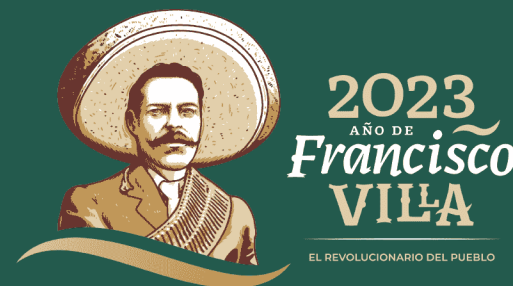
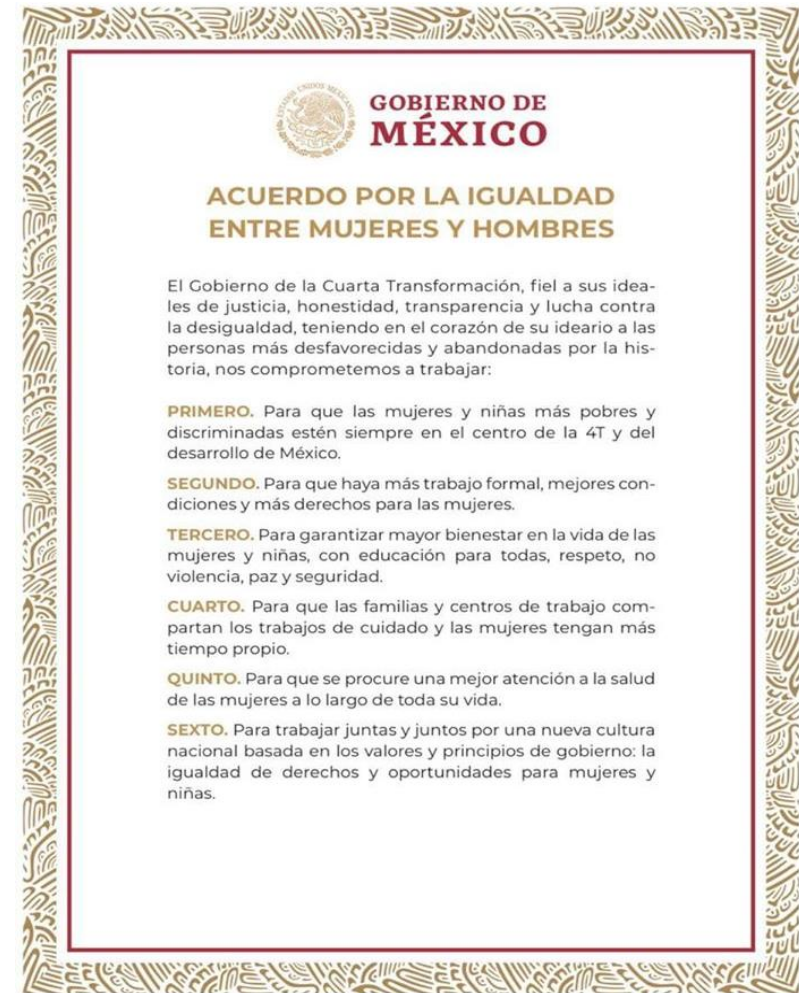


Retos y paradigmas en materia de igualdad de género (paridad de género)

Mtra. Margarita Cortés Cid, Directora del Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres



Firma del Acuerdo por la Igualdad



Consulta para la elaboración del PROIGUALDAD 2020-2024

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

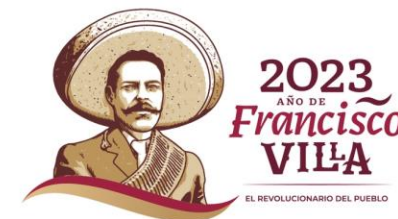


Foros de Consulta
Estatales “Mujeres
Trabajando Juntas por la
Transformación de
México”

Escuchar las visiones, intereses y necesidades de las niñas y mujeres de México, con énfasis en aquellas que enfrentan diversas desventajas, y múltiples formas de exclusión y discriminación, a fin de recabar las propuestas acerca de acciones de política pública para solucionar los problemas que enfrentan y con ello, establecer la base de las líneas estratégicas del PROIGUALDAD 2019-2024.

**Objetivo
de la
Consulta**

Consulta realizada del 5 de julio al 25 de septiembre de 2019



Las grandes preocupaciones de las mujeres derivadas de las consultas

Cuidado de
calidad para sus
hijos e hijas y
dependientes



Vivir en paz y sin
violencia



Independencia
económica



Políticas de igualdad de género en territorio

A cuatro años de haber realizado las consultas a las mujeres en territorio, en el **Quinto Informe de Gobierno** se destacaron los avances del Estado mexicano en la **paridad de género** y la prevención, atención y sanción del **acoso sexual en transportes públicos**.



LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES EN EL TRANSPORTE PÚBLICO COLECTIVO

Implementación en la CDMX,
Manzanillo Colima, La Paz Baja
California, Chiapas.



Prioridades del Instituto Nacional de las Mujeres



Paridad de género en la APF



¿Qué es el principio de paridad?

Principio de paridad

Principio que se utiliza para garantizar la igualdad la participación de las mujeres en todas las esferas sociales, así como en el acceso a cargos públicos y a la en representación política, con lo cual se da respuesta a la exigencia de la participación equilibrada de las mujeres y hombres, que está plasmada en instrumentos internacionales, en consensos y en la agenda global general.

¿Qué es la paridad de género?

- La paridad de género pretende **garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones.**
- En la práctica, la paridad se traduce en una **mayor apertura de espacios de participación política de las mujeres a los puestos de toma de decisiones.**



puestos de toma de decisiones
participación política de las mujeres a los
puestos de toma de decisiones

Reforma de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Reforma LGIMH

Reforma de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:

El **28 de abril de 2022** se publicó en el DOF las modificaciones en materia de paridad en la LGIMH en los artículos 1, 17, 26 y 36.

Art. 17 LGIMH

La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

- II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad y **la paridad entre mujeres y hombres.**

Art. 26 LGIMH

Se establece como uno de los objetivos del SNIMH:

- V. Dar seguimiento a la implementación del **principio constitucional de paridad de género**; y en tal virtud deberá presentar un informe anual de los avances en la materia.

Art. 36 LGIMH

Las instituciones del SNIMH deberán:

- V. Fomentar la **participación equitativa y paritaria de mujeres y hombres en altos cargos públicos**, aplicando el principio de paridad de género en la integración de los órganos directivos, consultivos y de representación social en las dependencias y entidades de la APF, y de las Entidades Federativas y Municipios.

Principio de paridad en el PROIGUALDAD

El PROIGUALDAD integra las demandas de las mujeres relativas a contar con la presencia sustantiva de las mujeres en la toma de decisiones tanto en los ámbitos públicos y gubernamentales, como en las diversas esferas de la vida social.

La acción general 5.1.1 aplica para todas las instituciones de la Administración Pública Federal.

Objetivo 5

Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado

Acción General

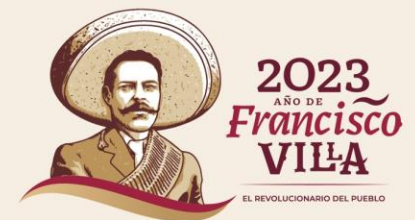
5.1.1 Promover el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos directivos

¿En qué consiste la paridad en la designación de nombramientos en mandos directivos?


El INMUJERES elaboró la Guía de Acciones Generales del PROIGUALDAD, con actividades progresivas que permiten brindar las pautas para el cumplimiento de la acción 5.1.1 del PROIGUALDAD.



Cuestionario Diagnóstico sobre el principio de paridad en la APF



Cuestionario Diagnóstico sobre el principio de paridad en la APF

 **GOBIERNO DE MÉXICO** | **FUNCIÓN PÚBLICA** | **INMUJERES**
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

"2023: Año de Francisco Villa"

Secretaría de la Función Pública
Instituto Nacional de las Mujeres

Oficio Circular SFP/INMUJERES/002/2023

México, Ciudad de México, a 17 de julio de 2023

CC. TITULARES DE LAS UNIDADES DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL PRESENTE

El artículo 1º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece que 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.

Las estrategias del gobierno federal para garantizar la aplicación de los mandatos de la CPEUM de su respectiva Reforma Constitucional realizada en 2019, a los artículos 2º., 4º., 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115, en materia de paridad entre los géneros, de la cual deriva la estrategia "Paridad en Todo", garantizan la participación paritaria en cargos de toma de decisiones.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), por sus siglas en inglés, recomienda el robustecimiento de las estrategias necesarias para alcanzar más pronto la igualdad sustantiva en todos los ámbitos en los que las mujeres tienen una representación insuficiente o se encuentran en situación de desventaja. Por ello, el Estado Mexicano en sus legislaciones ha atendido las recomendaciones en materia de paridad de género.


El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, en su Apartado de "Libertad e Igualdad", establece en el quehacer gubernamental el impulso de la igualdad como principio rector: la igualdad efectiva de derechos entre mujeres y hombres; y se compromete a la erradicación de las prácticas discriminatorias.

De manera particular, el artículo 26, fracción V, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como los acuerdos del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 72: 24/08/2022 y 76:270423 de la 27ª y 29ª Sesiones del SNIMH, señalan lo siguiente:

En observancia del artículo 26, fracción V de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, las Instituciones participantes en el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, contestarán el cuestionario Diagnóstico en materia de paridad en la Administración Pública Federal, con la finalidad de tener información sobre los avances en la implementación del principio Constitucional de Paridad de Género, en un plazo no mayor a treinta días hábiles contados a partir de que el INMUJERES comparta el cuestionario.

1

Horario: 9 del mañana Pto. 2023, Cód. San José Insurgentes, CP. 03920, Alcaldía Benito Juárez, Ciudad de México.
Tel. (55) 5522 6030 - secreta@secreta.gob.mx

 **2023**
Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO



Aplicación del cuestionario:

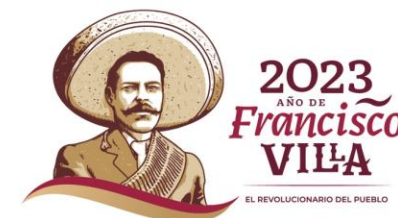
Dirigido a las personas Titulares de la Unidades de Administración y Finanzas de las instituciones que conforman la APF

Cuestionario electrónico Google Forms disponible para su atención del 17 de julio de 2023 al 4 de agosto de 2023



Atención al cuestionario:

Contestaron 102 instituciones que conforman la APF, de estas, **17 son Secretarías y la Oficina de la Presidencia de la República**



En la implementación del **principio de paridad** concluyen múltiples factores que requieren estrategias integrales :

- Impulso institucional al tema de:
- Cuidados
- Nuevas masculinidades
- Potenciar liderazgo de las Mujeres.
- Combate a la violencia (HAS)

Buenas prácticas detectadas

El Fondo de Capitalización e Inversión del Sector Rural señaló que “nos aseguramos que al igual que los hombres, **las mujeres tengan una participación y representación en todos los comités**”. En antecedente directo es el Acuerdo de 2017 de la Banca de Desarrollo “He for she”

Una buena práctica fue la que llevó a cabo el Banco del Bienestar para la conformación de su **Comité de Ética 2022-2024, en la que se impulsó la paridad** al establecer en la Convocatoria de participación lo siguiente: “Podrás realizar dos votos por cada nivel jerárquico, con el propósito de que nomines a una persona de cada sexo”.

La Oficina de la Presidencia de la República mediante la campaña institucional denominada "Lunes de Liderazgo", en los cuales **se impulsa el liderazgo positivo** como eje fundamental del trabajo institucional, y recopilación y selección de estudios, investigaciones y diagnósticos con perspectiva de género

El Centro de Investigación en Matemáticas A.C. elaboró **un plan de comunicación con mensajes positivos sobre liderazgos** inclusivos e igualitarios (mujeres, hombres, personas con discapacidad).

En la CEAV se ha establecido para su personal la medida **de teletrabajo** para las personas con responsabilidades de cuidado de niñas y niños, así como, en los días de Consejo Técnico o Descarga Administrativa de la Secretaría de Educación Pública.

La Secretaría de la Defensa Nacional informó que “En el Ejército y Fuerza Aérea se proporciona **capacitación respecto a temas de nuevas masculinidades** y corresponsabilidad familiar; asimismo, se proporcionan facilidades para atender necesidades de cuidado o asistencia a juntas escolares”.

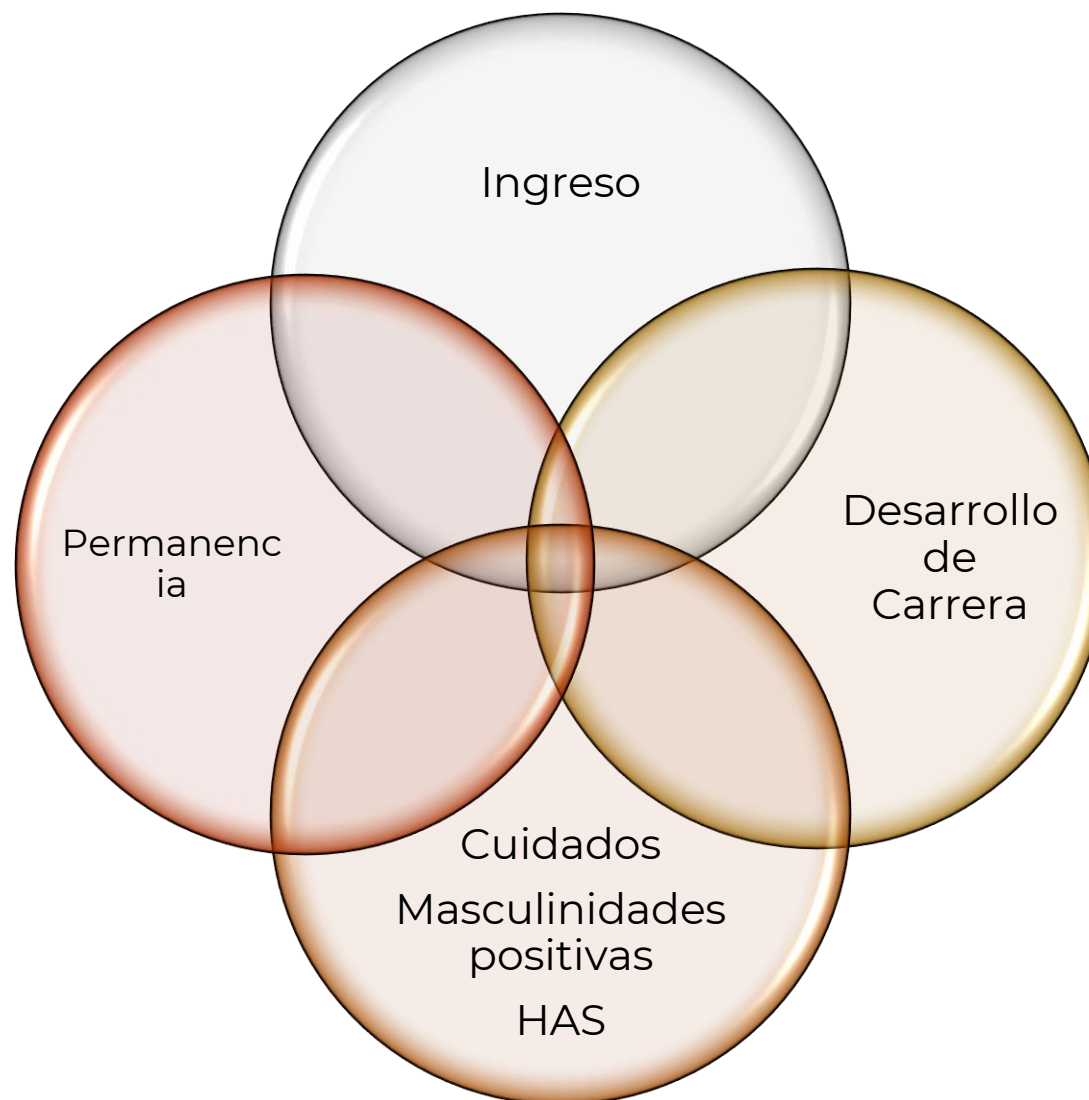


Diagnóstico sobre el principio de paridad en la APF

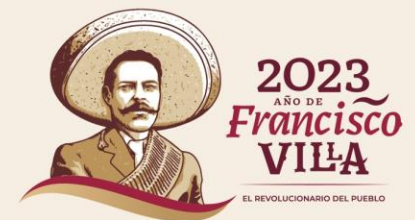
Ejes temáticos

El Diagnóstico:

- Cuenta con información cuantitativa derivada del Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP) proporcionada por la SFP (con corte a la segunda quincena de junio de 2023)
- Información cualitativa derivada de los 52 reactivos Cuestionario Diagnóstico sobre el principio de paridad en la APF



I. Resultados Cuantitativos (RUSP-SFP)

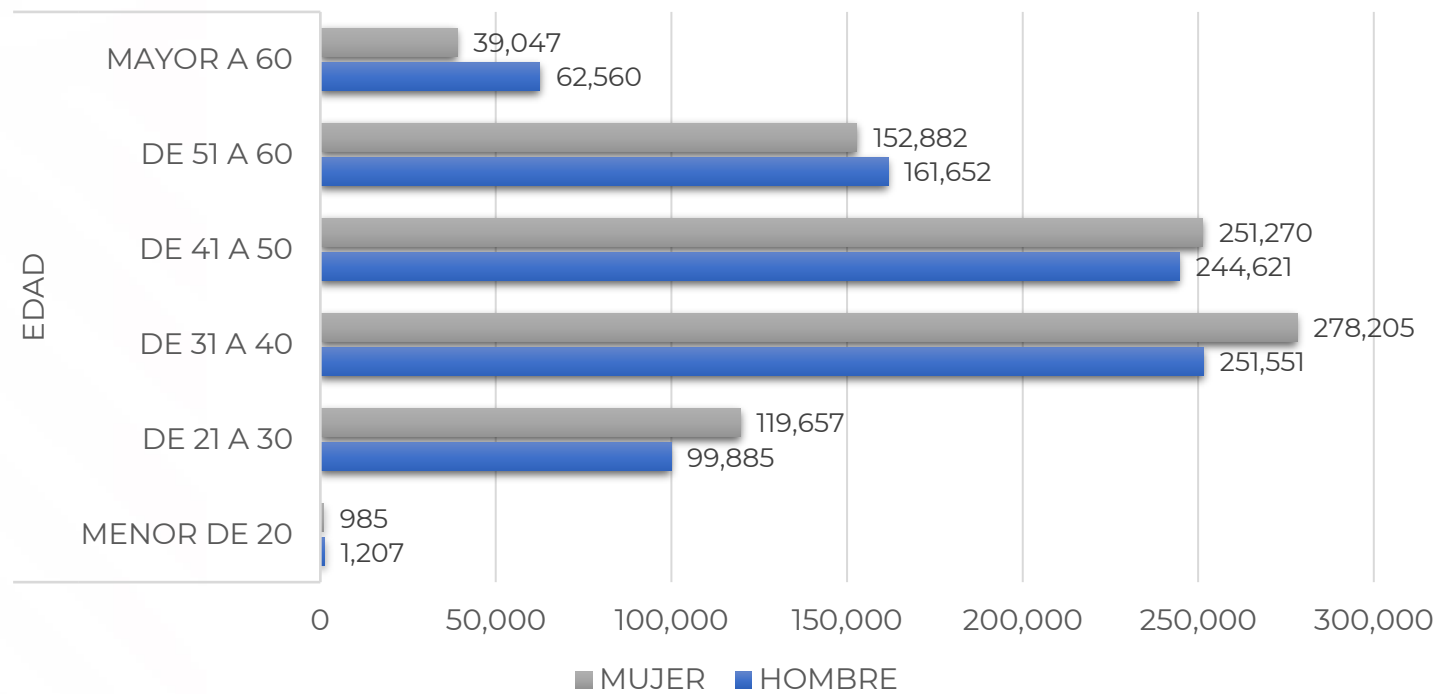


Mujeres y hombres por edad en APF

Hay un total de 1,663,522 puestos ocupados en la APF.

- 50.6% puestos ocupados por mujeres con (842,046)
- 49.4% puestos ocupados por hombres (821,476)

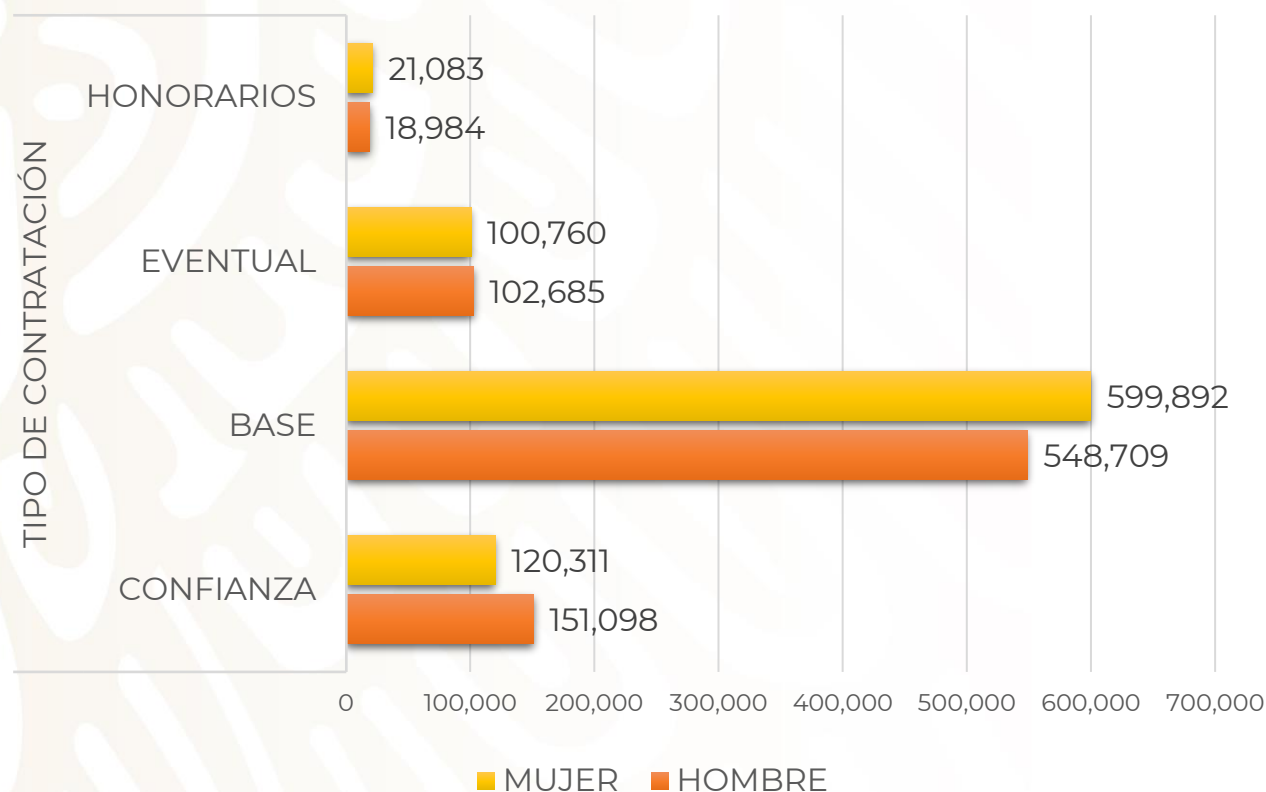
Edad del personal de la APF por sexo



Las mujeres se concentran mayoritariamente en tres rangos de edad: 21 a 30 años 31 a 40, 41 a 50 y 20 a 30 años.

MUJERES Y HOMBRRES POR TIPO DE CONTRATACIÓN

Tipo de contratación del personal de la APF por sexo



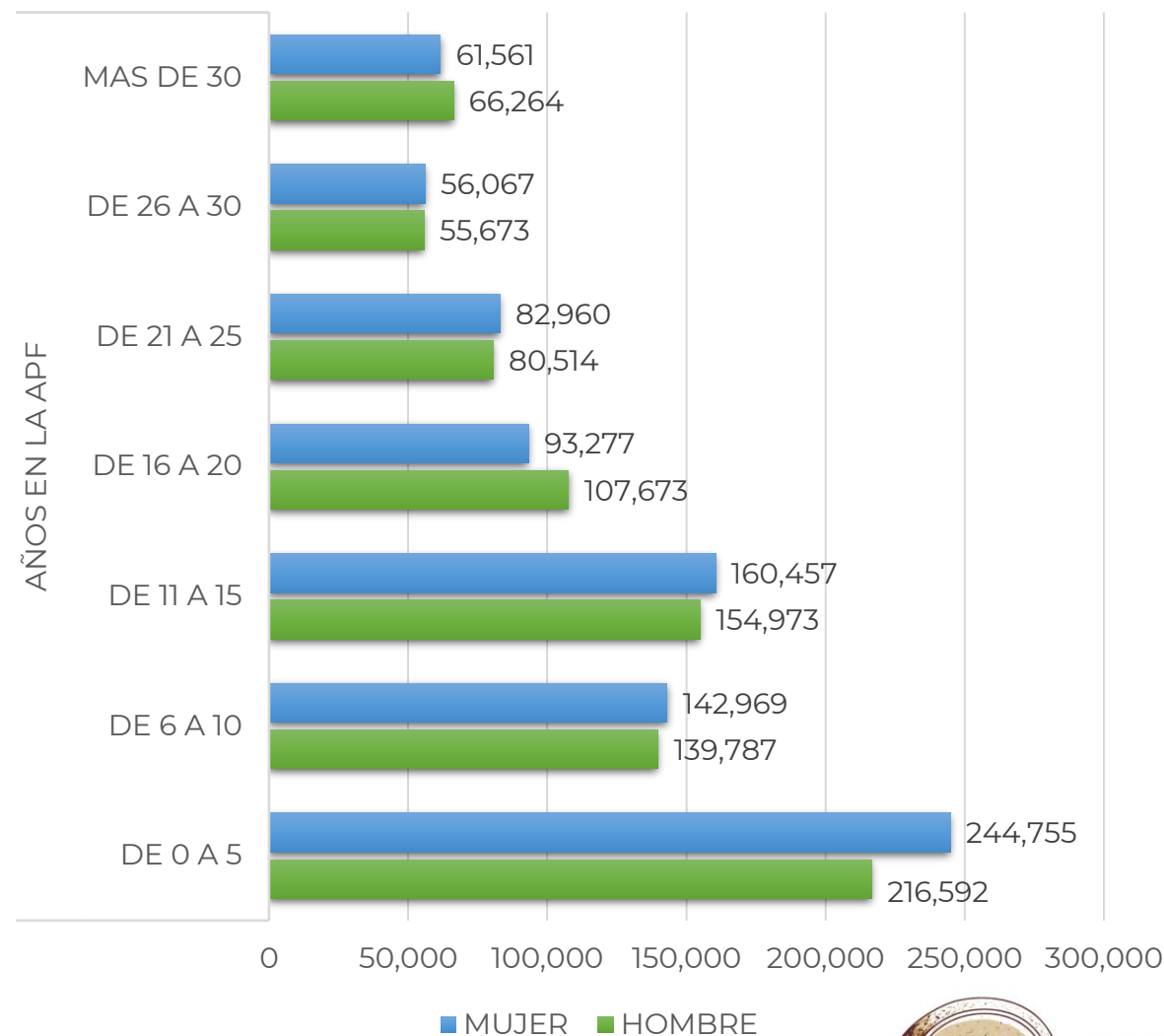
La contratación de las mujeres se da principalmente como trabajadoras de base, con **599,892**.

La contratación de los hombres, en cambio, se da principalmente como trabajadores de confianza con **151,098**.

Antigüedad de mujeres y hombres en la APF

- En su mayoría, las mujeres (244,755) se encuentran en el rango de antigüedad de **0 a 5 años** y los hombres con 216,592 en ese mismo rango de antigüedad.
- En general se observan números muy cercanos de antigüedad entre ambos sexos.

Años en la APF del personal por sexo

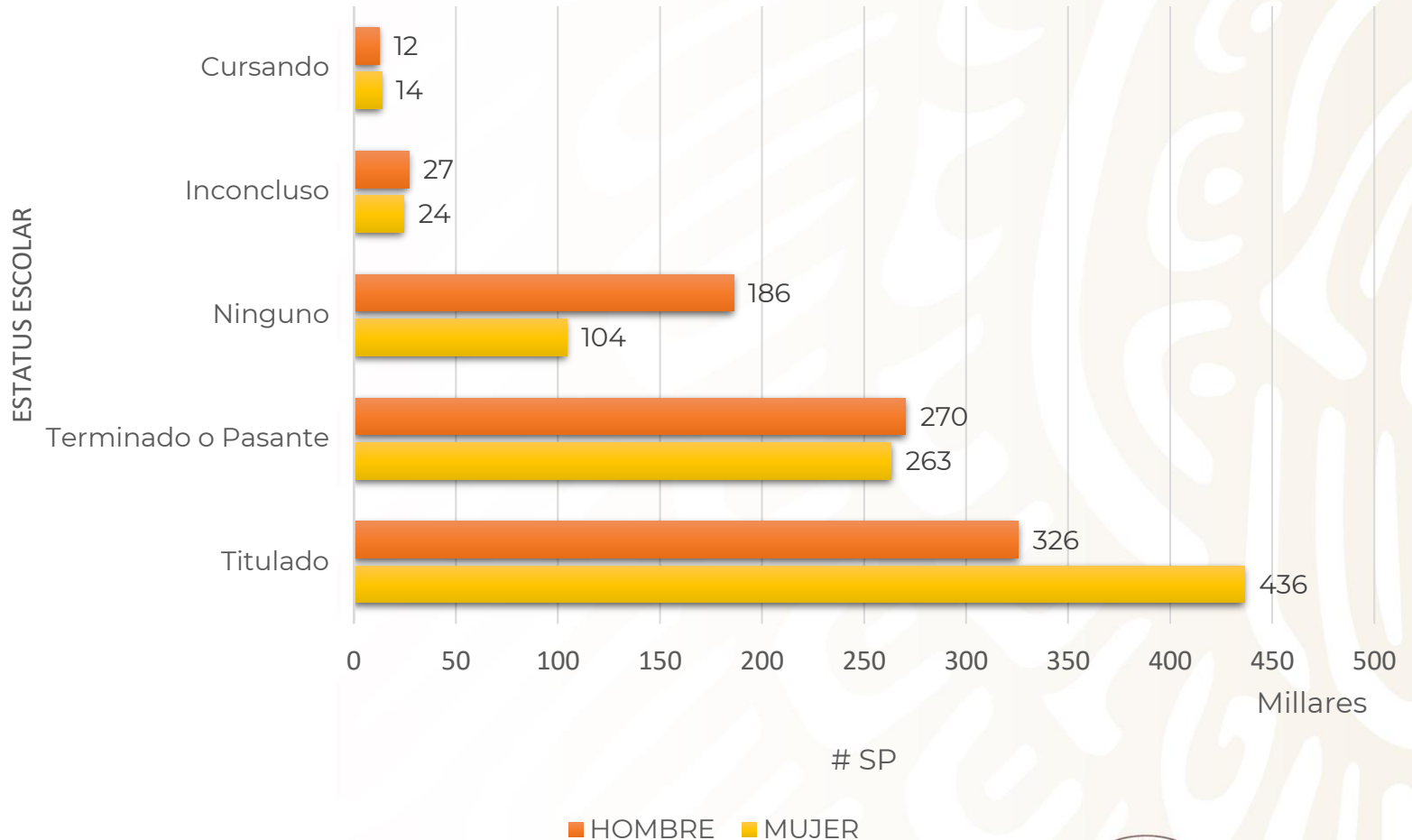


Grado de estudios

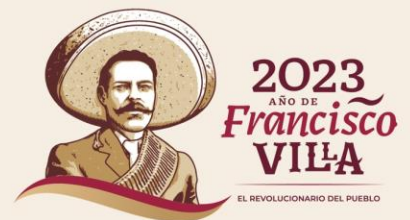
436,377 mujeres tienen título universitario frente a 325,602 hombres titulados, sin embargo, pese a su mayor preparación, ellas se concentran en puestos operativos u homólogos.

El dato “Ninguno” no significa necesariamente que las personas servidoras públicas no hayan estudiado algún nivel académico, puede ser que su información así se registró en RUSP por la institución.*

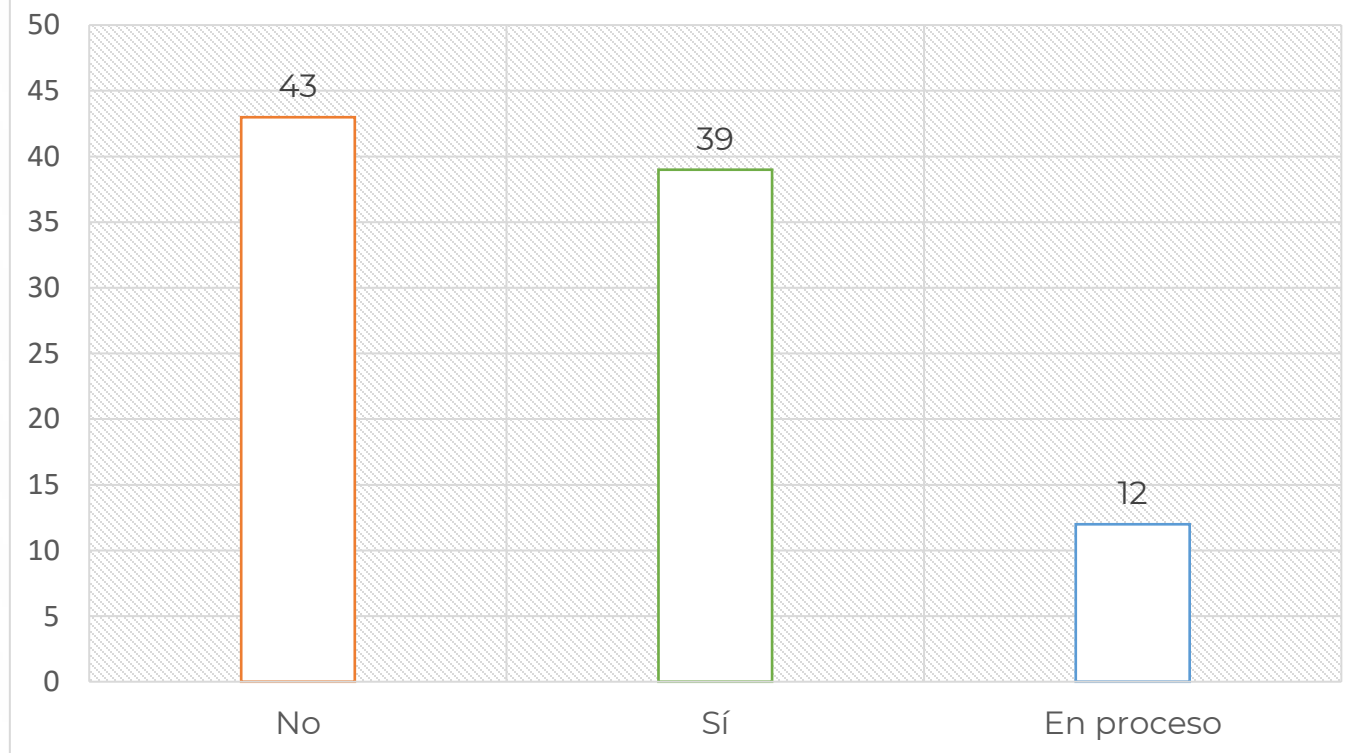
Estatus escolar por sexo



Resultados Cuestionario diagnóstico en materia de paridad en la APF



Planes de Carrera



39 instituciones manifiestan contar con *Planes de carrera para impulsar a sus empleadas y empleados a potencializar su desarrollo y posibilidades, mientras que **43 instituciones NO cuentan** con planes de carrera, lo que dificulta el ascenso de las mujeres y su participación paritaria*

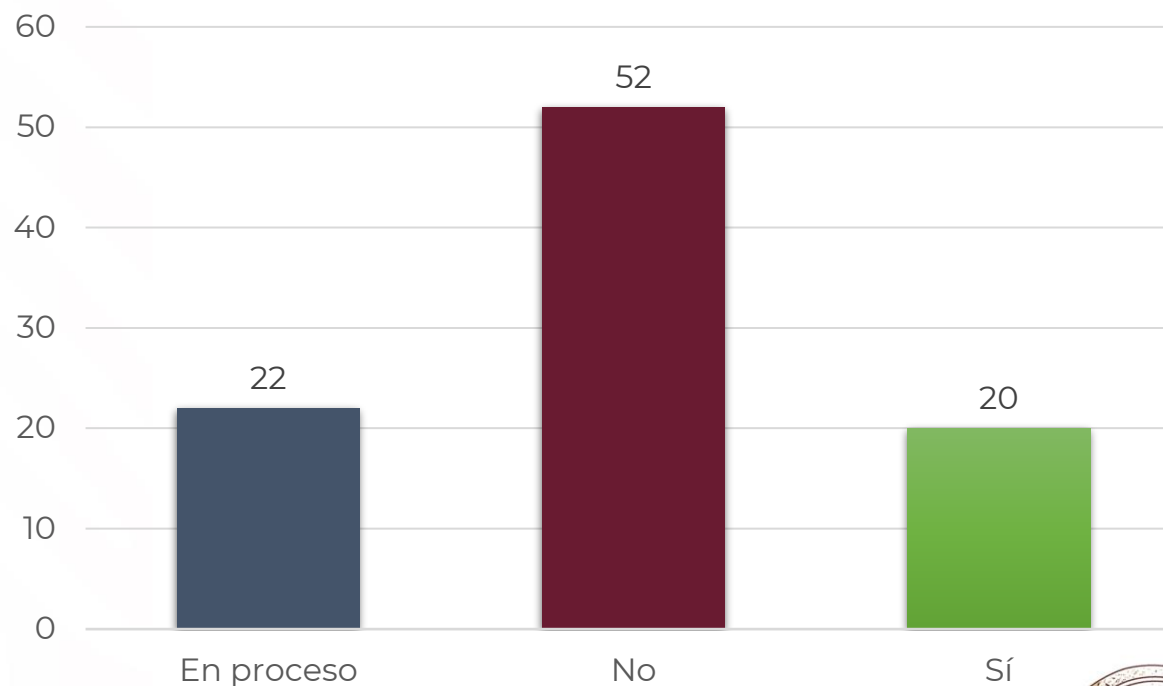
Instituciones con
planes de carrera
para el desarrollo y
planes de ascenso
para Mujeres y
hombres

Planes para obtener la paridad

El 55.3% de las instituciones **no** cuentan con un plan o programa para obtener la paridad en un plazo determinado, por otra parte, 23.5% están en proceso de elaboración de dicho documento, y 21.2% sí cuenta con un plan o programa.

Algunas de las respuestas de las instituciones señalan que el tema de la paridad se atiende mediante el cumplimiento del Proigualdad 2020-2024.

¿La institución cuenta con un plan o programa para obtener la paridad entre mujeres y hombres en un plazo determinado?



Contratación de Servicio Social

Mujeres prestadoras de servicio social contratadas en los últimos 3 años



Hombres prestadores de servicio social contratados en los últimos 3 años



En los últimos 3 años **sólo 9% de las instituciones han contratado a más de 30% de mujeres** que han realizado su servicio social en la institución.

De igual forma, solo el **6.6% de las instituciones contrataron a más de 30% de hombres.**

¿Cómo generar más oportunidades a las mujeres jóvenes que van comenzando carreras laborales?

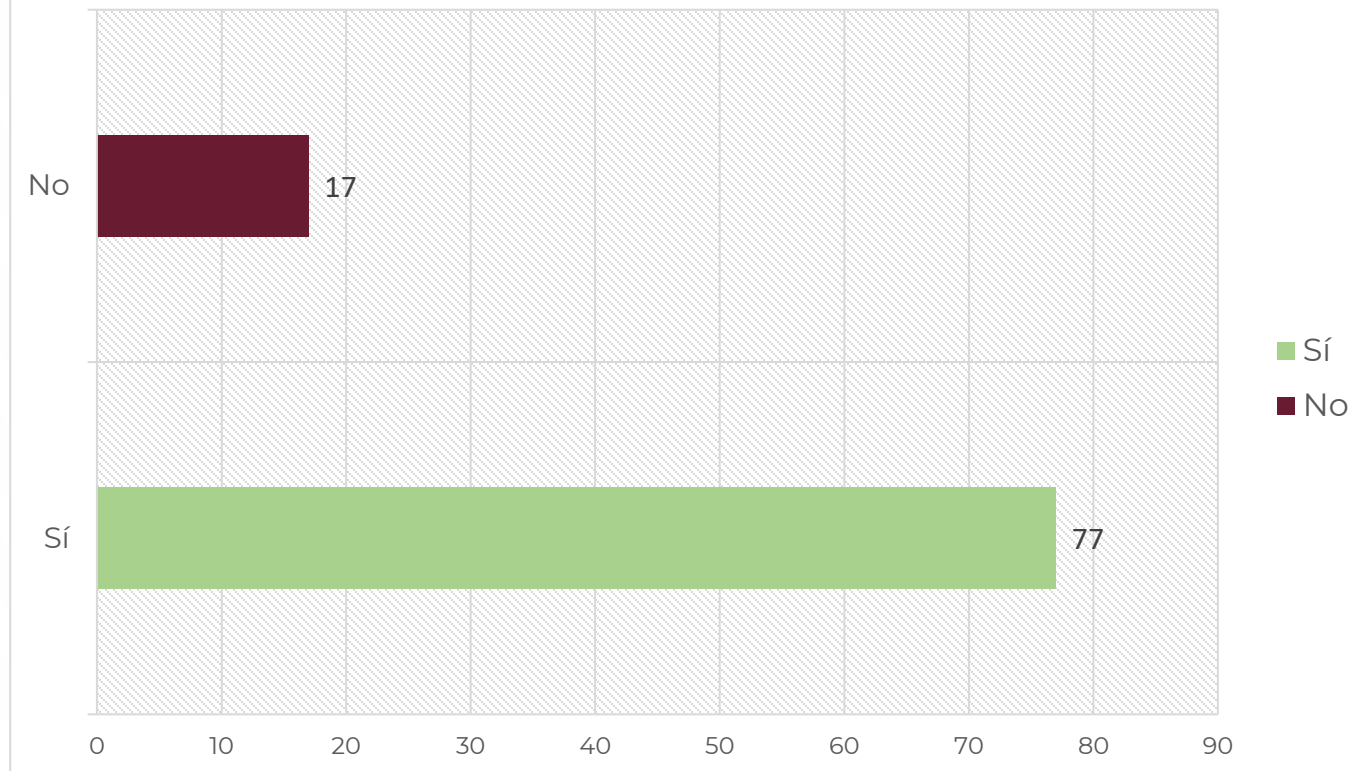




Procedimientos documentados o sustentados en normativa

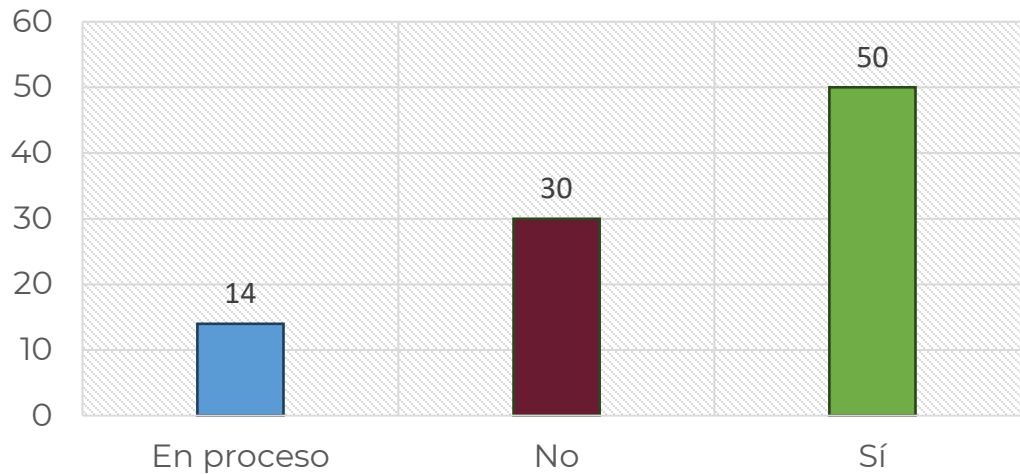
77 Instituciones declaran contar con procedimientos integrales, documentados o sustentados en normativa, que describe de manera clara los métodos de planeación y evaluación, ingreso, cambios de adscripción y rotación, profesionalización, capacitación, evaluación del desempeño, promoción, titularidad.

Procedimientos



Procedimientos institucionales con compromisos de Igualdad

Instituciones con compromiso expreso para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



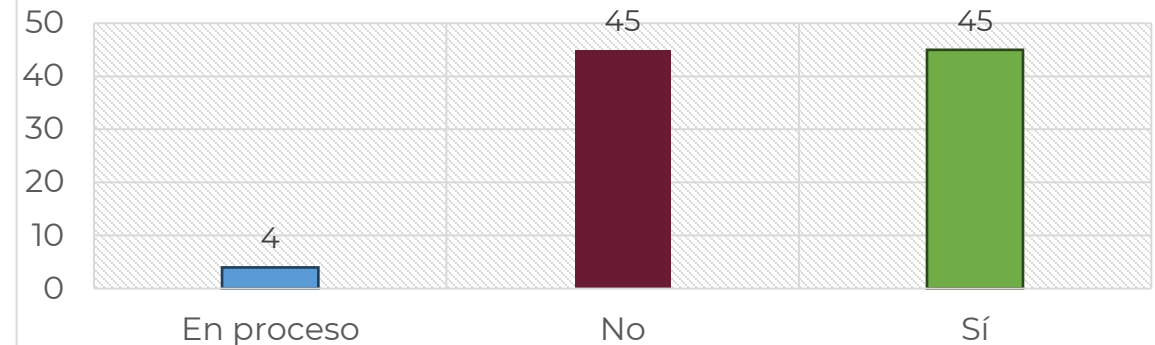
Es destacable que 50 Instituciones cuentan con procedimientos con un compromiso expreso para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que 14 están en proceso de actualización o autorización.

Respecto a **procedimientos libre de supuestos que puedan ser discriminatorios** para las mujeres, **76 Instituciones cuentan con ello** y 5 están en proceso de implementación o actualización.

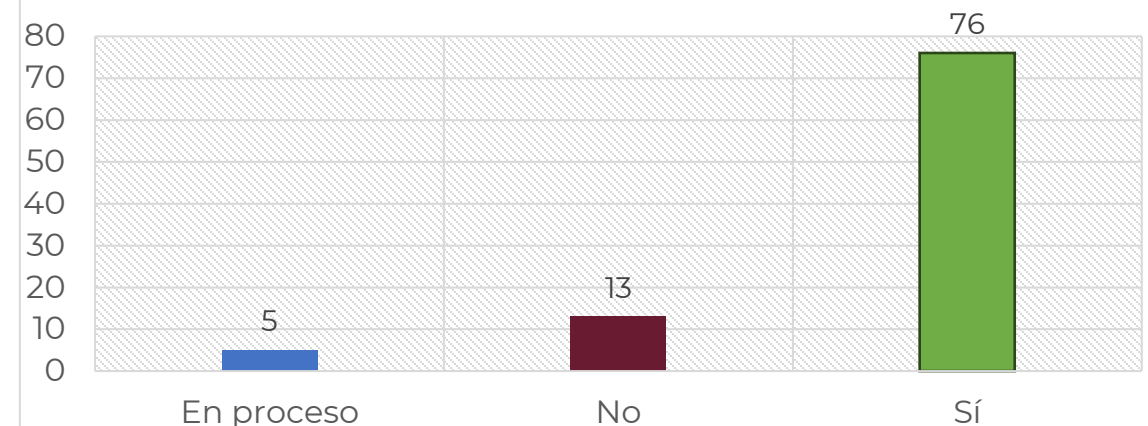
Un foco de atención es el procedimiento que prohíbe, en las diversas etapas del proceso de selección de personal, tomar en cuenta datos ajenos a la trayectoria profesional o estudios académicos ya que **45 no cuentan con ese procedimiento**.

*En este reactivo solo 94 instituciones integraron sus respuestas

Instituciones con procedimiento que prohíben tomar en cuenta datos ajenos a la trayectoria profesional o estudios académicos (no referencias a maternidad, estado civil, entre otros)



Instituciones con procedimiento libre de supuestos que puedan ser discriminatorios para las mujeres (*edad, constitución física, estado socioeconómico*)

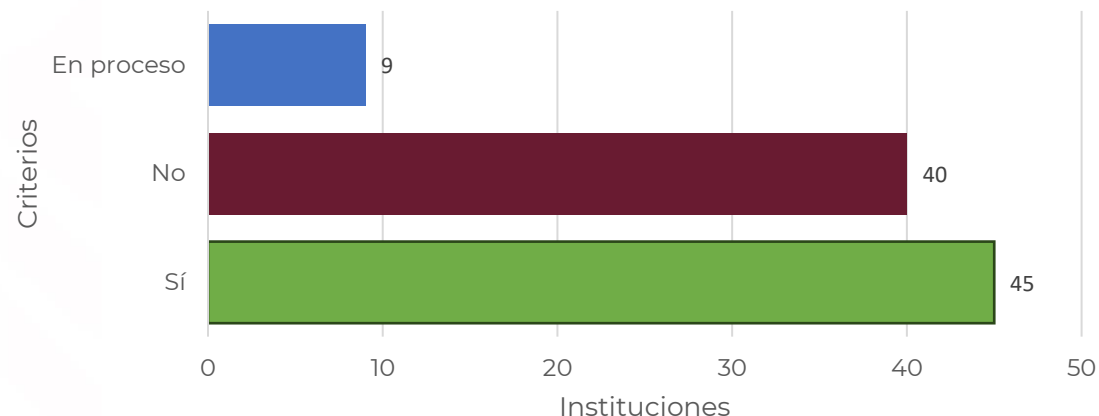


Instituciones con criterios y difusión para ascenso y desarrollo de mujeres y hombres

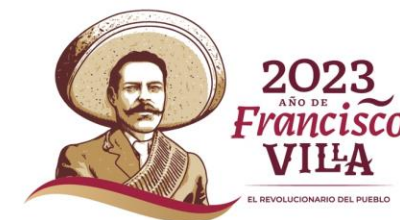
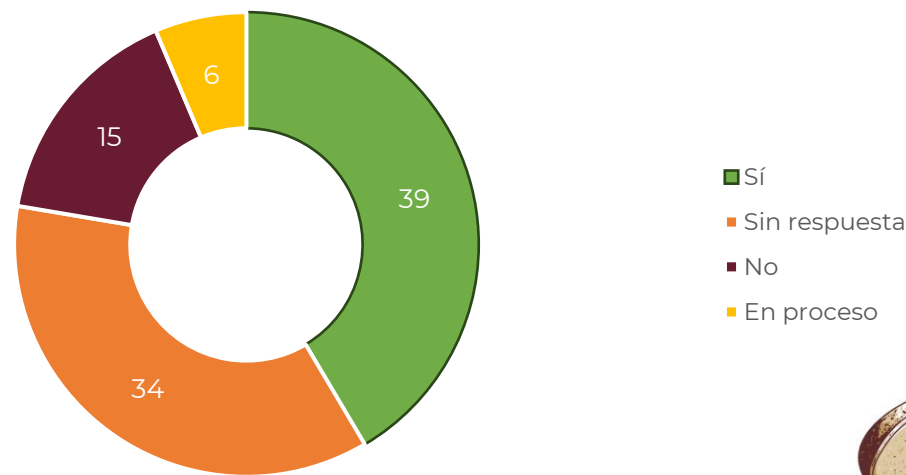
45 Instituciones cuentan con criterios para ascenso y desarrollo de mujeres y hombres en la institución, la mayoría (39) declaran que el procedimiento de ascenso es difundido continuamente al personal en medios de comunicación.

¿Cuentan con criterios para ascenso y desarrollo de mujeres y hombres?

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

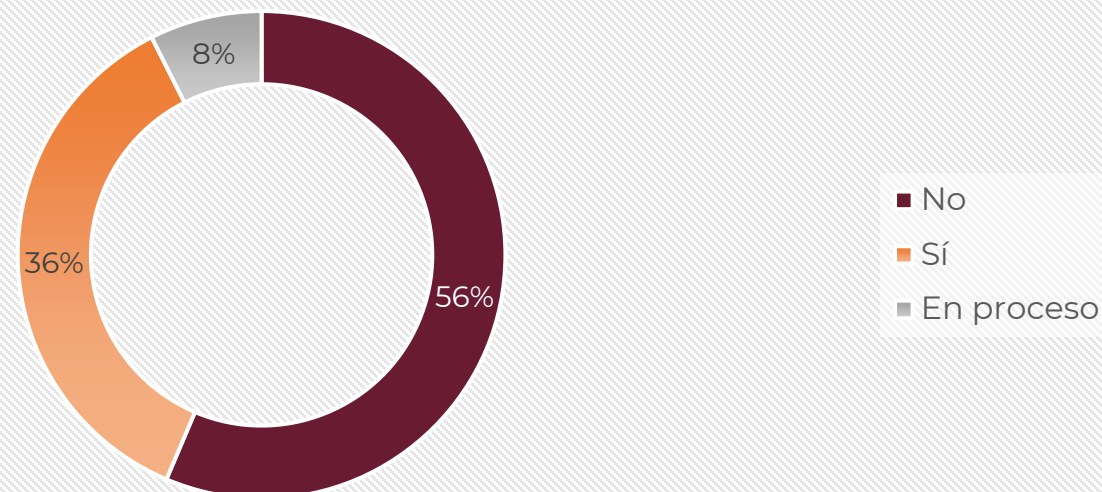


¿Los criterios de ascenso son difundidos continuamente al personal?



Instituciones con mecanismos para la inclusión de mujeres en puestos tradicionalmente masculinos

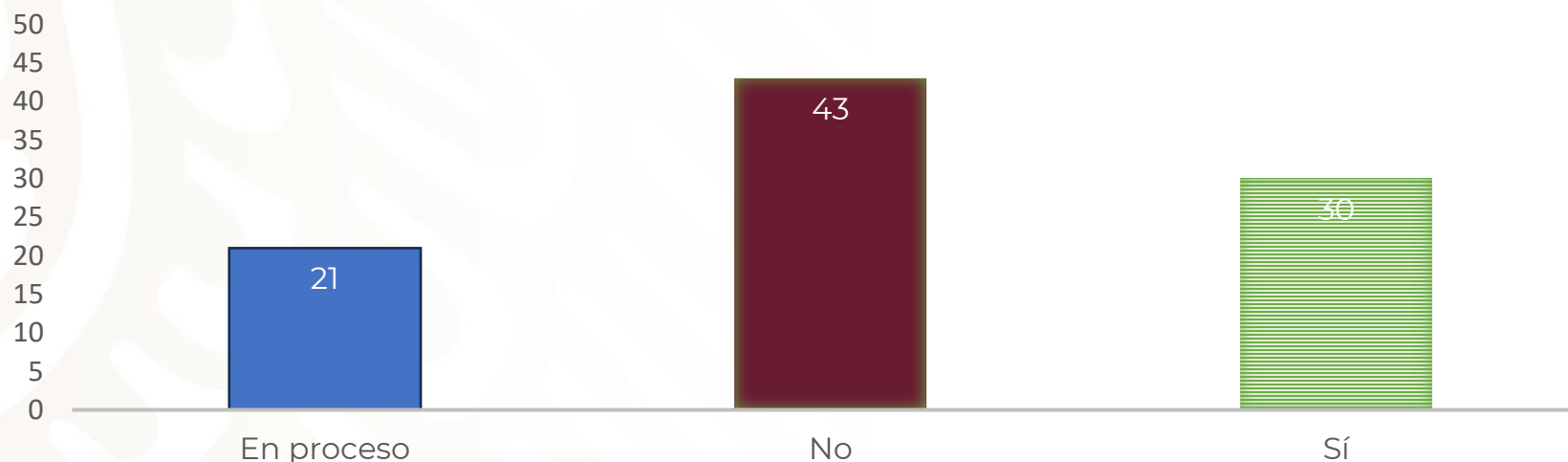
Mecanismos para la inclusión de mujeres en puestos tradicionalmente masculinos



56% de las instituciones declaran **no** contar con mecanismos para la inclusión de mujeres en puestos tradicionalmente masculinos. Es relevante señalar que muchas de ellas consideran que los puestos ya están dirigidas a toda persona interesada o que no consideran género. (*neutralidad del género*)

Instituciones con programas de mentorías para fortalecer las habilidades de liderazgos de las mujeres

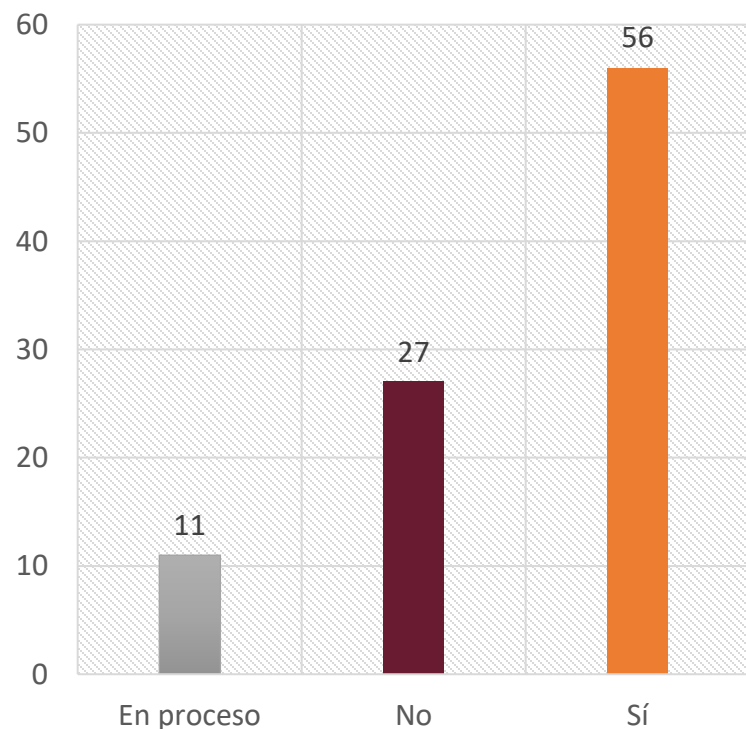
PROGRAMAS DE MENTORÍAS PARA FORTALECER LAS HABILIDADES DE LIDERAZGOS DE LAS MUJERES



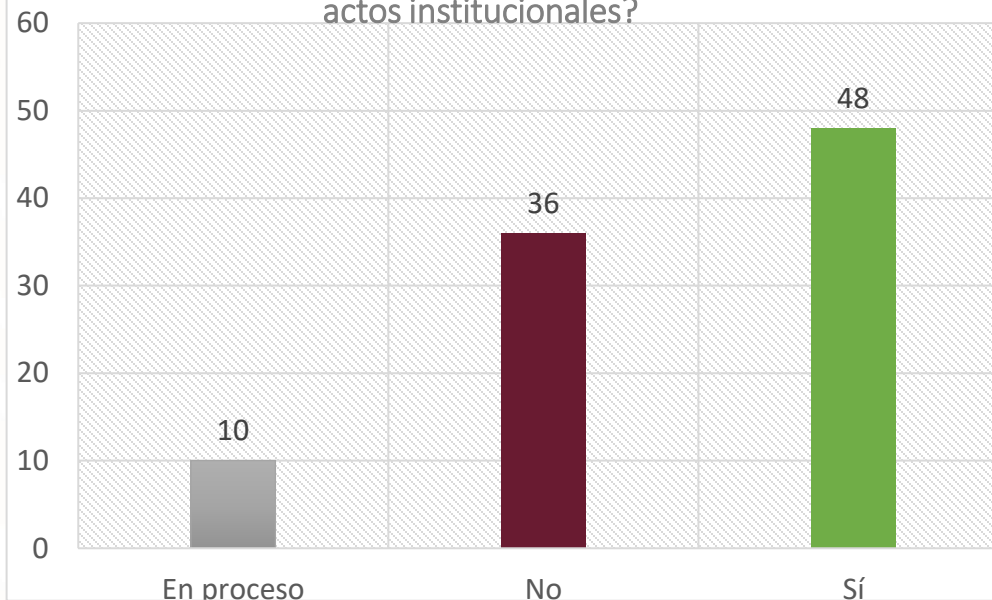
Un impulso adicional a la igualdad e incorporación de las mujeres lo constituye la creación de programas de mentorías para fortalecer las habilidades de liderazgo de las mujeres que han creado 30 instituciones y que 21 estén en proceso. Sin embargo, existen 43 Instituciones sin este tipo de programas.

Impulso participación igualitaria en comisiones y eventos

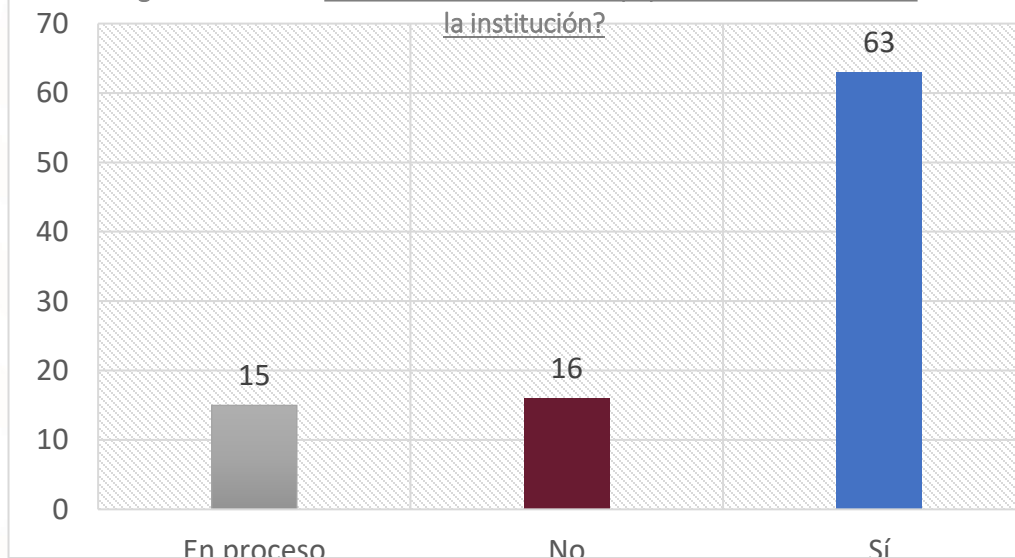
En los diferentes mecanismos de toma de decisiones al interior de la dependencia comités, grupos de trabajo, consejos, ¿Se toma en consideración el criterio de paridad?



¿Se impulsan presídiums paritarios en eventos y actos institucionales?



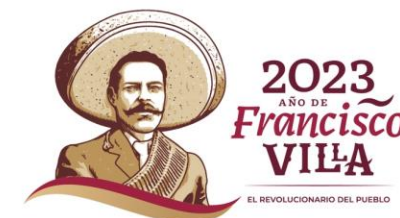
¿Se impulsa que mujeres y hombres puedan participar de manera igualitaria en las comisiones, reuniones, equipos, foros o eventos de la institución?



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

El Fondo de Capitalización e Inversión del Sector Rural (FOCIR-SHCP) señaló que “nos aseguramos que al igual que los hombres, las mujeres tengan una participación y representación en todos los comités”. En antecedente directo es el Acuerdo de 2017 de la Banca de Desarrollo “He for she”

Una buena práctica fue la que llevó a cabo el Banco del Bienestar para la conformación de su Comité de Ética 2022-2024, en la que se impulsó la paridad al establecer en la Convocatoria de participación lo siguiente: “Podrás realizar dos votos por cada nivel jerárquico, con el propósito de que nomines a una persona de cada sexo”.



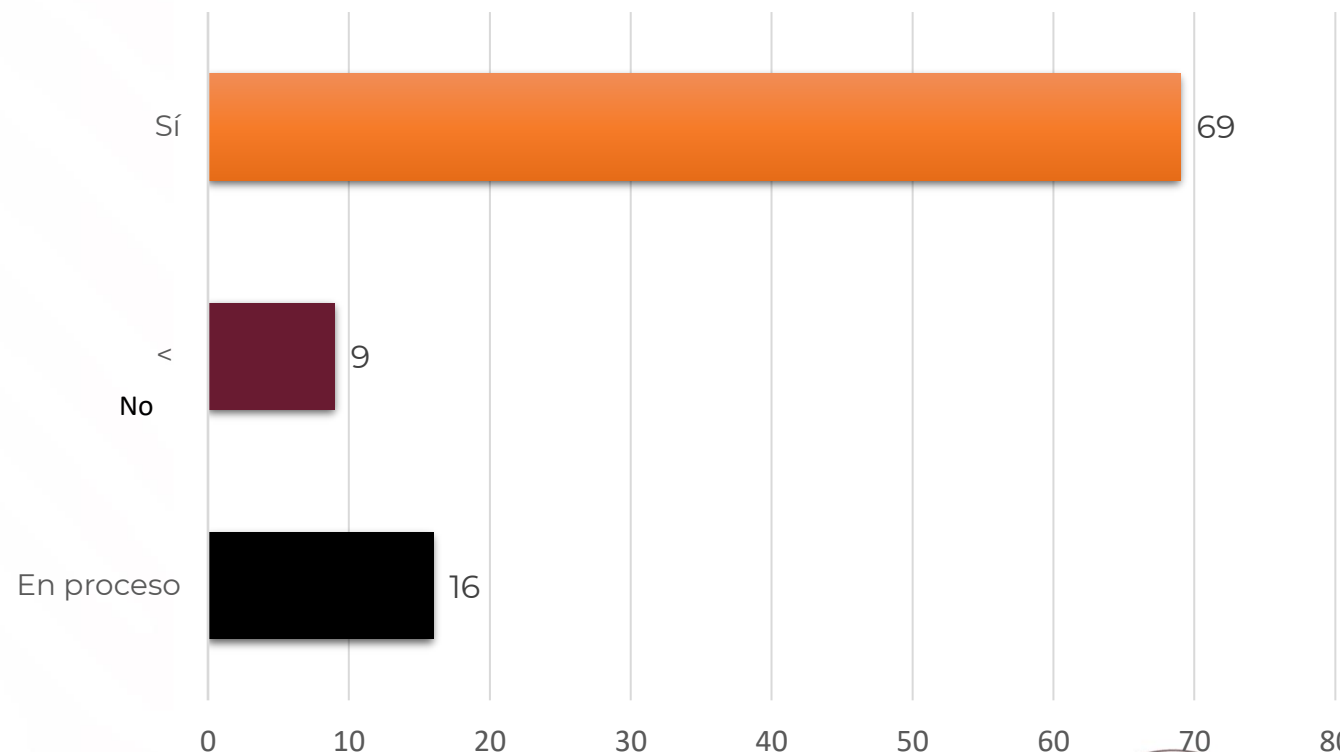
Impulso a mensajes positivos del liderazgo de las Mujeres

Mediante publicaciones internas, correo institucional, elaboración de infografías, en intranet, en pantallas internas, entre otros mecanismos.



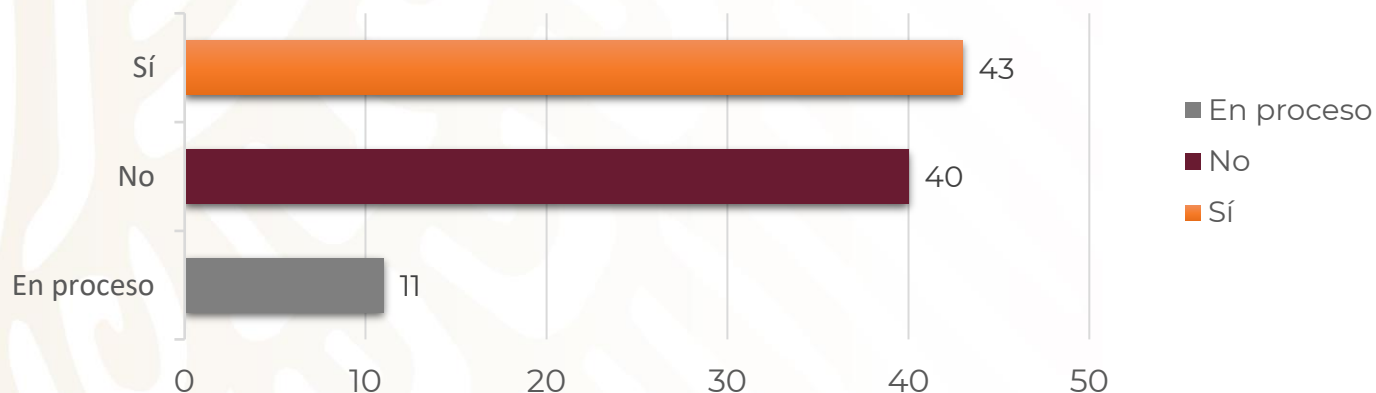
- La Oficina de la Presidencia de la República mediante la campaña institucional denominada "Lunes de Liderazgo", en los cuales se impulsa el liderazgo positivo como eje fundamental del trabajo institucional, y recopilación y selección de estudios, investigaciones y diagnósticos con perspectiva de género
- El Centro de Investigación en Matemáticas A.C. elaboró un plan de comunicación con mensajes positivos sobre liderazgos inclusivos e igualitarios (mujeres, hombres, personas con discapacidad).

¿Se promueven campañas de difusión con mensajes positivos sobre liderazgos inclusivos e igualitarios (mujeres, personas con discapacidad)?



Cuidados y esquemas flexibles

¿Se consideran esquemas flexibles de trabajo por objetivos o esquemas de trabajo en casa, reuniones virtuales para compatibilizar con labores de cuidados?



En la CEAV se ha establecido para su personal la medida de teletrabajo para las personas con responsabilidades de cuidado de niñas y niños, así como, en los días de Consejo Técnico o Descarga Administrativa de la Secretaría de Educación Pública.



En otras instituciones, como el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) se cuenta con horarios flexibles; también algunas instituciones reportaron contar con permisos para atender cuestiones médicas, trabajos de cuidado para hijas e hijos, personas mayores y actividades escolares de hijas e hijos.

el Fondo de Garantía y Fomento para la Agricultura, Ganadería y Avicultura/Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA - Banco de México), en el que existe la jornada mixta en la que dos días a la semana el personal puede laborar desde su casa. Así mismo, se cuenta con una plataforma institucional para las reuniones virtuales.

Por otra parte, el Banco Nacional de Comercio Exterior S.N.C cuentan con acciones en beneficio de la conciliación, ya que permite que cada mes se tengan ocho días de trabajo en casa, así como la medida de salir a las 3 de la tarde los viernes si las labores lo permiten.





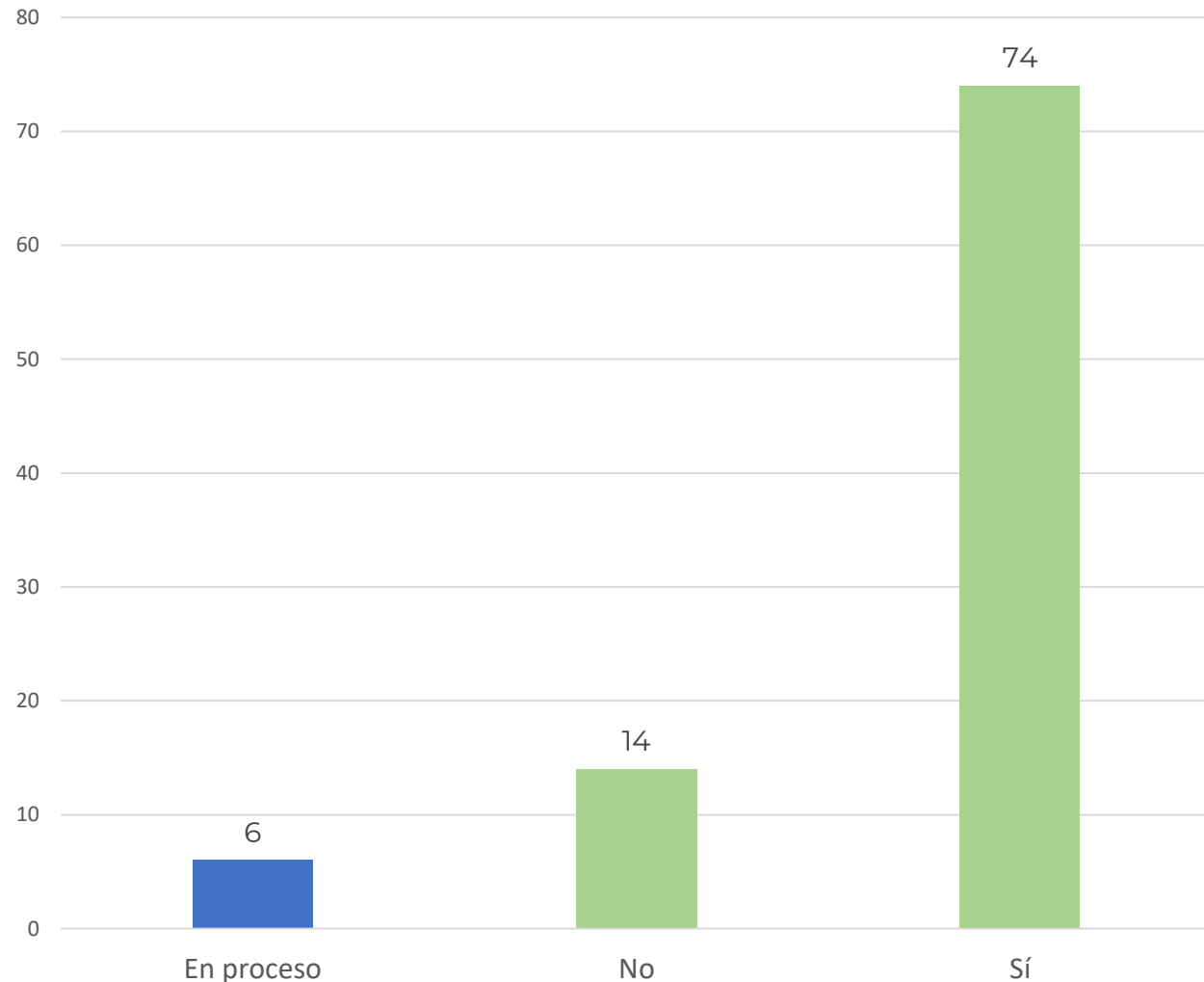
Participación de los hombres en los trabajos de cuidados

74 instituciones promueven la participación de los hombres en los trabajos de cuidados, como son: permisos para asistir a juntas escolares de hijos e hijas, consultas médicas de personas a su cuidado, atención de personas enfermas a su cuidado.

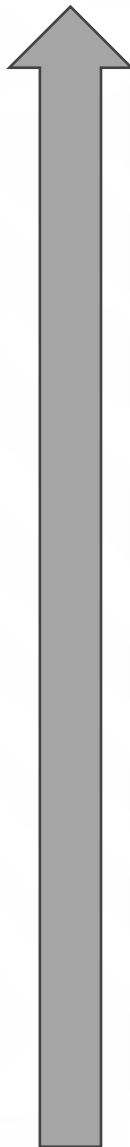
La mayoría realiza esta actividad mediante la sensibilización a través de campañas de difusión sobre el tema, así como brindan capacitación en temas como Masculinidades no hegemónicas.

Además de que otorgan los permisos de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y, en varios casos, a solicitud del personal.

La Secretaría de la Defensa Nacional informó que “En el Ejército y Fuerza Aérea se proporciona capacitación respecto a temas de nuevas masculinidades y corresponsabilidad familiar; asimismo, se proporcionan facilidades para atender necesidades de cuidado o asistencia a juntas escolares”.



Número de Acciones institucionales para favorecer las masculinidades positivas



Acciones para favorecer las masculinidades positivas	Instituciones	Descripción
5 acciones: capacitación, sensibilización sobre no violencia y desarticulación de prácticas machistas, licencias de paternidad y permisos para cuidados	25	6 de ellas incluyen acciones relacionadas con atención a hombres que ejercen violencia
4 acciones: capacitación, sensibilización sobre no violencia, desarticulación de prácticas machistas y licencias permisos de paternidad	16	una de ellas incluye acciones relacionadas con atención a hombres que ejercen violencia
3 acciones: sensibilización sobre no violencia, desarticulación de prácticas machistas y licencias permisos de paternidad	10	3 de ellas incluyen permisos para cuidados y dos solo se refieren a la sensibilización sobre no violencia y desarticulación de prácticas machistas y 2 sólo sensibilización sobre no violencia y desarticulación de prácticas machistas. El Instituto Mexicano de Tecnología del Agua reporta que "existe resistencia"
2 acciones: capacitación y licencias permisos de paternidad	19	Cuatro también incluyen permisos de cuidados
2 acciones: capacitación y sensibilización	6	
1 acción: Licencias permisos de paternidad	14	8 de los cuales incluyen también permisos para cuidados.
1 acción: Capacitación	3	
Sin acciones	0	

51 instituciones
Trabajo integral
para favorecer
masculinidades.

42 instituciones
Hace falta
fortalecimiento
institucional del
tema

Masculinidades desde el PROIGUALDAD 2020-2024



Encuesta “El Género en el entorno laboral”

Iniciativa realizada por el INMUJERES en coordinación con el PNUD. Se integra por los siguientes apartados:

1. Datos generales y sociodemográficos
2. Uso del tiempo
3. Sociedad
4. Esfera personal
5. Esfera profesional

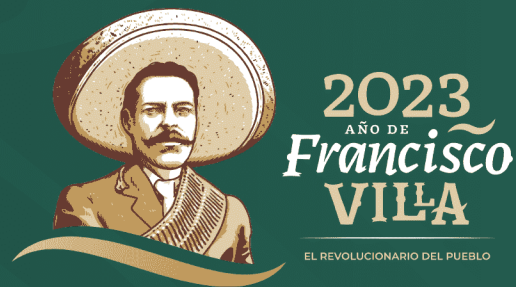


INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

5
secciones

119
preguntas





¡Gracias!

**Mtra. Margarita Cortés Cid, Directora del Sistema
Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres
mmcortes@inmujeres.gob.mx**



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES