

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO



ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO 2023-2025

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Lorenzo Jiménez de Luis

Representante Residente

Sandra Sosa

Representante Residente Adjunta

Daniela Vallarino

Analista de gestión

Annabelle Sulmont

Oficial Nacional de la Unidad de Gobernanza Efectiva y Democracia

Cynthia Martínez

Oficial Nacional de la Unidad de Desarrollo Social y Económico

Edgar González

Oficial Nacional de la Unidad de Ambiente, Energía y Resiliencia

Sol Sánchez

Oficial Nacional de la Unidad de Género

Alicia López

Oficial Nacional de Monitoreo y Evaluación y punto focal del Laboratorio de Aceleración

Brenda Tagle

Gerente de operaciones

Ana del Toro

Asociada de comunicaciones

Equipo encargado de la elaboración del documento

Sol Sánchez

Oficial Nacional de la Unidad de Género

Octavio Mendoza

Especialista en análisis y visualización de datos

Agradecimientos: Grupo Focal de Género - Sandra Sosa, Alicia, López, Ana del Toro, Annabelle Sulmont, Brenda Tagle, Edgar Esquinca, Edgar González, Gabriela Ríos, Ksenia Alexandrova, Marla González, Melissa Zapién, Ximena Castro, Valeria Maurizi.

Derechos Reservados © 2023

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Montes Urales 440

Col. Lomas de Chapultepec, Alcaldía Miguel Hidalgo

C.P. 11000, Ciudad de México.

Todos los derechos están reservados. Ni esta publicación ni partes de ella pueden ser reproducidas, almacenadas mediante cualquier sistema o transmitidas, en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, de fotocopiado, de grabado o de otro tipo, sin el permiso previo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Contenido

Posicionamiento gerencial	4	Líneas estratégicas de género del PNUD en México	24
Marco internacional	5	1. <u>Sobre la Solución Emblemática 1:</u> Contribuir a la igualdad de género y a la sostenibilidad de las economías	25
Marco nacional	8	2. <u>Sobre la Solución Emblemática 2:</u> Ayudar a revitalizar la gobernanza inclusiva, la participación y el liderazgo de las mujeres	26
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	9	3. <u>Sobre la Solución Emblemática 3:</u> Apoyar a las sociedades igualitarias para fomentar la resiliencia	28
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	9	4. <u>Sobre la Solución Emblemática 4:</u> Poner la igualdad de género en el centro del cuidado de las personas y del planeta	29
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	9	5. <u>Sobre la Solución Emblemática 5:</u> Cerrar las brechas de género en el acceso a la energía	30
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	10	6. <u>Sobre la Solución Emblemática 6:</u> Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	31
Políticas y lineamientos corporativos	11	Monitoreo y evaluación	33
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	12	Habilitadores	35
Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2020-2025	12	Financiación	36
Documento del Programa para México (2021-2025)	13	Digitalización	36
Plan Estratégico 2022-2025 del PNUD	13	Innovación estratégica	36
Estrategia [Global] de Igualdad de Género del PNUD 2022-2025	13	Transformación institucional	37
Contexto general de la desigualdad entre mujeres y hombres en México	14	Sello de género	39
Demografía	15	Comunicación	39
Pobreza	16	Anexos	40
Salud	17		
Participación económica y trabajo no remunerado	18		
Participación política	19		
Violencia de género	20		
Contexto general de la oficina de país	21		
Perfil de la oficina	22		

Posicionamiento gerencial

“Nadie puede negar que igualdad de género es un tema de desarrollo. Al fin y al cabo, cuando promovemos las políticas públicas en materia de desarrollo humano, las hacemos sin abstracción, y, en ese sentido, no podemos dejar de lado a la mitad de la población. Habida cuenta del rezago tradicional de la mitad de población que son las mujeres, en el PNUD en México hacemos una apuesta para consagrar acciones que reduzcan este espacio de desigualdad ente hombres y mujeres.”

Lorenzo Jiménez de Luis, Representante Residente del PNUD en México

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) es el principal organismo de las Naciones Unidas dedicado a impulsar el desarrollo sostenible, erradicando la pobreza y reduciendo las desigualdades y los efectos del cambio climático. Además, la Agenda 2030 reconoce las interrelaciones y multidimensionalidad de los principales problemas de desarrollo, ofreciendo un marco para el diseño y la implementación de soluciones integrales y sostenibles. El objetivo 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” es habilitador para el resto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y una condición necesaria para alcanzarlos. No podemos excluir a la mitad de la población de nuestra idea del desarrollo integral.

El PNUD tiene más de 60 años de presencia en México y, en los últimos años, ha logrado desarrollar un gran portafolio de proyectos de género transformadores y responsivos. Así, más del 50% del presupuesto de nuestra oficina contribuye a alcanzar la igualdad de género. Desde este gran compromiso por la transversalización de la perspectiva de género en las labores de nuestra oficina, se crea la **Estrategia de Igualdad de Género del PNUD en México 2023–2025**, con el fin de establecer las áreas prioritarias y guiar las acciones para acelerar el progreso en la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres, niñas y adolescentes en México durante los próximos tres años.

La Estrategia de Igualdad de Género del PNUD en México ha sido desarrollada en un momento crítico. Los impactos de la COVID-19, así como de la crisis climática, migratoria y económica, han demostrado ser diferenciados entre hombres

y mujeres, siendo este último grupo el más afectado. La violencia contra las mujeres y niñas representa un gran obstáculo para el desarrollo del país que, además de impedir el disfrute pleno de sus derechos humanos, afecta directamente a la salud pública y genera impactos negativos tanto económicos como sociales. Actualmente, en México, 10 mujeres por día son víctimas de feminicidio y 70.1% ha sido víctima de alguna forma de violencia a lo largo de su vida.

Para hacer frente de manera más integral y eficaz a los retos mencionados, la Estrategia de Igualdad de Género del PNUD en México está alineada con el Plan Estratégico del PNUD y las Estrategias de Igualdad de Género Global y Regional. El proceso del diseño de la Estrategia fue participativo, incluyendo la contribución del Grupo Focal de Género de la Oficina, de las y los oficiales de diferentes Unidades, y de contrapartes principales del PNUD para recolectar recomendaciones sobre los temas específicos de su competencia, así como para incorporar diferentes perspectivas y puntos de vista.

Con la **Estrategia de Igualdad de Género del PNUD en México 2023 - 2025**, la Oficina del País pretende que desde todas las áreas del desarrollo se incentive el trabajo para cerrar las brechas de género en, creando sinergias entre diferentes actores y promoviendo cambios de las normas sociales, legislativas e institucionales en México.

Lorenzo Jiménez de Luis
Representante Residente
PNUD en México

Sandra Sosa
Representante Residente Adjunta
PNUD en México



**MARCO
INTERNACIONAL**

La igualdad de género se incorporó a las normas internacionales en materia de derechos humanos desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948. Ese documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos reconoció que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”* y que *“toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición.”* (ONU, 1948). A partir de este momento, se inició la construcción del *corpus iuris* de los derechos de las mujeres y de la igualdad de género.

Gracias a que el movimiento feminista internacional comenzó a tomar fuerza durante los años 70, la Asamblea General declaró el 1975 como el Año Internacional de la Mujer y organizó la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, en la Ciudad de México. A instancias de esta Conferencia, se declaró posteriormente el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985), marco en el cual se negoció y aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). En sus 30 artículos, esta Convención define explícitamente la discriminación contra las mujeres y establece una hoja de ruta de acción nacional para poner fin a tal forma de discriminación. Las Recomendaciones Generales¹ emitidas por este Comité también forman parte del *corpus iuris* de derechos de las mujeres.

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, se aprobó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, documento en el cual se reivindican los derechos de las mujeres como derechos humanos y es

considerado el plan más progresista que jamás ha existido para promover los derechos de la mujer. Este plan señala las esferas de especial preocupación respecto a la igualdad de género.²

Adicionalmente, el sistema de protección internacional de derechos humanos cuenta con mecanismos no convencionales que deben ser referencia también para el *corpus iuris* de la igualdad de género, tales como:

- Examen Periódico Universal
- Documentos elaborados por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
- Documentos del Consejo de Derechos Humanos
- Procedimientos Especiales del Consejo de Derechos Humanos³
 - Relator Especial sobre cuestiones de las minorías
 - Grupo de Trabajo sobre la discriminación contra las mujeres y las niñas
 - Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género
 - Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños
 - Relatora Especial sobre la venta y la explotación sexual de niños, incluidos la prostitución infantil, la utilización de niños en la pornografía y demás material que muestre abusos sexuales de menores
 - Relatora Especial sobre la violencia contra las mujeres y las niñas, sus causas y consecuencias

Para finalizar con el Sistema Internacional, no hay que olvidar los tratados y convenciones derivados de los distintos Fondos, Programas y Organismos Especializados del Sistema de

1 Comentarios generales sobre cuestiones temáticas específicas de la Convención, tales como violencia contra la mujer, mutilación genital femenina, vida política y pública, medidas especiales de carácter temporal, entre otras.

2 Pobreza, educación y capacitación, salud, violencia, conflictos armados, economía, ejercicio de poder y adopción de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, medios de difusión, medio ambiente, y niñas.

3 Los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos son mandatos para presentar informes y asesorar sobre derechos humanos que ejecutan expertos independientes en la materia, desde una perspectiva temática o en relación con un país específico.

las Naciones Unidas, como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁴, entre otros.

Por otro lado, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos cuenta también con instrumentos vinculantes respecto al derecho a la igualdad de género y derechos de las mujeres. La Convención Americana sobre Derechos Humanos señala que “*los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.*” (OEA, 1981). Adicionalmente, el Sistema Interamericano cuenta con el instrumento que por primera vez establece el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, mejor conocida como Belém do Pará. Este tratado ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres; así como la formulación de planes nacionales; organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras iniciativas. Asimismo, Belém do Pará crea el Mecanismo de Seguimiento de la propia Convención (MESECVI), al que los Estados parte tienen que informar periódicamente sobre el avance de la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Igual de relevante es hacer referencia a los documentos producidos por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, así como a las Sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, no solo a las relacionadas con México⁵, sino cualquiera que hable sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las mujeres.

Adicionalmente, a nivel regional, existen mecanismos como la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, que generan documentos muy relevantes en la defensa de la igualdad de género, que deben ser también consultados para análisis de género sólidos.

En cuanto a temas medioambientales y género, a partir de la década de los noventa, diversas conferencias de las Naciones Unidas – la Cumbre de la Tierra en Río de Janeiro (1992), el Convenio sobre Diversidad Biológica (1992), la Convención Internacional de Lucha contra la Desertificación (1994), la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín (1995), la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sustentable en Johannesburgo (2002), la Conferencia Mundial sobre la Reducción de Desastres en Hyogo (2005) y la posterior en Sendai (2015), la Cumbre de Clima en París (2015) – han reconocido el rol decisivo de las mujeres en la conservación y la gestión de los recursos naturales y la protección del medio ambiente, señalando la necesidad de garantizar su plena participación en la toma de decisiones, así como en la formulación y ejecución de políticas ambientales.

4 Por ejemplo, el Convenio sobre igualdad de remuneración o el Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos.

5 Por ejemplo, el Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México ha sido uno de los grandes referentes para la formulación de políticas para erradicar la violencia contra las mujeres en México.



**MARCO
NACIONAL**

México cuenta con el siguiente marco normativo que contribuye a alcanzar la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

A nivel nacional, el Estado Mexicano reconoce el derecho a la igualdad en el artículo 1º Constitucional, el cual prohíbe todas las formas de discriminación, incluyendo la basada en el género. Asimismo, el artículo 4º establece que hombres y mujeres son iguales ante la Ley. Bajo este “paraguas” constitucional, México cuenta ya con una serie de leyes que establecen con mayor especificidad el derecho a la igualdad y la no discriminación, al tiempo que establecen mandatos que deben expresarse en políticas públicas que garanticen que las personas podamos disfrutar de esos derechos.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejercen contra cualquier persona en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De acuerdo con esta Ley, las autoridades de los órganos públicos federales deben adoptar medidas para que todas las personas gocen sin discriminación de los derechos consagrados en la Constitución. Esta Ley establece las medidas afirmativas o acciones compensatorias como parte de las políticas que deben adoptar los órganos públicos para garantizar la igualdad de oportunidades.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), que tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Sus principios rectores son: la igualdad, la no discriminación y la equidad; mismos que sirven como hilos conductores en el diseño, implementación y evaluación de acciones

públicas dirigidas a construir una sociedad más justa e igualitaria para mujeres y hombres.

En la LGIMH se establece que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida que se genere por pertenecer a cualquier sexo. Con esta concepción, la LGIMH hace visible que la igualdad es un derecho que atraviesa el goce de otros derechos. Esta Ley crea, además del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad), el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo del Proigualdad.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024

El Proigualdad articula los esfuerzos de las dependencias y entidades del Gobierno de México, en coordinación con los tres poderes y órganos de gobierno, con el fin de responder a las demandas ciudadanas de las mujeres y garantizar sus derechos y su bienestar. Es un programa especial derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, que representa un horizonte de cambio por medio de sus seis objetivos prioritarios, 37 estrategias prioritarias y 267 acciones puntuales. A continuación, se enlistan los objetivos prioritarios de este Programa:

1. Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad.
2. Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado.
3. Mejorar las condiciones para que las niñas, adolescentes y mujeres accedan al bienestar y la salud sin discriminación desde una perspectiva de derechos.
4. Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad.
5. Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado.

6. Construir entornos seguros y en paz para las mujeres y las niñas.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia tiene como propósito establecer un marco para coordinar acciones entre los tres niveles de gobierno, a fin de garantizar que las mujeres accedan a una vida libre de violencia. Se conforma como una Ley Marco fundamentada en los artículos 1° y 4° Constitucionales, la cual logra armonizar las Convenciones CEDAW y Belém Do Pará en el marco normativo mexicano.



POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS CORPORATIVOS

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los ODS constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años. La igualdad de género es uno de los ejes transversales de esta Agenda.

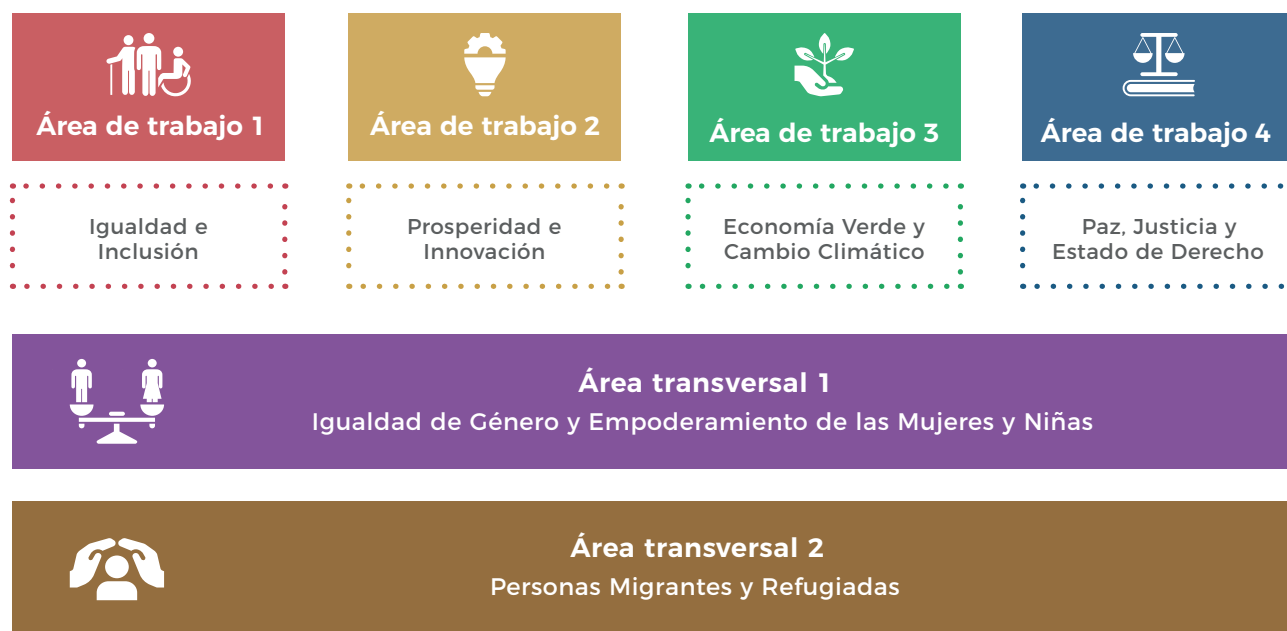
Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2020-2025

El Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2020-2025 (UNSDCF) es el instrumento en el cual se describen los acuerdos establecidos entre el Sistema de las Naciones

Unidas y el Estado mexicano para contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030. El principio programático de perspectiva de género en el UNSDCF se refiere a visibilizar las desigualdades estructurales e históricas que persisten entre mujeres y hombres, niñas y niños, en todas las dimensiones del desarrollo sostenible. Además, busca enfocar esfuerzos en cerrar las brechas de género en áreas clave para el avance de las mujeres, y colocar la igualdad sustantiva como requisito, acelerador y resultado del desarrollo sostenible de México.

El UNSDCF cuenta con cuatro áreas de trabajo y dos áreas transversales, entre las que se encuentra la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y Niñas. Asimismo, en el área de trabajo 1 “Igualdad e Inclusión”, el Sistema de las Naciones Unidas trabaja para alcanzar la igualdad sustantiva.

FIGURA 1 | Áreas de trabajo del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en México, 2020-2025



Fuente: ONU México, Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible de México 2020-2025, dirección URL: <https://mexico.un.org/sites/default/files/2021-11/ONU-Mexico-Marco-de-Cooperacion-2020-2025.pdf>

Documento del Programa para México (2021-2025)

En el documento del programa para el país (CPD) se explica la forma en que el PNUD contribuirá a la consecución de los resultados convenidos en el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible de México, 2020-2025, dentro del tercer ciclo de planificación conjunta del sistema de las Naciones Unidas en el país. En el CPD se señala que el PNUD seguirá apoyando, promoviendo y posibilitando iniciativas que incorporen la perspectiva de género y protejan y empoderen a las mujeres y las jóvenes para abrir espacios en los que puedan fortalecer su capacidad. Para alcanzar este objetivo, el PNUD intenta asegurar un indicador de género de nivel 2, como mínimo, en todas sus intervenciones, promoviendo de manera significativa la igualdad de género. En alianza con instituciones públicas y privadas, como la Fundación Monte de Piedad, el PNUD adaptará metodologías, prácticas y normas para promover y lograr la diversidad y la igualdad entre los géneros en las intervenciones de la sociedad civil.

Plan Estratégico 2022-2025 del PNUD

El Plan Estratégico 2022-2025 describe cómo el

PNUD quiere trabajar junto con los socios para conseguir resultados a la escala y la ambición necesarios para el momento sin precedentes que estamos viviendo. El Plan está estructurado en torno al marco “3x6x3”: 3 ejes de cambio, 6 soluciones emblemáticas y 3 catalizadores. La solución emblemática seis se enfoca en la igualdad de género, buscando hacer frente a los obstáculos estructurales para la igualdad de género y reforzar el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres.

Estrategia [Global] de Igualdad de Género del PNUD 2022-2025

La Estrategia de Igualdad de Género del PNUD 2022-2025, que está alineada con el Plan Estratégico de la organización, guía al PNUD en sus esfuerzos para ayudar a los países a acelerar el progreso en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres durante los próximos tres años. El objetivo de la estrategia es ir más allá de los esfuerzos puntuales y ayudar a los países a cambiar las estructuras de poder y los sistemas económicos, sociales y políticos que perpetúan la discriminación.

En este sentido, y sobre la base de las Soluciones Emblemáticas del Plan Estratégico, establece las siguientes esferas prioritarias (ver Figura 2):

FIGURA 2 | Prioridades a través de las soluciones emblemáticas del PNUD

Solución emblemática 1

POBREZA Y DESIGUALDAD

Contribuir a la igualdad de género y a la sostenibilidad de las economías

- Servicios de protección social y de cuidados universales con perspectiva de género.
- Políticas fiscales que favorezcan la igualdad de género.
- Ampliación del acceso a los servicios esenciales, a los bienes digitales y de otro tipo, y a la financiación.

Solución emblemática 2

GOBERNANZA

Ayudar a revitalizar la gobernanza inclusiva, la participación y el liderazgo de las mujeres

- Movilización colectiva, voz e influencia de las mujeres.
- Hacia estados que incorporen una perspectiva de género.
- Lograr la justicia de género para que los derechos se hagan realidad.

Solución emblemática 3

RESILIENCIA

Apoyar a las sociedades igualitarias para crear resiliencia

- Mitigación y gestión del riesgo de catástrofes con plena perspectiva de género.
- Recuperación económica para avanzar en la igualdad de género con el impulso de las comunidades.
- El liderazgo de las mujeres y su plena participación en la paz y la recuperación.

Solución emblemática 4

MEDIO AMBIENTE

Situar la igualdad de género como eje del cuidado de las personas y del planeta

- Gestión de los recursos naturales con perspectiva de género.
- Incorporar los compromisos de igualdad de género en los planes de acción climática.
- Una financiación climática que funcione en pos de la igualdad de género.

Solución emblemática 5

ENERGÍA

Cerrar las brechas de género en el acceso a la energía moderna

- Acceso a la energía para propiciar el empoderamiento económico de las mujeres.
- Inversiones en energía para aliviar la pobreza de tiempo.

Solución emblemática 6

IGUALDAD DE GÉNERO

Acelerar la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

- Economías inclusivas y empoderamiento económico de las mujeres.
- Igualdad de poder y representación.
- Prevenir y responder a la violencia de género.
- Revertir la reacción contra la igualdad de género: abordar las Normas Sociales de Género.
- Mejores datos y análisis para elaborar políticas.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estrategia de Igualdad de Género del PNUD 2022-2025.

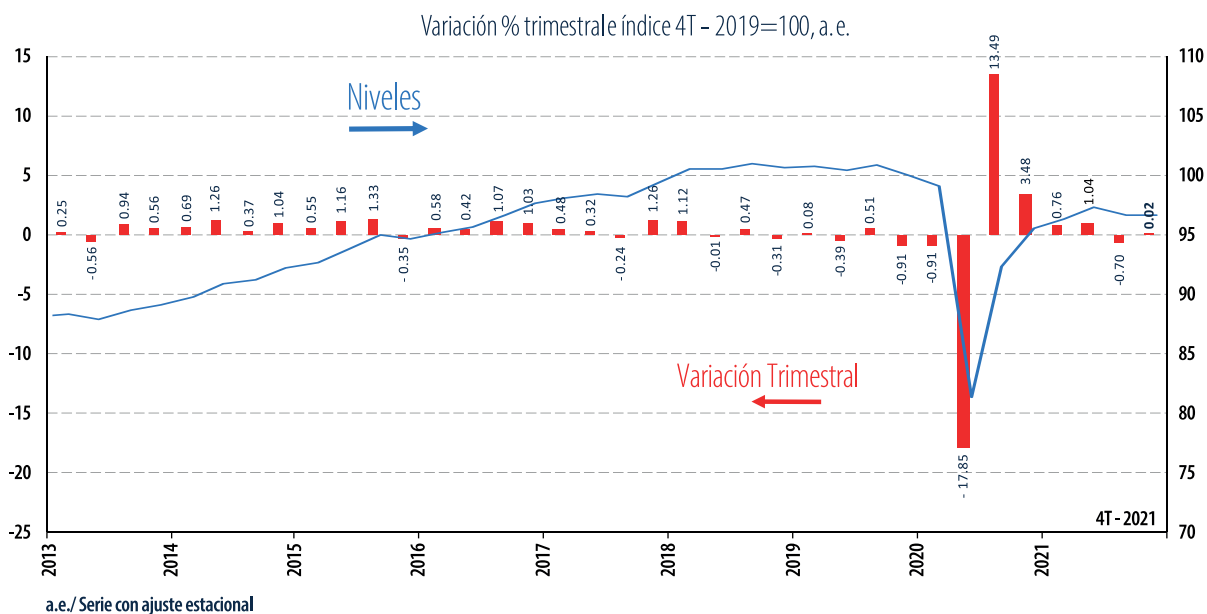


CONTEXTO GENERAL DE LA DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN MÉXICO

Ante el impacto de la COVID-19, la economía mundial continúa recuperándose de manera diferenciada entre los países en función de las condiciones estructurales imperantes, de la evolución de la pandemia, de los procesos de vacunación y de las medidas de distanciamiento adoptadas en los diferentes ámbitos territoriales. Al interior de los países, los impactos de la pandemia en el bienestar de las poblaciones también han sido diferenciados.

En México, el Producto Interno Bruto (PIB) tuvo su mayor contracción durante el segundo trimestre de 2020 debido a las medidas de distanciamiento social y aislamiento para la contención de los contagios. Para el cuarto trimestre de 2021, la actividad económica mostró un estancamiento, luego de la caída observada en el trimestre anterior (ver Figura 3)⁶. Además, en 2021, contó con un Índice de Desarrollo Humano (IDH) alto de 0.758, colocándolo en el lugar 86 de 191.

FIGURA 3 | Producto Interno Bruto (PIB) nacional, 2013-2021



Fuente: Banxico, Informe trimestral Octubre-Diciembre 2021, Informes trimestrales, México, 2022, dirección URL: <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/%7B05755A9A-473C-9DC9-DFC9-31A027B8AEDE%7D.pdf>

El Banco de México (Banxico) pronostica que la economía crecerá entre 1.9 y 3.9% para 2023, con una estimación puntual de 2.9%, dependiendo del comportamiento de la pandemia⁷.

el impacto de la pandemia, particularmente para las mujeres en múltiples ámbitos del desarrollo, tales como la prosperidad económica, la seguridad y la igualdad de género.

En este sentido, a pesar de ser la quinceava economía más grande del mundo, y la segunda en América Latina y el Caribe⁸, la población en el país aún cuenta con importantes carencias socioeconómicas, las cuales se agudizaron con

Demografía

México cuenta con una población de alrededor de 127 millones de habitantes, donde las mujeres

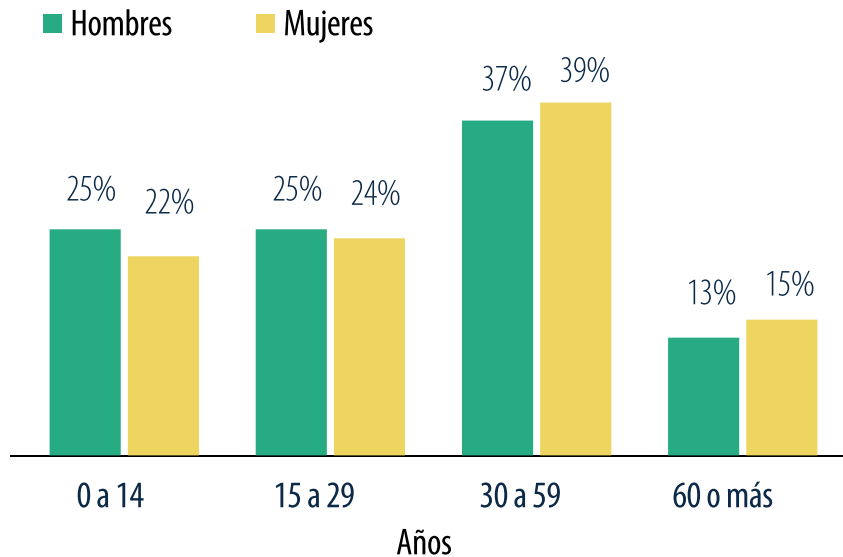
⁶ Banxico, Informe trimestral Octubre-Diciembre 2021, Informes trimestrales, México, 2022, dirección URL: <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/%7B05755A9A-473C-9DC9-DFC9-31A027B8AEDE%7D.pdf>

⁷ Ídem.

⁸ Banco Mundial, PIB (US\$ a precios actuales) – México (2020), Datos sobre las cuentas nacionales del Banco Mundial y archivos de datos sobre cuentas nacionales de la OCDE, 2022, dirección URL: https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.CD?locations=MX&most_recent_value_desc=true

representan el 52% de la población (6.2 millones)⁹, de edad entre 30-59 años¹⁰ (ver Figura 4), concentrándose la mayor parte (39%) en el rango

FIGURA 4 | -Distribución de la población por grupos de edad y sexo, 3er trimestre 2021



Fuente: Elaboración propia a partir del gráfico de INEGI, Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer, Comunicado de Prensa, México, No. 143/22, marzo, 2022, dirección URL: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf

Pobreza

A raíz de la pandemia y de diversos factores, la pobreza mostró un incremento de dos puntos porcentuales entre 2018 y 2020. Actualmente, 55.7 millones de personas se encuentran en condiciones de pobreza, lo que equivale a 43.9% de la población, de estas, alrededor de 20% de la población padece pobreza extrema¹¹.

Cabe destacar que el porcentaje de mujeres y de hombres en pobreza es relativamente similar (44.4% y 43.4%, respectivamente). No obstante, cada una de estas poblaciones enfrentan

exclusiones y vulnerabilidades particulares que deben ser atendidas de manera diferenciada. En el caso de las mujeres, algunos de los indicadores de pobreza que han mostrado una tendencia creciente entre 2016 y 2020 son: carencia por acceso a servicios de salud (incremento de 12.5 puntos porcentuales), rezago educativo (incremento de 0.4 puntos porcentuales), carencia por acceso a una alimentación nutritiva y de calidad (incremento de 0.5 puntos porcentuales), mujeres con ingreso inferior a la Línea de Pobreza Extrema por Ingresos (LPEI) (incremento de 2.5 puntos porcentuales); y mujeres con ingreso inferior a la Línea de Pobreza por Ingresos (LPI)

⁹ INEGI, Censo 2020.

¹⁰ INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo- Nueva edición (ENOEN), Tabulados básicos, México, Tercer trimestre, 2021, dirección URL: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

¹¹ Una persona se encuentra en situación de pobreza cuando tiene al menos una carencia social (en los seis indicadores de rezago educativo, acceso a servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación) y su ingreso es insuficiente para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias. Una persona se encuentra en situación de pobreza extrema cuando tiene tres o más carencias, de seis posibles, dentro del Índice de Privación Social y que, además, se encuentra por debajo de la línea de bienestar mínimo. Las personas en esta situación disponen de un ingreso tan bajo que, aun si lo dedicase por completo a la adquisición de alimentos, no podría adquirir los nutrientes necesarios para tener una vida sana.

(incremento de 2 puntos porcentuales)¹².

Si se considera la identidad étnica, en 2020, el 74.3% de las mujeres indígenas (4.5 millones de mujeres) vivían en situación de pobreza. Lo anterior representa un retroceso significativo, dado que de 2016 a 2018 el porcentaje de mujeres indígenas en pobreza había experimentado una importante reducción de 3.1 puntos porcentuales. Entre las mujeres indígenas en situación de pobreza, 29.8% se encontraba en pobreza extrema, siendo este grupo poblacional particularmente vulnerable por las carencias en el acceso a servicios de salud (30.3%), seguridad social (77.1%), servicios básicos en la vivienda (58.1%), alimentación de calidad (36%), y que tenían rezago educativo (37.3%), lo que profundizó la situación de violencia en sus entornos e incrementó su vulnerabilidad al desempleo, enfermedad o invalidez¹³.

No obstante, las mujeres y las niñas experimentan múltiples desigualdades y formas de discriminación cruzadas, incluidas las basadas en su sexo, edad, pertenencia étnica, lugar de residencia, situación económica, orientación sexual, identidad de género, estatus migratorio, entre otras. Esta acumulación e interseccionalidad de las desigualdades hace que las mujeres enfrenten profundas privaciones de sus derechos, desde el acceso a la educación y a la salud, hasta al agua potable y al trabajo decente, sin dejar de resaltar el mayor riesgo a padecer múltiples formas de violencia. Lo anterior también contribuye a la feminización de la pobreza, y esta es agudizada cuando se adicionan los elementos de múltiples discriminaciones, por ejemplo, hacia las mujeres afroamericanas e indígenas.

12 Cfr., CONEVAL, Medición multidimensional de la pobreza, Anexo estadístico, México, 2021, dirección URL: https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/AE_pobreza_2020.aspx

13 Ídem.

14 Cfr., Cecilia Gayet y Fatima Juárez, “Nuevo escenario de baja fecundidad en México a partir de información censal”, en Realidad, datos y espacio – Revista Internacional de Estadística y Geografía, INEGI, México, Vol. 12, 2022, dirección URL: <https://rde.inegi.org.mx/index.php/2022/01/03/nuevo-escenario-de-baja-fecundidad-en-mexico-a-partir-de-informacion-censal/#:~:text=La%20informaci%C3%B3n%20del%20Censo%20de,de%201.9%20hijos%20por%20mujer>

15 Dirección General de Comunicación Social, México- Primer lugar en embarazos en adolescentes entre países integrantes de la OCDE, Boletín UNAM-DGCS-729, México, 2021, dirección URL: https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2021_729.html

16 Karina Suárez, La muerte materna en México registra las peores cifras en dos décadas debido al coronavirus, El País, febrero 2022, dirección URL: <https://elpais.com/mexico/2022-02-10/la-muerte-materna-en-mexico-registra-las-peores-cifras-en-dos-decadas-debido-al-coronavirus.html>

Salud

En 2020, por primera vez, el nivel de fecundidad del país se encontró bajo el de reemplazo poblacional, con una Tasa Global de Fecundidad (TGF) de 1.9 hijos por mujer. Sin embargo, a la fecha persiste la relación inversa entre fecundidad y escolaridad, donde las mujeres que tienen menor grado escolar presentan las mayores tasas de fecundidad¹⁴. Asimismo, México ocupa el primer lugar entre los países parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con una tasa de fecundidad de 77 nacimientos por cada mil adolescentes de 15 a 19 años¹⁵.

Respecto a la mortalidad materna, desde que comenzó la pandemia, han fallecido más de 790 mujeres embarazadas o en puerperio debido a la COVID-19, lo que la coloca como la principal causa de muerte en este grupo poblacional. Además, se han confirmado más de 30 mil casos positivos en esta población. El incremento en muertes asociadas directamente a la COVID-19, aunado a otros factores, como carencia por acceso a servicios de salud, pérdida de ingresos y estrés psicosocial, ha conllevado un aumento significativo en la mortalidad materna, pasando de 31.1 por cada 100 mil nacimientos en 2019 a 53.1 en 2021. Lo anterior, se traduce en un retroceso de 11 años¹⁶.

PARTICIPACIÓN ECONÓMICA Y TRABAJO NO REMUNERADO

Algunas cifras dan cuenta de las brechas estructurales que se observan en el mercado laboral:

- Únicamente 2.7% de las mujeres se desempeña como empleadora, lo que representa 3.6 puntos porcentuales menos frente a los hombres (6.3%)¹⁷.
- En cuanto a trabajo no remunerado doméstico y de cuidados en el hogar, las mujeres dedican tres veces más tiempo que los hombres¹⁸.
- 56% de las mujeres ocupadas desarrolla alguna ocupación informal y 44% una ocupación formal¹⁹.
- Las mujeres en situación de pobreza percibieron 72 pesos por cada 100 pesos de los hombres en la misma situación; mientras que para la población que no se encuentra en pobreza, fue de 93 pesos para las mujeres por cada 100 pesos de los hombres²⁰.
- Las mujeres presentan mayor dependencia a transferencias monetarias del gobierno (fuentes indirectas de ingreso), reflejado en que entre 2016-2020, cerca del 30% del total de los ingresos de las mujeres en situación de pobreza provinieron de esta fuente, mientras que en los hombres en la misma situación fue del 7% aproximadamente²¹.

Adicional a lo anterior, dadas las medidas de distanciamiento social y de restricción de la

actividad económica adoptadas con objeto de prevenir contagios, el mercado laboral se vio duramente golpeado, especialmente durante los primeros meses de la pandemia, con una recuperación gradual posterior. En el segundo trimestre de 2020 se observó la caída más profunda en la ocupación laboral (reducción de alrededor de 10 millones de personas en la población ocupada, en comparación con el mismo trimestre de 2019). 83.06% de los empleos perdidos eran informales²².

Así pues, durante 2020, más de un millón de mujeres dejaron o perdieron su trabajo²³. Para 2022, cuatro de cada 10 mujeres participan en actividades económicas, mientras que la cifra en el caso de los hombres es de siete de cada 10²⁴. Las afectaciones y el restablecimiento de los empleos han tenido un carácter diferenciado. Previo a la crisis por la COVID-19, la participación económica de las mujeres había venido incrementando ligera, pero sistemáticamente. No obstante, tras la irrupción de la pandemia, dicho indicador no se ha recuperado, lo que significa un incremento en la brecha de participación entre hombres y mujeres, así como un retroceso en términos de autonomía económica de las mujeres.

Más aún, en el contexto de recuperación económica, el sector informal ha incorporado a un mayor porcentaje de la población ocupada respecto de trimestres anteriores²⁵, especialmente de mujeres, lo que las coloca

17 INEGI, Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019, Tabulados, México, 2020, dirección URL: <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/>

18 *Ídem*.

19 INEGI, *Op. cit.*, Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer, 2022.

20 *Cfr.*, CONVEAL, Sistema de Indicadores sobre Pobreza y Género. Información 2016-2020, México, 2021, dirección URL: https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/Pobreza%20y%20G%C3%A9nero/2016-2020/Sistema_Indicadores_Pobreza_Genero_Mexico_2016_2020.pdf

21 *Ídem*.

22 INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE_N), 2021, dirección URL: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>

23 INEGI, Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer, Comunicado de Prensa, México, No. 170/21, marzo, 2021, dirección URL: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/mujer2021_Nal.pdf

24 *Cfr.*, INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, México, 2022, dirección URL: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/>

25 INEGI, Empleo y ocupación, 2021, dirección URL: <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/#Tabulados>

en situación de vulnerabilidad, dada la falta de garantías laborales y de acceso a la seguridad social.

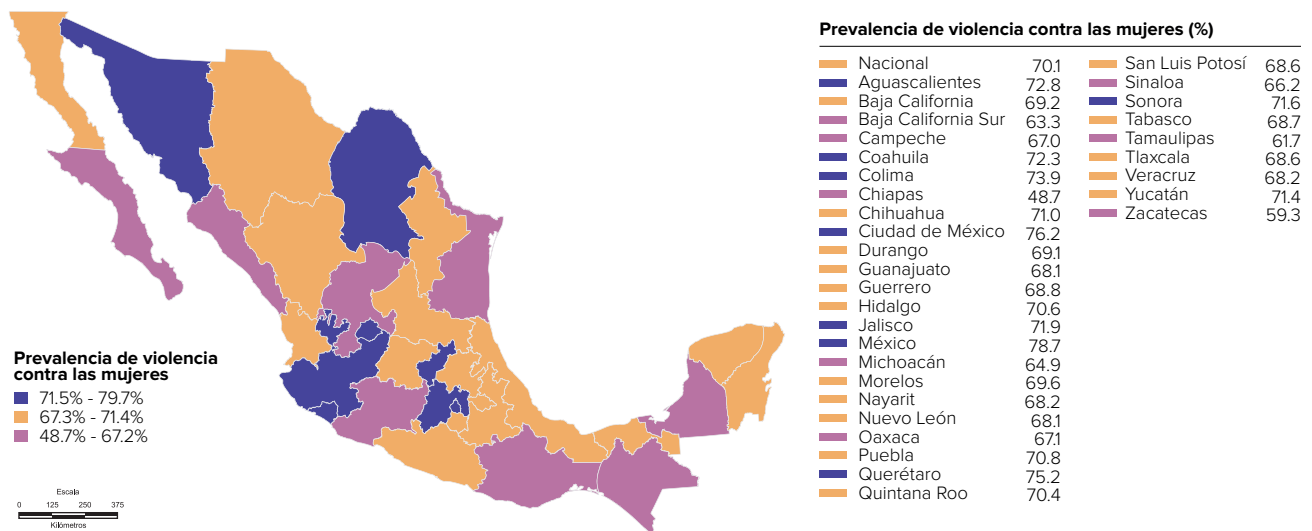
En materia de inclusión financiera, México, aun cuando es una de las 15 economías más grandes del mundo, tiene la cuarta posición más baja en América Latina, solo por encima de Haití, Nicaragua y El Salvador. Esta situación es más crítica en áreas semiurbanas y rurales del país, así como para ciertos grupos de personas, poblaciones indígenas y las mujeres, por ejemplo, la brecha de género a nivel nacional en inclusión financiera es de 12.4 puntos porcentuales.

PARTICIPACIÓN POLÍTICA

En materia de participación política, en 2020, a nivel nacional por cada 3 hombres hubo una mujer presidiendo las administraciones públicas municipales. Se identifica que 19 entidades federativas aún no incorporan aspectos mínimos para asegurar políticas de igualdad conforme a los estándares nacionales

e internacionales en sus leyes de planeación, lo que perjudica los derechos de las mujeres en todos los ámbitos, incluso político. Asimismo, en las elecciones celebradas el 1 de julio de 2018, México logró avances sin precedentes en cuanto a la paridad de género en el Congreso, prácticamente logrando la paridad en ambas cámaras, repitiendo lo anterior en la Cámara de Diputados para el proceso electoral 2021²⁶ alcanzando la paridad absoluta. Asimismo, aumentó significativamente la representación de las mujeres en las gubernaturas; hoy en día 8 mujeres gobernadoras y una jefa de gobierno detentan el cargo más alto de toma de decisiones a nivel local. Igualmente, hay avances históricos en congresos locales. Sin embargo, aún persiste desigualdades reflejadas en que el porcentaje de liderazgo de hombres, en todos los partidos a nivel local, es de 82% contra 18% de mujeres, y en el que la violencia política por razón de género en el país es más visible y álgida (en el proceso electoral federal 2020-2021 se registraron seis mujeres candidatas asesinadas)²⁷.

FIGURA 5 | Prevalencia total de violencia contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida, 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de la ENDIREH 2021, Principales Resultados, agosto 2022, dirección URL: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf

26 INE, Por primera vez en la historia, la Cámara de Diputadas y Diputados estará integrada con 250 mujeres y 250 hombres, Centro electoral, México, 2021, dirección URL: <https://centralelectoral.ine.mx/2021/09/01/por-primeravez-en-la-historia-la-camara-de-diputadas-y-diputados-estara-integrada-con-250-mujeres-y-250-hombres/>

27 Cfr., Serena Serrano, Diseño de una metodología triangulada de indicadores cualitativos y cuantitativos, que evalúe la prevalencia de la Violencia Política por Razón de Género en México y su impacto en el ejercicio de los derechos políticos de las Candidatas a puestos de elección popular, INE-CRIM, México, 2021, dirección URL: <https://igualdad.ine.mx/mujeres-en-la-politica/violencia-politica/>

VIOLENCIA DE GÉNERO

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, 70.1% de las mujeres en México de 15 años y más han experimentado al menos una situación de violencia psicológica, física, sexual, económica, patrimonial y/o discriminación a lo largo de su vida (ver Figura 5):

- 51.6% violencia psicológica
- 49.7% violencia sexual
- 27.4% violencia económica y/o patrimonial y/o discriminación en el trabajo
- 34.7% violencia física

Los ámbitos donde las mujeres señalan haber sufrido mayor violencia son el comunitario (45.6%), el de pareja (39.9%) el escolar (32.2%), el laboral (27.9%) y el familiar (11.4%). Además, 78.3% de las mujeres víctimas de violencia no solicitan ningún tipo de apoyo, por temor y desconfianza en la autoridad.

Respecto a los grupos en situación de vulnerabilidad:

- 82.2% de las mujeres de 15 años y más reportan haber vivido abuso sexual en la infancia, en su mayoría a manos de algún familiar (principalmente, tíos y primos).
- 31.4% de las mujeres cuyo último parto o cesárea ocurrió durante los últimos 5 años indican haber sufrido violencia obstétrica (como maltrato obstétrico, maltrato psicológico/físico o tratamientos médicos no autorizados).
- Las mujeres con discapacidad sufren mayor violencia (72.6% de estas mujeres) que las que no tienen discapacidad o alguna limitación (66.7%).
- 67.6% de las mujeres que se auto adscriben como indígenas han sufrido algún incidente de violencia a lo largo de su vida.
- 17.3% de las mujeres de 60 años y más han indicado sufrir violencia, sobre todo ejercida por sus hijas o hijos.

De acuerdo con los datos presentados por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, México registró 969 presuntos delitos de feminicidio en 2021 y 949 en 2020²⁸. Para 2020, el delito de violencia familiar tuvo la segunda mayor frecuencia, y presentó un aumento del 5% respecto al año anterior²⁹, lo que puede atribuirse al periodo de confinamiento por la pandemia, debido a que, al permanecer más tiempo en sus hogares, las mujeres se encuentran más expuestas a la violencia por parte de sus agresores. Cabe señalar que estos datos no incluyen la cifra negra ni los delitos que, pese a tener características de feminicidio, no son juzgados como tal. En este sentido, de acuerdo con la información sobre violencia contra las mujeres publicada por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad pública, al 31 de enero de 2023, se considera que la cifra real de feminicidios en México es de 10 mujeres asesinadas al día.

Complementando lo anterior, los delitos contra las mujeres registrados en las investigaciones y carpetas de investigación abiertas y averiguaciones previas iniciadas en 2020 representan cerca del 15% del total de delitos, de los cuales ocho de cada 10 corresponden a delitos de violencia familiar, donde la víctima más frecuente es una mujer³⁰.

28 SESNSP, Información sobre violencia contra las mujeres (Incidencia delictiva y llamadas de emergencia 9-1-1), enero 2022, Incidencia delictiva, México, febrero 2022, dirección URL: <https://www.gob.mx/sesnsp/acciones-y-programas/incidencia-delictiva-87005?idiom=es>

29 INEGI, *Op. cit.*, Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer, 2022.

30 *Ídem.*



CONTEXTO GENERAL DE LA OFICINA DE PAÍS

En enero de 2021, se creó la Unidad de Género del PNUD en México, a cargo de una Analista de Género, con el objetivo de impulsar la transversalización del género e integrar la igualdad de género en todos los aspectos del trabajo de la oficina. La Unidad implementa proyectos de género transformadores (GEN 3) con acciones específicas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Adicionalmente le compete dar recomendaciones al resto de las áreas sobre cómo transversalizar la perspectiva de género en los proyectos existentes, así como generar trabajo conjunto por la igualdad de género.

Adicionalmente, existen en otras Unidades proyectos en los que se integra la perspectiva de género en alguna de sus acciones. Por ello, es de fundamental importancia asegurar la sostenibilidad de la Unidad de Género, para transversalizar y fortalecer la perspectiva de género al interior de los más de 40 proyectos del PNUD y, así, contribuir sustantivamente a alcanzar la igualdad de género en México.

Igualmente, en atención a los proyectos existentes, por las capacidades internas en la materia y por las condiciones del país, es necesario avanzar hacia un proceso de transformación que conduzca a la igualdad sustantiva, promoviendo la transversalización de la igualdad de género en todo el portafolio de la Oficina de País. Para ello, será necesario, como oficina, repensar las dinámicas propias del desarrollo sostenible desde una perspectiva de género; así como deconstruir conductas tradicionales al interior de la misma.

La oficina ha establecido un Grupo Focal de Género que tiene como objetivo potenciar el fortalecimiento de la gestión de coordinación, la rendición de cuentas, la capacidad adecuada, la gestión de los conocimientos, la comunicación, el ambiente favorable y el impacto de proyectos y programas a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; y para ello contribuye a asegurar la eficaz incorporación de la perspectiva de género a nivel operacional

y en sus diferentes áreas programáticas. Este grupo será el encargado de monitorear la implementación de esta Estrategia, así como proponer acciones para su cumplimiento.

Además, con el compromiso de crear espacios para la acción colectiva para que su personal incida en los cambios de valores y creencias que refuerzan las normas discriminatorias, ha creado un grupo de pares masculinos para la reflexión y acción colectiva a favor del cambio institucional y la promoción de la igualdad de género. El grupo denominado “Hombres por la Igualdad”, se basa en una metodología que considera estrategias de apelación a las emociones para fomentar la reflexión en las manifestaciones de las masculinidades desde los conocimientos propios y las experiencias personales en los contextos individuales, familiares, en el PNUD y en el ámbito comunitario.

Perfil de la oficina

La oficina de país del PNUD en México está integrada por 507 personas³¹ contratadas en diferentes modalidades, de las cuales 276 son mujeres y 231 hombres.

En cuanto a los contratos NPSA que representan la mayoría de los de la oficina, 53% de estas posiciones son ocupadas por mujeres³². De los niveles 1 a 9, la mayoría se encuentra cercano a la paridad de posiciones, incluso algunos muy por arriba del 50/50 (como NPSA-5). Sin embargo, se observa que para los niveles más altos (NPSA-10 y NPSA-11) hay una mayoría significativa de hombres (73%). Cabe destacar que la mayoría de estas posiciones se encuentran en proyectos de fortalecimiento institucional, en los que se contrata personal para distintas contrapartes, como la Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo y la Secretaría de Relaciones Exteriores, por lo que para equilibrar este número será fundamental trabajar de la mano con estas contrapartes para la implementación de acciones afirmativas de paridad.

31 Al 3 de agosto de 2022.

32 Con corte de 26 de septiembre de 2022.

En los contratos FTA se puede apreciar que prácticamente en todos los niveles hay paridad y incluso, para NOA, hay mayoría de mujeres, mientras que para G6 únicamente son mujeres. En este sentido, se deberá procurar continuar con esta tendencia en caso de rotación de personal.

Respecto a las cuestiones de diversidad, 16.5% del personal que labora en la oficina Sede se identifica como parte de la diversidad sexual y de género, y 10% prefiere no responder cómo se identifica. Además 58.5% de la población que no se identifica como LGBTIQ+ señala ser aliada de la causa y la lucha. Existe la preocupación de que 19.5% de la población que no se identifica como LGBTIQ+ no se identifique como aliada, sin embargo, se está buscando cambiar esta percepción mediante sensibilizaciones en igualdad de género.³³

En cuanto a la percepción que comparten las y los colegas de la oficina sobre la existencia del esfuerzo organizacional por reconocer la diversidad en todas sus formas como parte esencial del desarrollo humano y social, 57% del personal encuestado no reconoce que se hayan realizado dichos esfuerzos.

La información más detallada sobre el perfil de la oficina se encuentra en el Anexo I.



33 Encuesta de Diversidad en el PNUD en México, levantada en julio 2022 por la Unidad de Género y la Unidad de Desarrollo Social y Económico.



LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE GÉNERO DEL PNUD EN MÉXICO

Esta Estrategia incorpora y asume los desafíos de llevar adelante estos compromisos globales y nacionales de igualdad de género en el contexto

del país, del mismo modo que intenta orientar la acción de sus profesionales en las distintas áreas de actuación de la Institución.

1. SOBRE LA SOLUCIÓN EMBLEMÁTICA 1: CONTRIBUIR A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y A LA SOSTENIBILIDAD DE LAS ECONOMÍAS



Hacia 2025, las líneas estratégicas en cuanto a contribuir a la igualdad de género y a la sostenibilidad de las economías, buscarán brindar soluciones para el fortalecimiento de la inclusión social e igualdad de género desde la gestión de diferentes frentes y diversas iniciativas, entre ellas, no de forma limitativa:

- Estrategias de inclusión e igualdad institucionales y empresariales
- Programas de formación y capacitación para la inclusión, igualdad, diversidad y no discriminación
- Programas educativos con enfoques para la inclusión e igualdad
- Políticas públicas efectivas desde la dimensión de la inclusión social
- Fortalecimiento del tejido social y articulación de actores para la inclusión
- Productos de investigación robustos y transferibles al acompañamiento del fortalecimiento de la política pública, asegurando que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres sea central en las intervenciones, servicios y productos

brindados, así como el buscar integrar la perspectiva de género en todas las etapas del ciclo de política pública.

Asimismo, como ejemplo de acciones para el cumplimiento de las líneas estratégicas, se encuentran:

- Acompañamiento en la gestión e integración de marcos institucionales y empresariales para la inclusión social y la igualdad de género en entidades de sectores con grandes retos en estos temas, por ser tradicionalmente masculinizados. Se busca que al interior de las empresas existan acciones concretas que fomenten esquemas de no discriminación, inclusión e igualdad. Para ello, se recurrirá al Sello de Igualdad de Género del PNUD y a la Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- El diseño de estrategias de articulación social para el fortalecimiento de la igualdad entre hombres y mujeres jóvenes, en conformidad con los planes de desarrollo de gobiernos, gestionadas desde dos alternativas de acción:

1. A partir del fortalecimiento de cohesión social desde la lógica del empoderamiento de mujeres e inclusión social desde enfoques participativos, multisector y multiactor;
 2. Mediante el fortalecimiento de las políticas públicas destinadas a favorecer programas destinados a mujeres para que efectivamente transversalicen la perspectiva de género y fomenten la igualdad sustantiva.
- La promoción de la participación efectiva de mujeres en órganos de gobernanza de cooperativas y empresas sociales.

En este proceso, el PNUD tiene un rol clave para seguir posicionando los temas con el fin de promover mercados laborales y sistemas de seguridad incluyentes. Algunos caminos pueden

ser a través de la educación, el fortalecimiento de habilidades de emprendimiento, la puesta en marcha de iniciativas que favorezcan el sistema de cuidado, entre otros. En esta línea, desde la Unidad de Desarrollo Social y Económico, se continuará con el diseño de programas educativos y de formación para niñas y niños, jóvenes y mujeres, que transversalizan los principios de igualdad; articulados desde temas de empleabilidad, habilidades socioemocionales, educación financiera con perspectiva de género, las CTIM (ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas), los modelos de atención y cuidados para que sean inclusivos, ente otros.

2. SOBRE LA SOLUCIÓN EMBLEMÁTICA 2: AYUDAR A REVITALIZAR LA GOBERNANZA INCLUSIVA, LA PARTICIPACIÓN Y EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES



El mayor desafío para apalancar la recuperación de la crisis derivada de la pandemia por COVID-19 es revertir el aumento de la desigualdad y el incremento de la pobreza, manteniendo la cohesión social y la paz. En el marco de estos esfuerzos, la igualdad de género constituye un principio transversal a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; se trata de una condición imprescindible para alcanzar el desarrollo “ya que sin la completa participación de las mujeres, el

desarrollo no será sostenible, ni será desarrollo”.

El PNUD brinda apoyo a sus aliados para desarrollar e implementar políticas, actividades de promoción y reformas legales, para acelerar la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones, desde el hogar hasta la comunidad, a los parlamentos nacionales, procesos de paz y foros mundiales. La estrategia para ayudar a revitalizar la gobernanza inclusiva,

la participación y el liderazgo de las mujeres comprende promover la participación de las mujeres como votantes y candidatas en los procesos electorales, y apoyar la representación de las mujeres en las instituciones de gobernanza, incluidos los comités constitucionales, los parlamentos, las administraciones públicas y la judicatura.

Asimismo, el PNUD promueve el liderazgo y la participación de las mujeres a nivel local y regional en la toma de decisiones que las afectan directamente a ellas y a sus comunidades como la mitigación y adaptación al cambio climático, la reducción del riesgo de desastres, la mitigación de conflictos, la mediación y la consolidación de la paz. Es necesario que las mujeres contribuyan a la toma de decisiones que afectan sus vidas y se beneficien del proceso de la democracia. La democracia paritaria propone un nuevo modelo de un estado inclusivo, tal como lo propone la Agenda 2030, y un nuevo pacto social donde la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres sea una realidad.

En México, la violencia y desigualdad hacia las mujeres reflejan un debilitamiento del tejido social y de los niveles de cohesión al interior de la sociedad. Como se mencionó, en México, 70.1% de las mujeres de 15 años y más ha experimentado, al menos, una situación de violencia a lo largo de la vida. La violencia es un obstáculo que impide que las personas puedan ejercer sus libertades plenamente y ampliar sus oportunidades; es, por tanto, un obstáculo para lograr niveles óptimos desarrollo humano. Desde PNUD sostenemos que las sociedades cohesionadas suelen estar mejor preparadas para procesar los conflictos sociales sin incurrir a la violencia. Cabe mencionar que una sociedad con mayor cohesión social mantiene una correlación en la capacidad de inclusión y resiliencia que existe en su interior (PNUD, 2020).

Es por ello que, desde la Unidad de Gobernanza Efectiva y Democracia, es prioritario apoyar al Estado mexicano en la creación de capacidades para monitorear y evaluar el logro del ODS 16, a fin de promover sociedades justas, pacíficas y con instituciones sólidas e inclusivas. En este sentido,

las líneas estratégicas respecto a la gobernanza inclusiva son las siguientes:

- Acompañamiento y fortalecimiento de capacidades para la transversalización de la igualdad de género en el ciclo de la política pública y los procesos de toma de decisiones, como por ejemplo en el financiamiento para el desarrollo, la cooperación para el desarrollo y la promoción económica internacional, incluido el nivel subnacional.
- Generación de conocimiento para la igualdad de género en temáticas relacionadas con la gobernanza democrática, la corrupción, la legislación y la igualdad de género. Por un lado, se desarrollarán prácticas que permitan aumentar la eficacia en las intervenciones en el campo al aplicar las lecciones aprendidas y por otro lado, la investigación aplicada al nivel subnacional generará herramientas aplicables por las y los servidores públicos en su quehacer institucional.
- Fortalecimiento de capacidades para la recolección de datos y el análisis de género, derechos laborales, negociación, reconciliación, violencia hacia las mujeres y las niñas, acoso y hostigamiento sexual, que incluirán la implementación de protocolos de sensibilización y atención.
- Finalmente, se abrirán espacios para trabajar sobre desafíos de desarrollo en materia de: feminización de la pobreza, interseccionalidad, ejercicio feminista del poder, movimientos sociales feministas, ecofeminismo y colectivos y organizaciones comunitarias de mujeres, para construir entornos de paz y seguridad.

3. SOBRE LA SOLUCIÓN EMBLEMÁTICA 3: APOYAR A LAS SOCIEDADES IGUALITARIAS PARA FOMENTAR LA RESILIENCIA



Para entender la desigualdad de género, así como las relaciones que establecen mujeres y hombres con la naturaleza, es necesario analizar el acceso, uso y control de los recursos y los beneficios que se derivan de ellos. Adicionalmente, el reconocimiento del saber y la experiencia de las mujeres como usuarias, gestoras y conservadoras de los recursos naturales es clave para la sostenibilidad ambiental. La división de roles por sexo y el tipo de conocimientos que derivan de ello convierte a las mujeres necesarias en el manejo de proyectos ambientales.

En este sentido, y para contribuir al cumplimiento de los compromisos del Estado mexicano en materia de medio ambiente y género, la estrategia del PNUD se enfocará en:

- a. Biodiversidad e integridad ecosistémica: se buscará la conservación de la biodiversidad enfocada en el impulso a políticas y programas integrales de gestión del territorio para salvaguardar la funcionalidad de los ecosistemas y el capital natural del que dependen múltiples actividades económicas, culturales y sociales.
 - Impulsar el acceso equitativo a la gestión, aprovechamiento, distribución de beneficios y toma de decisiones sobre los recursos naturales entre hombres y mujeres, especialmente en los contextos rurales.
 - Mejorar la disponibilidad de información

sobre las brechas de desigualdad, los contextos en que estas se generan o mantienen, así como de aquellos elementos que ayudan a su reducción.

- Fortalecer los liderazgos y la participación de las mujeres y grupos de mujeres organizadas en espacios de gobernanza a nivel comunitario, subnacional y nacional en los que se definan políticas públicas para el manejo de recursos naturales, la conservación ambiental, aprovechamiento y conservación de capital natural.
- b. Medios de vida sostenibles: corresponde a iniciativas que acompañen a comunidades, organizaciones de base y pequeños productores con mejores prácticas sostenibles y con mejores resultados en el tiempo.
 - Impulsar proyectos e iniciativas liderados por mujeres que promuevan el autoempleo, la inclusión económica y el aseguramiento de condiciones básicas como la seguridad alimentaria y el acceso al agua; con especial énfasis en la recuperación de prácticas y saberes bioculturales que generen co-beneficios sociales, ambientales y económicos.
 - Impulsar la participación igualitaria de las mujeres en medios de vida y actividades socioambientales no tradicionales. La participación y liderazgo en acciones que tradicionalmente han sido exclusivas de los hombres, como el manejo forestal, pesca, acuicultura y otros

- Impulsar la revalorización de medios de vida y tareas desarrolladas por mujeres vinculadas al cuidado del medio ambiente, con el fin de asegurar el bienestar social y económico.
- c. Gestión integral de riesgos, mitigación y adaptación al cambio climático: se enfocará en acompañamiento a políticas, protocolos y mecanismos de gestión integral de riesgos. Establecer medidas a nivel municipal, sectorial y de políticas públicas para reducir la probabilidad de impacto de desastres, los daños y pérdidas que pudieran ocurrir, y las capacidades de restauración y recuperación luego de su ocurrencia.
- Incidir en el diseño de políticas públicas de adaptación y/o mitigación en materia de cambio climático basadas en evidencia y enfoques participativos, a través de la promoción de metodologías y herramientas que permitan la medición y evaluación de los impactos del cambio climático en mujeres y niñas en las zonas más vulnerables de México.
 - Desarrollar metodologías y herramientas de análisis de los riesgos de desastres en los procesos de desarrollo, que sean contextualizadas para los proyectos en México y que permitan identificar las causas de las vulnerabilidades multidimensionales con perspectiva de género, así como también su medición diferenciada.
- d. Financiamiento estratégico: se proveerá asistencia técnica de alto nivel para el análisis, diseño y mejora de políticas y programas públicos bajo un enfoque de sostenibilidad y rentabilidad. Se continuará el apoyo en el diseño y fortalecimiento de instrumentos financieros como fondos, bonos, créditos, etc. que permita salvaguardar el capital natural y la restauración de los ecosistemas.
- Fortalecimiento de los liderazgos y la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones donde se diseñen, implementen y formulen instrumentos y políticas financieras en materia ambiental, de cambio climático o riesgos; así como garantizar el acceso de las mujeres a mecanismos/medidas de financiamiento ambiental, fortaleciendo sus medios de vida.

4. SOBRE LA SOLUCIÓN EMBLEMÁTICA 4: PONER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CENTRO DEL CUIDADO DE LAS PERSONAS Y DEL PLANETA



La organización social actual de las labores del hogar y de cuidados asigna fundamentalmente a las mujeres la responsabilidad de realizar

todas aquellas actividades que permiten el sostenimiento de la vida, desarrollarse emocional y físicamente, alimentarse, estar sanas,

educarse y vivir en un hábitat propicio para su desarrollo y bienestar, sin que estas labores sean reconocidas social o económicamente. Esta asignación, casi exclusiva para las mujeres, representa grandes costos económicos, sociales, físicos y emocionales para ellas, tiene efectos profundos en la persistencia de la desigualdad entre mujeres y hombres, así como en la garantía de sus derechos.

Así, uno de los nudos estructurales de la desigualdad de género, junto con la desigualdad socioeconómica; los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos; y la concentración del poder, es la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado. El trabajo de cuidados constituye un elemento central para el logro de varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) incluidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La meta 5.4 del ODS 5, referente a

reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados, es esencial para alcanzar el resto de los ODS.

En este sentido, las líneas estratégicas para poner la igualdad de género en el centro de los cuidados son:

- Promover el reconocimiento del cuidado como un derecho humano que debe ser garantizado por el Estado y apoyar al Estado a generar las condiciones para su ejercicio pleno.
- Diseñar estrategias y recomendaciones para la atención de las desigualdades entre mujeres y hombres respecto a las labores domésticas y de cuidados desde un enfoque de derechos.
- Desarrollar redes y metodologías de cuidados basadas en la naturaleza y en el cuidado del medio ambiente, así como la recuperación de conocimientos tradicionales de las mujeres.

5. SOBRE LA SOLUCIÓN EMBLEMÁTICA 5: CERRAR LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL ACCESO A LA ENERGÍA



El acceso a servicios de energía es prerequisite para el logro del crecimiento económico y la reducción de la pobreza. Muchas mujeres gastan su tiempo por acarrear agua, reduciendo incluso sus opciones de inserción educativa; no cuentan con energía y tecnología para el procesamiento de alimentos; su tiempo se ve reducido por no contar con acceso a energía y tecnología que

facilite el desarrollo de ciertas actividades. Así, el desarrollo socio-económico de las personas puede estar limitado por la falta de acceso a servicios de energía alternativos (pobreza energética). Por ello, conocer los roles de género en el acceso y uso de la energía es fundamental para ampliar la participación de las mujeres en este sector, así como también garantizar que

las intervenciones contemplen sus necesidades específicas en materia de capacitación, empleo y roles en los hogares; a la vez que aporta datos para identificar áreas de mejora en instrumentos de política pública con perspectiva de género en materia de energía; contribuyendo así a la deconstrucción de los roles de género.

Además, la calidad y cantidad de energía determina la eficiencia y efectividad de sus actividades y la calidad de vida de las personas usuarias, sobre todo para las mujeres y sus roles tradicionales de género. También, la disponibilidad y acceso a energía tiene diferentes impactos entre hombres y mujeres; y los hombres y mujeres poseen distintos usos y necesidades de energía

Por ello, la perspectiva de género en los temas energéticos puede ayudar a reducir la pobreza y apoyar los medios de subsistencia tanto de hombres como de mujeres, así como apoyar la autonomía económica de las mismas. Las acciones que se tomarán para conseguirlo son:

- Incluir el análisis de género como un apartado obligatorio en los proyectos e iniciativas sobre acceso energético, apropiación tecnológica y fomento a fuentes de energía sostenibles; para visibilizar los roles diferenciados de género.
- Promover la participación de las mujeres en CTIM, ligado a energías.
- Impulsar liderazgos femeninos en actividades de innovación y apropiación tecnológica (sistemas fotovoltaicos, cambios de motores, mini hidro a nivel comunitario, entre otras), mediante la formación, capacitación y actualización en la materia.
- Análisis de brechas de desigualdad de género y oportunidades en políticas de mitigación y adaptación al cambio climático para los instrumentos de reporte a compromisos internacionales (Comunicación Nacional e Informe de Transparencia).
- Generación de capacidades para el acceso de las mujeres a ecotecnologías.

6. SOBRE LA SOLUCIÓN EMBLEMÁTICA 6: IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES



Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas: más niñas están escolarizadas, y se obliga a menos niñas al matrimonio precoz; hay más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de liderazgo, y las leyes se están

reformando para fomentar la igualdad de género. A pesar de estos logros, todavía existen muchas dificultades: las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas

a todos los niveles de liderazgo político, y 1 de cada 5 mujeres y niñas de entre 15 y 49 años afirma haber sufrido violencia sexual o física a manos de una pareja íntima en un período de 12 meses.

Bajo el liderazgo de la Unidad de Desarrollo Social y Económico, se realizó el Informe de Desarrollo Humano a nivel municipal, que asume el compromiso de presentar los cálculos del Índice de Desigualdad de Género (IDG) en los más de 2,000 municipios del país. Esto resulta importante porque un elemento indispensable para avanzar hacia la igualdad de género es contar con desagregaciones de datos e información relevante que pueda apoyar a la toma de decisiones basadas en evidencias.

Para ayudar a revitalizar la gobernanza inclusiva, la participación y el liderazgo de las mujeres, especialmente pensando en un Estado con perspectiva de género, se trabajará directamente con los gobiernos en el ámbito federal como subnacional en iniciativas para el empoderamiento político de las mujeres, asegurando su participación política sustantiva, plena, igualitaria y libre de violencia política en razón de género; con énfasis especial en mujeres indígenas y afromexicanas. Igualmente, se buscará fortalecer la participación de las mujeres

en cargos opuesto de toma de decisiones en el sector privado, en el ámbito comunitario y en los sistemas normativos indígenas.

También, se buscará apoyar al gobierno de México a crear un sistema de cuidados progresivo, inclusivo y sostenible con justicia y bienestar social, crecimiento económico, aumento de productividad y reducción de violencia y contribución a la paz social.

Además, y respecto a las estadísticas con perspectiva de género, se trabajará en robustecer la perspectiva en los insumos y herramientas generadas, elevando su eficiencia e incidencia; y se seguirá haciendo uso de los datos producidos por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el Consejo Nacional para prevenir la Discriminación (CONAPRED), Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México, entre otras.

Igualmente, se buscará trabajar de la mano con el Inmujeres, la Secretaría de Relaciones Exteriores y ONU Mujeres para la organización de la XVI Conferencia Regional de la Mujer, a celebrarse en 2025 en México.



MONITOREO Y EVALUACIÓN

Con el liderazgo de la Unidad de Monitoreo y Evaluación, se continuará con la promoción de espacios de aprendizaje para fortalecer las capacidades del personal de la Red de Monitoreo y Evaluación para la construcción de marcos de resultados y la redacción de documentos de proyecto que incluyan la perspectiva de género de manera sólida.

Se impulsará la creación y seguimiento de indicadores para monitorear el avance del empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género, así como indicadores específicos para dar seguimiento a acciones a la implementación de la Estrategia de Género, incorporándolos al ejercicio de Reporte Anual Orientado a Resultados. Adicionalmente, continuará siendo mandatorio la participación de la Unidad de Género en todos los Comités de Revisión de Proyecto, para asegurar un adecuado análisis de

género en los Documentos de Proyecto, así como dar estrategias para que los proyectos tengan un marcador de género 2. Asimismo, se elaborará un lineamiento sencillo de referencia rápida para los proyectos, que funcione de guía para cómo trabajar con perspectiva de género sus acciones.

Además, se continuará impulsando la inclusión del empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género como criterios específicos dentro de las evaluaciones de los proyectos, por ejemplo, a través de análisis desagregados por género y de recomendaciones sobre cómo los proyectos están contribuyendo o no al empoderamiento de las mujeres. También, se promoverán enfoques de monitoreo y evaluación que sean más adecuados para apoyar el diseño e implementación de la programación basada en una lógica de cartera para abordar la igualdad de género desde un enfoque sistémico.





HABILITADORES

Financiación

El PNUD buscará movilizar fuentes de financiación públicas y privadas, así como de agentes no tradicionales al desarrollo, para promover la igualdad de género. Los esfuerzos se centrarán en armonizar la financiación pública y privada con los compromisos en materia de igualdad de género a través de marcos nacionales de financiación integrados en pro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Dichos esfuerzos se conectarán con la línea estratégica de gobernanza inclusiva que busca generar recomendaciones para visibilizar la importancia del financiamiento para el desarrollo con perspectiva de género y la movilización de recursos.

Se buscará que todos los proyectos destinen recursos para implementar acciones específicas para la igualdad de género, lo cual contribuirá a aumentar los recursos de la oficina destinados a esta temática. Igualmente, se buscará que 15% de los recursos TRAC 2 sean destinados a actividades de género.

Digitalización

Se promoverá el diseño y adopción de herramientas digitales para impulsar la participación de las mujeres en diversos ámbitos, como el laboral, económico y ambiental, velando por los procesos para mejorar la gobernanza de las actividades digitales de manera que resguarden la igualdad de género y los derechos de las mujeres en la esfera digital.

Se impulsará la inclusión de la perspectiva de género en los servicios públicos y financieros digitales para aprovechar las herramientas digitales para la generación de ingresos y el emprendimiento de las mujeres. Asimismo, el PNUD promoverá la igualdad de acceso a las habilidades tecnológicas y a la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). Además, se impulsará el uso de soluciones digitales que ayuden a combatir la violencia de género. Se pondrá especial énfasis en probar soluciones diseñadas y desarrolladas por mujeres.

El PNUD en México acompañará a los estados y comunidades en su recorrido de transformación digital para crear redes de actores y sistemas que garanticen la protección de los derechos humanos y que ayuden a cerrar las brechas digitales a las que están expuestas las mujeres. Cabe destacar que estas acciones se realizarán bajo el principio de “no dejar a nadie atrás”, puesto que, debido a las características del país, puede ser complicado llevar la digitalización a las mujeres más vulnerables.

Innovación estratégica

El PNUD en México aplicará una lógica de cartera para abordar distintas facetas de la desigualdad de género al mismo tiempo, de manera que pueda impulsar una transformación sistémica.

El Laboratorio de Aceleración promoverá, al interior de la Oficina de País, con las contrapartes de gobierno y con otros aliados (sector privado, sociedad civil, academia) la adopción de herramientas y métodos para abordar, desde un enfoque sistémico, los desafíos que impiden alcanzar la igualdad de género. Es decir, se promoverán herramientas que ayuden a generar un entendimiento sistémico de los problemas, a idear visiones a futuro y metas comunes, y a diseñar y probar portafolios de soluciones. Se pondrá especial atención en que el diseño e implementación de dichas herramientas habiliten la participación de las mujeres y de poblaciones vulnerables en la fase de entendimiento de las problemáticas y en la fase de generación y experimentación de soluciones.

El Laboratorio de Aceleración dotará a los Gobiernos y otros asociados de capacidades que les permitan explorar soluciones no evidentes, por ejemplo, a través del enfoque de mapeo de soluciones, prestando especial atención a aquellas innovaciones de base creadas por mujeres para atender sus necesidades.



TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL

La cultura organizacional de la Oficina del PNUD en México se basa en la sensibilidad de género, las prácticas de no discriminación y en incentivar la paridad en las contrataciones. No obstante, aunque el personal posee conocimientos generales y/o básicos sobre la perspectiva de género, no implica necesariamente una interiorización clara de ello en las dinámicas cotidianas de trabajo y relación con colegas y contrapartes, y tampoco el conocer los valores fundamentales del PNUD y de las Naciones Unidas implica una aplicación permanente de estos en la vida cotidiana, dentro y fuera de la Oficina.

En este sentido, algunas de las estrategias que se seguirán para asegurar que la Cultura Organizacional del PNUD sea con perspectiva de género son:

- Sesión de inducción mensual con personal de nuevo ingreso, ABC de género, que incluye la normatividad del PNUD al respecto.
- Siete cursos mandatorios adicionales en género para todo el personal del PNUD: conceptos básicos de género, marco internacional para la igualdad de género, promoción de la igualdad de género en el sistema de la ONU, empoderamiento económico de las mujeres, liderazgo de las mujeres, violencia contra las mujeres y las niñas, igualdad de género en el trabajo, y género y medio ambiente.
- Talleres de género con cada una de las áreas programáticas y operativas del PNUD.
- Sesiones de trabajo en los procesos de creación y diseño de proyectos, para asegurar una correcta planeación y análisis de género.
- Sesiones uno-a-uno con el personal que así lo requiera, para resolver dudas pertinentes a sus proyectos y transversalización de la perspectiva de género.
- Asegurar que peer helpers y personas consejeras de estrés de la ONU cuenten con capacitación específica para atender temas sensibles al género.
- Difusión de plataformas de aprendizaje en género, como puntogenero.inmujeres.gob.mx y Yo sé de Género de ONU Mujeres.

Asimismo, se buscará implementar un programa de mentorías en género para quienes tengan un interés específico en el tema, que puedan desarrollarlo tanto al interior como al exterior del PNUD.

Para mantener un constante énfasis en la transversalización de la perspectiva de género al interior de las unidades programáticas y de operaciones, se han establecido una red de Enlaces de Género de cada unidad, cuya labor se enfoca en dar seguimiento a las recomendaciones realizadas por la unidad de género a cada unidad y proyecto; recomendar y apoyar en la implementación de las acciones de género en sus unidades y apoyar en la elaboración de informes sobre las acciones de género en el PNUD en México. Estas personas deberán, idealmente, tener conocimientos previos sobre igualdad de género, así como estar en comunicación constante con las y los oficiales de área y con la Unidad de Género. Las y los enlaces de género serán fundamentales para alcanzar las metas planteadas en esta Estrategia.

También se contará con una guía de comunicación con perspectiva de género y mensajes clave para difusión que, con el apoyo de la Unidad de Comunicación, se convertirán en líneas estratégicas de comunicación con perspectiva de género para la oficina. Esta comunicación será tanto al interior como al exterior del PNUD, y se procurará que todos los documentos, tanto programáticos como operativos, usen el lenguaje inclusivo.

El Laboratorio de Aceleración y la Unidad de Género promoverán espacios de reflexión al interior de la Oficina para fortalecer capacidades que permitan vincular el cambio individual con el cambio institucional y los objetivos de desarrollo a largo plazo. Específicamente, el Laboratorio de Aceleración contribuirá con enfoques y herramientas de inteligencia colectiva para cuestionar los supuestos, desaprender los prejuicios, practicar la escucha activa, despertar la propia curiosidad y la de otras personas, y compartir el poder.

A la par del grupo “Hombres por la Igualdad”, se implementarán “Cafés de género” en los que

las personas asistentes puedan presentar sus dudas sobre los temas de igualdad de género, diversidad, etc., sin temor a ser juzgadas, y como espacio de reflexión colectivo. Serán también espacios de intercambio de saberes, buenas prácticas y lecciones aprendidas de los proyectos en materia de perspectiva de género como un espacio institucional y regular; en donde se compartan por temáticas y áreas, las experiencias que pueden ser replicadas y, a su vez, se cuente con un espacio de diálogo para compartir problemáticas en la implementación de la perspectiva de género.

El Grupo Focal de género de la oficina buscará tener sesiones mensuales, en las que se invitará a representantes de organizaciones de la sociedad civil para facilitar grupos de discusión y reflexión sobre la promoción de masculinidades positivas, no violentas y corresponsables.

Finalmente, es importante fortalecer, de la mano con la Unidad de Recursos Humanos, la información y procedimientos sobre la política corporativa de Hostigamiento, acoso sexual, discriminación y abuso de autoridad, incluyendo a quienes laboran fuera de la Oficina sede, para prevenir, atender y sancionar ante cualquier forma de abuso de poder u hostigamiento laboral o sexual.

Igualmente, se trabajará, de la mano con el Grupo Interagencial de Género, en la revisión de las políticas de balance vida/trabajo, para generar un documento de buenas prácticas y recomendaciones al interior del Sistema de las Naciones Unidas.

Sello de género

Para una oficina más igualitaria y paritaria, el PNUD lanzó, en 2011, esta herramienta como parte integral de la estrategia de la institución para fortalecer la capacidad de las oficinas de país en la promoción de la paridad, y asegurar que la dimensión de género sea transversalizada en los programas de desarrollo y en el apoyo técnico a contrapartes de gobierno y sociedad civil. El Sello de Igualdad de Género ha servido como plataforma de aprendizaje para contribuir a

que las oficinas en los países puedan establecer parámetros de referencia, afinar estrategias, documentar innovaciones y mostrar los impactos de las intervenciones para la igualdad de género.

La oficina de México se sumó en junio de 2021 a este proceso, que concluirá durante 2023. Se continuarán implementando las estrategias desarrolladas durante el proceso del Sello en el periodo de vigencia de esta estrategia, para asegurar que se continúe con la igualdad de género como prioridad de la oficina.

Comunicación

Se desarrollarán lineamientos generales de comunicación con perspectiva de género, con mensajes clave que todo el personal pueda replicar. Asimismo, con base en el Calendario Feminista que se emitirá anualmente, se desarrollará una estrategia de redes sociales para visibilizar los días conmemorativos a cuestiones de igualdad de género y reconocimiento de las mujeres.

Se fortalecerán las vías de comunicación internas para que la información sobre género, tales como herramientas, metodologías y buenas prácticas se puedan compartir desde la Oficina hasta cada uno de los proyectos.



ANEXOS



ANEXO I. Perfil de la oficina

Las tablas que demuestran los datos en cuanto a la distribución de género por tipo de contrato y por grado en la oficina del PNUD México al 3 de agosto de 2022:

DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO POR TIPO DE CONTRATO				DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO POR GRADO			
Tipo de contrato	Hombres	Mujeres	Total	Contrato	Hombres	Mujeres	Total
EXP	1	0	1	No dat.	219	252	471
FTA	7	17	24	D2	1	0	1
ITN	0	6	6	P5	0	1	1
NPS	219	246	465	NOB	2	1	3
PA	1	0	1	NOA	2	5	7
SC	3	2	5	G7	1	3	4
SPC	0	4	4	G6	0	4	4
YOU	0	1	1	G5	1	3	4
Total	231	276	507	G3	1	0	1
				SB4	1	0	1
				SB3	1	0	1
				SB2	1	2	3
				GP	1	5	6
				Total	231	276	507

Fuente: Elaboración propia.

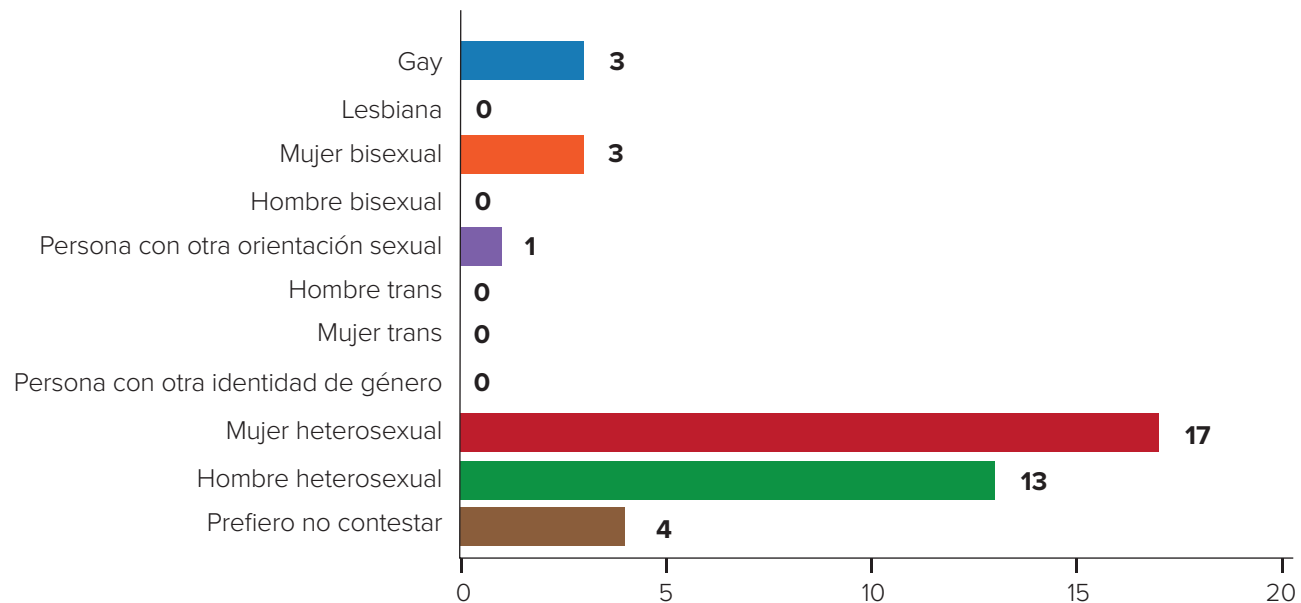
En cuanto a los contratos NPSA que representan la mayoría de los de la oficina, la distribución entre los géneros y niveles con corte de 26 de septiembre de 2022 es la siguiente:

Nivel	Hombres	Mujeres	Total
NPSA-1	11	9	20
NPSA-2	39	38	77
NPSA-3	27	30	57
NPSA-4	35	44	79
NPSA-5	18	39	57
NPSA-6	33	31	64
NPSA-7	13	16	29
NPSA-8	12	17	29
NPSA-9	12	14	26
NPSA-10	8	1	9
NPSA-11	6	4	10
Total	214	243	457

Fuente: Elaboración propia.

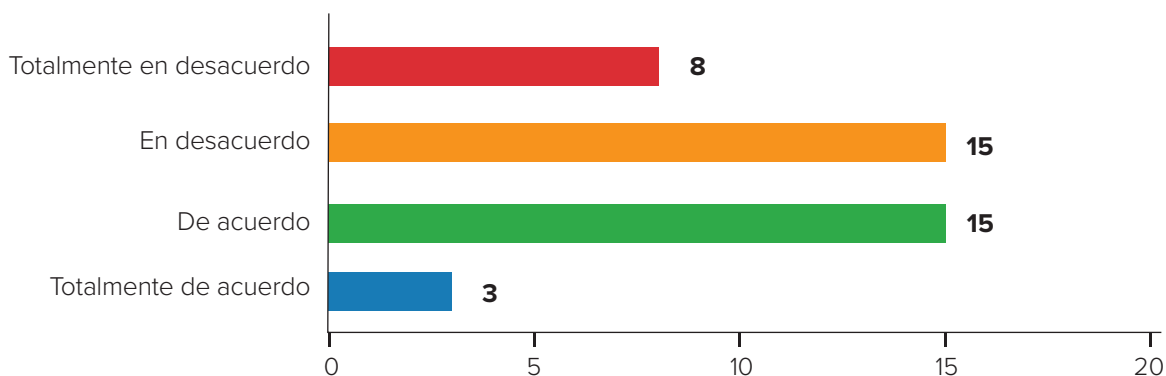
La siguiente tabla muestra los datos sobre la orientación sexual e identidad de género del personal de la oficina:

FIGURA 5 | Prevalencia total de violencia contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida, 2021



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se encuentra la información sobre la percepción que comparten las y los colegas de la oficina sobre la existencia del esfuerzo organizacional por reconocer la diversidad en todas sus formas como parte esencial del desarrollo humano y social:



Fuente: Elaboración propia.



**Programa de las Naciones Unidas para
el Desarrollo en México**

Montes Urales 440
Col. Lomas de Chapultepec
Alcaldía Miguel Hidalgo
C.P. 11000, Ciudad de México
www.undp.org/es/mexico

