actualización y el perfeccionamiento de los conocimientos, derivando en mayores oportunidades para la inserción de las mujeres y hombres en el mercado laboral.

### V.3.2 PARTICIPACIÓN ECONÓMICA

Aún cuando ha habido una mayor participación de mujeres en la fuerza laboral, su situación dista de ser igualitaria con relación a la de los varones, y persiste una asignación de roles claramente discriminatoria con respecto a la población femenina. Las mujeres se insertan en ocupaciones de menor jerarquía y reciben salarios menores, aún cuando sus niveles educativos son superiores.

El Índice de Discriminación Salarial indica que es necesario incrementar en alrededor de 9.5% el salario que se les paga a las mujeres para lograr la equidad salarial, aunque se reflejan diferencias importantes entre ocupaciones. Sin embargo, la mejora que se observa en la brecha salarial no parece obedecer a una orientación hacia la paridad, sino al detrimento de las condiciones laborales en general, las cuales han afectado en particular a la población masculina económicamente activa.

Para un país de ingresos medios como México, la problemática de la discriminación salarial constituye un enorme reto que debe ser enfrentado a través de políticas públicas formuladas de manera intersectorial al que deben vincularse las empresas y empresarios del país.

La flexibilización de las relaciones laborales ha representado un desmejoramiento del nivel de empleo y de las condiciones de trabajo (trabajo por cuenta propia, trabajo tiempo parcial y temporal, subcontratación, sin seguridad social). Por otro lado, la aparición de nuevas formas de producción, el desarrollo de las telecomunicaciones y la introducción de nuevas tecnologías han modificado incluso las estructuras de la demanda de trabajo. Todos estos cambios plantean nuevos retos a las mujeres y de ahí la importancia de adecuar las políticas públicas equitativas, con perspectiva de género en el marco de la nueva situación mundial y local provocada por la globalización.

La creación de políticas dirigidas a la inserción de mujeres en el mercado de trabajo que reducen las

barreras de acceso y tiempo disponible para igualar las condiciones de competitividad de mujeres y hombres, así como el reconocimiento del trabajo reproductivo, constituyen acciones prioritarias que deberán ser emprendidas en el ámbito de los gobiernos federal y estatales.

Las ventajas que ofrecen los avances hacia el desarrollo y la mayor libertad que tienen las personas, sobre todo las mujeres, para decidir sobre sus estilos de vida, exigen una importante redistribución de oportunidades y recursos entre las personas y entre hombres y mujeres, y la creación de normas que regulen la convivencia social en los escenarios actuales.

### V.3.3 PARTICIPACIÓN POLÍTICA

En las últimas décadas ha tenido lugar una relativamente creciente, pero lenta, incorporación de mujeres a cargos públicos en el gobierno federal, estatal y municipal y en los órganos legislativos. El acceso de las mujeres a cargos de alta responsabilidad ha generado una revalorización de su imagen en la sociedad mexicana. No obstante, la presencia del sector femenino en los cargos de representación sigue siendo marginal en comparación con el de los varones, además de que todavía persisten estereotipos y prejuicios de género que propician situaciones de discriminación contra las mujeres.

Las actuales reformas del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE) deberán impactar en el incremento de la participación política de las mujeres en los cargos de elección para el poder legislativo. El reto será el seguimiento y aplicación de la ley que garantice el acceso de hecho y de derecho para las mujeres, ya que en ocasiones las cuotas de género generan incentivos para que los partidos políticos registren como suplentes a hombres, para que las diputadas electas pidan licencia inmediatamente iniciado el período legislativo y el suplente varón tome su lugar en la bancada.

### V.3.4 VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a la violencia en contra de las mujeres, se requiere fortalecer técnica y financieramente los mecanismos, instrumentos y programas estatales que asumen la equidad de género como un eje transversal, a través del presupuesto etiquetado para mujeres y la igualdad de género, en particular el referente a erradicar la violencia, así como el fortalecimiento de los mecanismos de monitoreo de las políticas en la materia, propiciando la participación de la sociedad civil.

Asimismo, es deseable que el gobierno continúe impulsando los refugios para mujeres que padecen de violencia doméstica, operados por las organizaciones de la sociedad civil, además de que se difunda su existencia para que la sociedad tenga conocimiento de los mismos.

Por su parte, es importante que las instituciones públicas, académicas y de la sociedad civil continúen desarrollando investigación cualitativa y cuantitativa con enfoque de género que permita profundizar el análisis de la inequidad y violencia de género, además de fortalecer los sistemas de información de indicadores de género, como base para la preparación de planes y programas sectoriales, así como para el seguimiento y evaluación del impacto diferenciado por sexo de las políticas sociales y económicas.

A pesar de los mecanismos que el Estado establece para el combate contra la violencia feminicida, es preciso redoblar los esfuerzos para lograr erradicarla, ya que existen deficiencias para lograr la detención y la sanción de los culpables de dichos delitos; además es necesario garantizar la atención a los deudos de la víctima con una justa reparación del daño.

### V.3.5 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SALUD

Es importante continuar con la conformación de un sistema de indicadores que mida periódicamente las brechas existentes entre mujeres y hombres en aspectos clave relacionados con la morbilidad, la mortalidad, el acceso a los servicios, la calidad y oportunidad de la atención y la situación de los recursos humanos. Es muy recomendable incorporar la perspectiva de género en la evaluación de la calidad del Sistema Nacional de Salud, con el fin de que los estándares de acreditación de unidades cuenten con indicadores de no discriminación por sexo.

Asimismo, el gobierno debe continuar con la sensibilización y capacitación del personal de salud en el tema de género en el marco de los derechos humanos e incorporarlo en la currícula de las carreras de formación.

Como país es una exigencia avanzar hacia el análisis epidemiológico con perspectiva de género. Se requiere que el sector salud preste atención a las mujeres que padecen enfermedades que no se han logrado abatir, tales como el cáncer de mama y cérvico-uterino, mortalidad materna y obesidad, entre otras.

Finalmente, aunque son indudables los logros en materia de equidad de género que se han alcanzado desde la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo de 1994, es evidente que aún son muchos los retos que enfrenta nuestro país en las diversas facetas que comprende la equidad de género.