Igualdad de Género en las políticas Municipales

Mtra. María Margarita Cortés Cid
Especialista en políticas públicas para la igualdad de género .

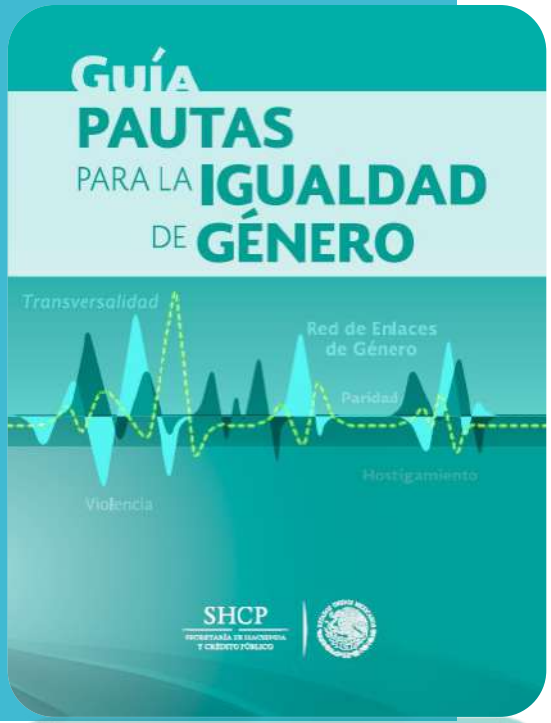
Mtra. María Margarita Cortés Cid.

Especialista en políticas públicas para la igualdad de genero

Ha trabajado durante 24 años en el impulso de la Agenda de Igualdad de Género en la Administración Pública Federal. Fue titular de la Unidad de Igualdad de Género en la Secretaría de Relaciones Exteriores y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Es autora de dos guías especializadas en políticas públicas y género y del “Protocolo Mexicano de Actuación para la transversalización de la perspectiva de género en programas y proyectos de Cooperación Internacional para el Desarrollo” que publicó la Agencia de Cooperación Alemana y la Secretaría de Relaciones Exteriores.

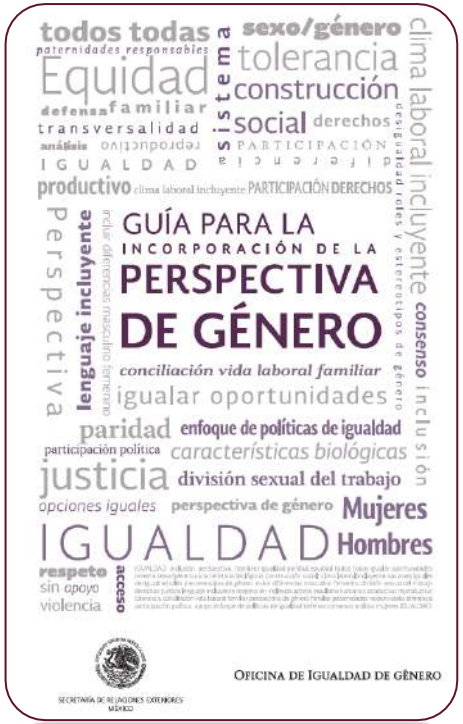
Académica y Consultora Independiente.

Publicaciones



https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/306878/Gui_a_Pautas1.pdf

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/417728/AMEXCID_Protocolo_de_G_nero_y_CID.pdf



8 y 9 M

Tan poderosas s
convertimos su
un primave

VÍCTIMAS DE
FEMINICIDIO

Guatemala - Índice Global de la Brecha de Género		
Fecha	Ranking de la Brecha de Género	Índice de la Brecha de Género
2022	113º	0,6640
2021	122º	0,6550
2020	113º	0,6660
2018	107º	0,6680
2017	110º	0,6670
2016	105º	0,6662
2015	106º	0,6670
2014	89º	0,6821
2013	114º	0,6304
2012	116º	0,6260
2011	112º	0,6229
2010	109º	0,6238
2009	111º	0,6209
2008	112º	0,6072
2007	106º	0,6144
2006	95º	0,6067

Informe Global de Brecha de Género 2022 (156)

*Esperanza de vida saludable y proporción de sexo al nacer

Fuente: Foro Económico Mundial. Informe: Índice Global de Brecha de Género, 2021.

Se necesitarán otros 132 años para cerrar la brecha global de género.

Economy Profile

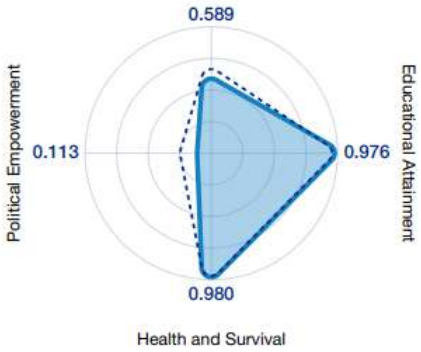
Guatemala

Score (imparity = 0, parity = 1)	Rank (out of 146 countries)	Index Edition
0.664	113th	2022

Global Gender Gap Index 2022 Edition

Guatemala score | average score

Economic Participation and Opportunity



Overview

Index and Subindex	2022 Score	2022 Rank	▾ 2021 Score	▾ 2021 Rank
Global Gender Gap Index	0.664	113th	0.655	122nd
Economic Participation and Opportunity	0.589	117th	0.560	129th
Educational Attainment	0.976	98th	0.969	109th
Health and Survival	0.980	1st	0.979	32nd
Political Empowerment	0.113	119th	0.112	122nd

Tres elementos centrales

1. La Agenda de Género no es una agenda de mujeres para mujeres, es un tema que **nos compromete** como humanidad.

2. "Igualdad" y "equidad" **no son lo mismo**.

3. Las personas son los agentes principales de su **propio desarrollo**, lo que se busca se transformar la situación de desventaja que viven.

PROFESSIONAL
Donostia

Mujeres en su diversidad

Liconsa
plus
Nutrición por México para los Programas Institucionales de Alimentación
Elaborado por:
Liconsa, S.A. de C.V., Ricardo Torres No. 1,
Lomas de Sotelo, Naucalpan de Juárez,
C.P. 53390, Edo. de México
Atención a Clientes: 01 800 8370759
www.liconsa.gob.mx
Hecho en México
ALTO
A la violencia contra las mujeres y las niñas
CONAVIM
01 800 Háblalo
Elaborada con:
Leche 100% de vaca
SELLO NUTRIMENTAL
05AGIC0072014
Una porción de 240 ml aporta:
Grasa saturada 23 kcal 12%
Otras grasas 12 kcal 3%
Azúcares totales 46 kcal 13%
Sodio 120 mg 6%
Energía 109 kcal
Energía por envase 455 kcal
% de los nutrimentos diarios
4,17 porciones por envase

Leche
Liconsa
plus
Leche 100% vaca
ALTO
CONAVIM
1L
Leche Entera Ultrapasteurizada
Adicionada con Vitaminas A y D
Leche Semidescremada
Ultrapasteurizada
Adicionada con Vitaminas A y D

01800

- Padrón de personas beneficiarias: **6.3 millones de personas mexicanas.**
- Desagregación por sexo: **61.7% (mujeres), 38.3 % (hombres)**
- Impacto de la acción: **85 % de las llamadas** que se registran mencionan tomaron el teléfono de los empaques.

Política no contextualiza

Generando puentes
Población y territorio

DERECHO HUMANO A LA MOVILIDAD, LIBRE DE VIOLENCIA

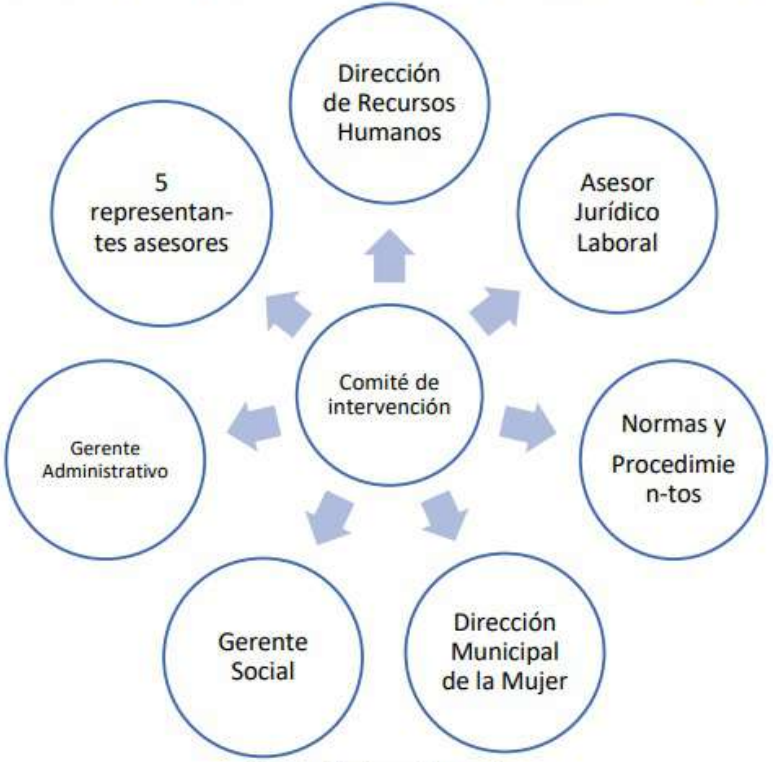
ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Marco Normativo

- Plan Nacional de Desarrollo K'atun,
- Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023
- Plan Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres 2020-2029
- Política y Plan Municipal de Desarrollo Integral de las Mujeres durante su ciclo de vida 2019-2027,
- Acuerdo para la Prevención y Atención de Casos de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral de la Municipalidad de Guatemala"

“Protocolo para la prevención y atención de casos de acoso sexual en el ámbito laboral de la Municipalidad de Guatemala”

COMITÉ DE INTERVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL DE LA MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA

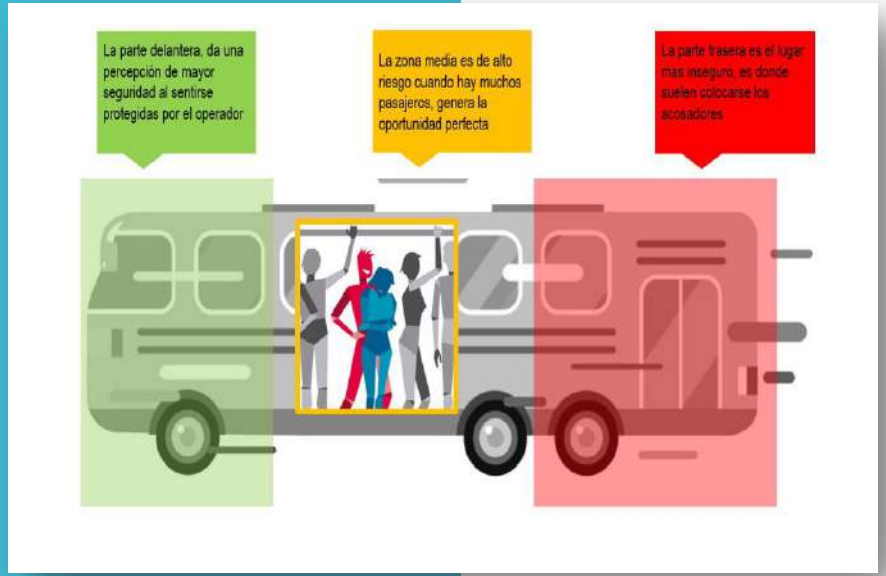


Fuente: Elaboración propia.

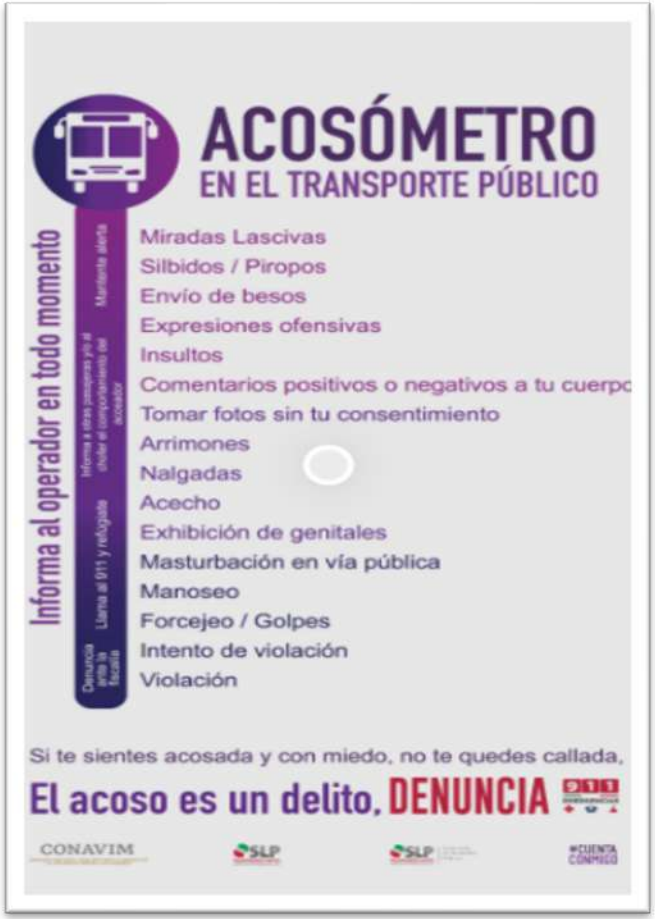
Acoso Sexual

- Es todo comportamiento, práctica o amenaza de tono sexual inaceptable, que pueden manifestarse una sola vez o de manera repetida y causar o ser susceptible de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (C190 OIT).

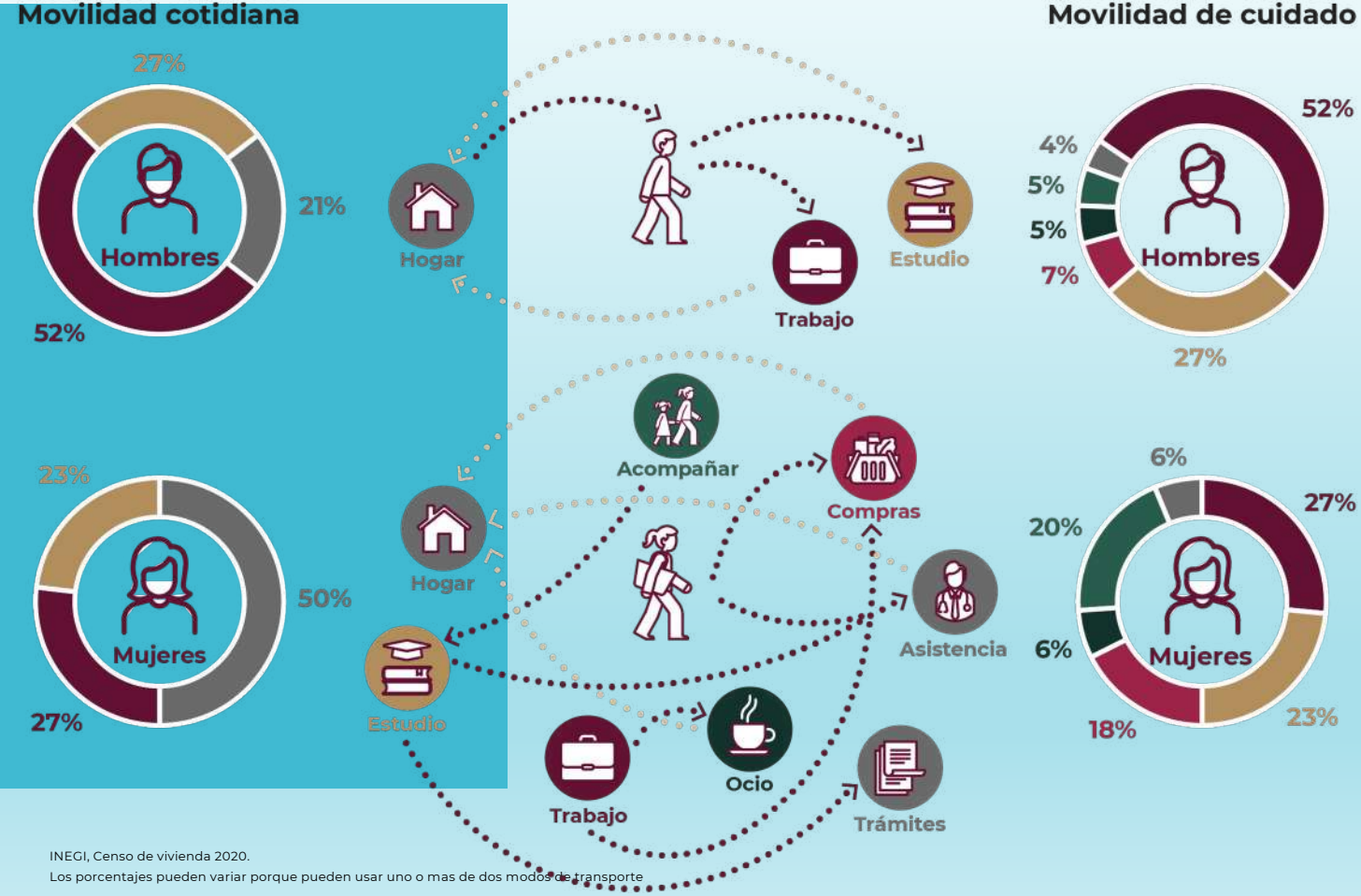
- A esta definición del Protocolo se agrega, que se considera una manifestación de violencia que conlleva un ejercicio abusivo y relación desigual de poder entre la persona acosada y el acosador/a en donde se han establecido servicios, vínculos o relaciones laborales.



Fuente: Gobierno de San Luis Potosí, 2020



Las trayectorias de las mujeres son múltiples



Las mujeres usamos más el espacio público y los medios de transporte público, lugares donde también hay una alta incidencia delictiva.

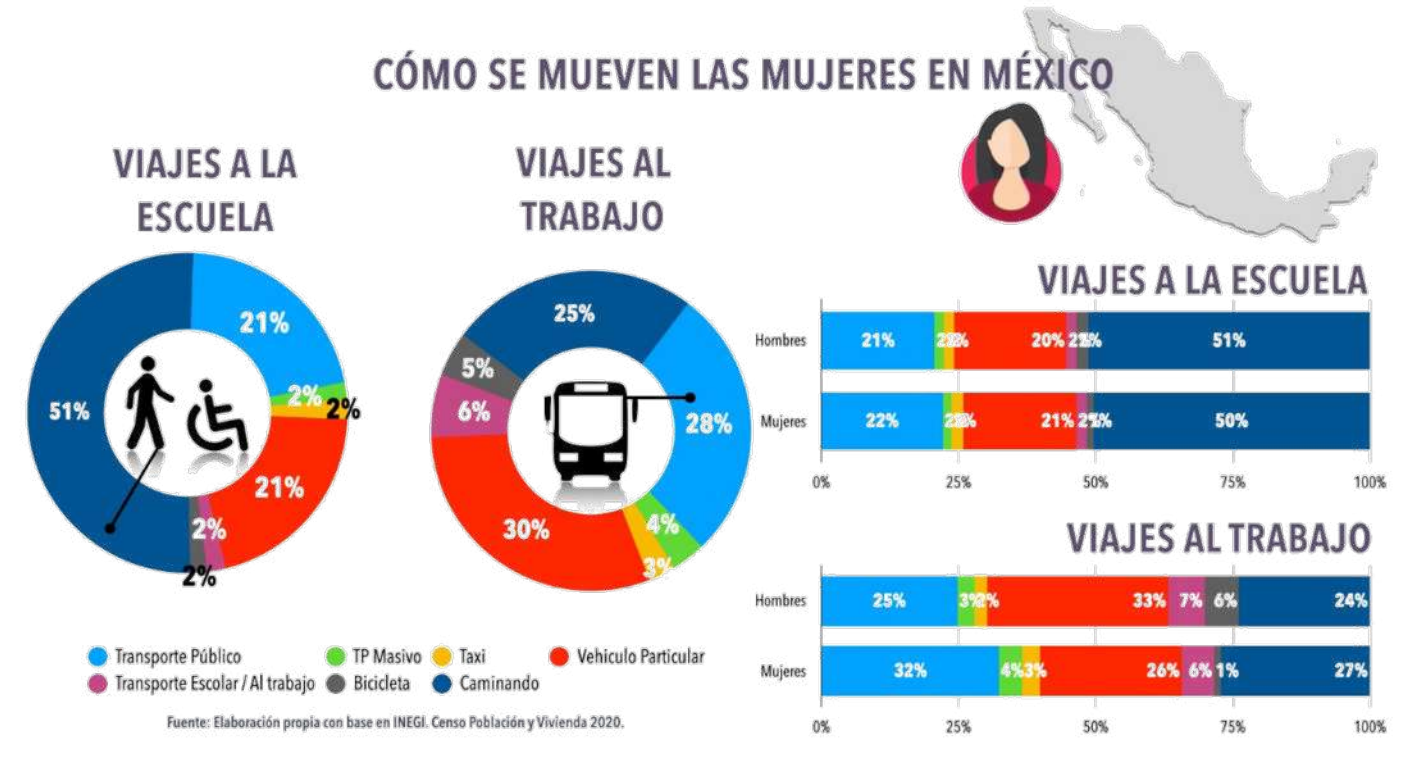
INEGI, Censo de vivienda 2020.
Los porcentajes pueden variar porque pueden usar uno o mas de dos modos de transporte

9 de cada 10 mujeres ha sido víctima de algún tipo de violencia sexual
96.8% Violencia física
94.7% Violencia verbal
Las mujeres se sienten inseguras
En el transporte público
76%
En las calles
76%
En un parque o centro recreacional
64%
Mujeres en todas las edades con niveles de ocurrencia elevado
Mujeres de 15 a 29 años que sufren actos de violencia en el transporte o espacio público
95.3%
30-40 años
88.1%
45-59 años
72.3%
60+ años
57.2%

¿Cómo nos movemos las mujeres a nivel nacional?

Las mujeres nos movemos más en transporte público y caminando

(casi 10 puntos porcentuales más que los hombres, quienes acceden más rápido a vehículos particulares, transporte de personal o incluso el uso de la bicicleta)



INEGI, Censo de vivienda 2020.

Los porcentajes pueden variar porque pueden usar uno o mas de dos modos de transporte

Tipos de acoso en el espacio público
y en el transporte público

Tipos de acoso en el espacio y el transporte público

Nivel de impacto

Intimidación, acoso verbal	Masturbación y exhibi-cionismo	Acecho y persecución de la víctima fuera de la zona del transporte público
Miradas lascivas, persistentes, de reojo, insinuantes (también con gestos)	Arrinconamiento en vehículos, bloqueo del paso, acciones grupales	Toma de fotografías de la persona o de partes de su cuerpo (sin su consentimiento y con connotación sexual
Silvidos, besos vola-dores, gestos con la mano, bocinazos, “jadeos” y otros sonidos	Toqueteos (pararse demasiado cerca, agarrar, rozar, frotarse contra el cuerpo de la persona)	Alusiones personales, sexuales, indiscretas, directas o indirectas al cuerpo.

Nivel de agresión

Experiencias Internacionales

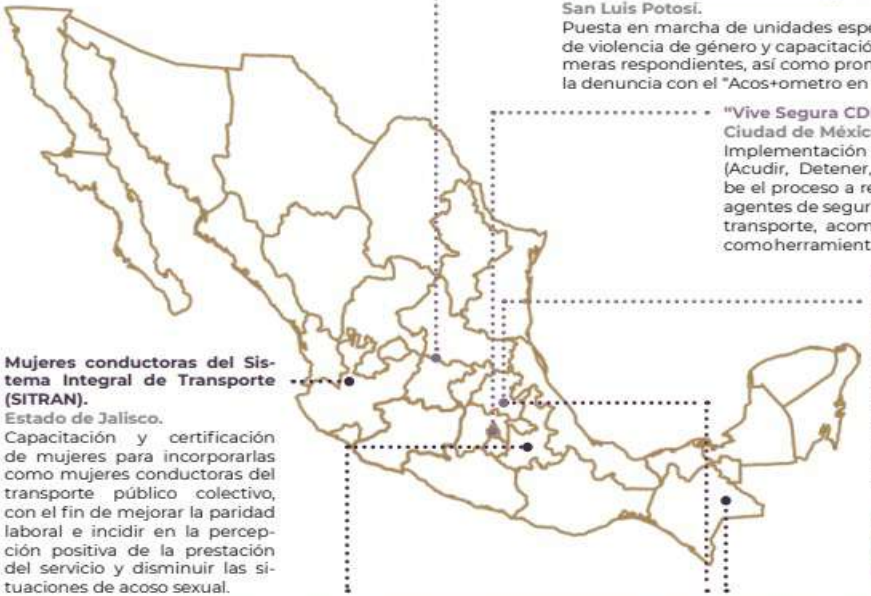
Quito, Ecuador *Plan de "Quito, Ciudad Segura para las Mujeres y las Niñas"*, una iniciativa participativa que involucra funcionariado, autoridades, organizaciones y de la sociedad civil que incluye los ejes : Transporte seguro y libre de acoso sexual contra las mujeres y niñas, barrios seguros para las mujeres y niñas, Acciones estratégicas niños, niñas, adolescentes y familias comprometidos por la no violencia y Servicios municipales fortalecidos para prevenir y atender la violencia sexual contra las mujeres y niñas en el espacio público

El Cairo, Egipto. Intervención con conductores a partir de invitaciones a partidos de futbol y torneos deportivos, donde se fueron incorporando, reflexiones en torno a conceptos relacionados con el acoso sexual. Los juegos interactivos y los ejercicios de "inversión de roles" ayudaron a los hombres a entender lo que significa ser acosado.

En una segunda fase los **conductores se volvieron promotores- aliados** para sensibilizar a otros hombres sobre la violencia contra las mujeres y el acoso sexual.

Ciudad Quezón, Filipinas. Organizó un evento tecnológico denominado "hackathon" el cual tuvo por objetivo el desarrollo de soluciones tecnológicas de programación de computadoras con 56 hackers, mujeres y hombres experimentados y emergentes para desplegar nuevas soluciones de tecnología móvil para atender el acoso sexual y la violencia contra mujeres El premio fue a **la aplicación *DLock*, que cuenta con botones de un solo clic** para enviar un mensaje o hacer una llamada telefónica a un contacto de emergencia. (CDMX se ha implementado una modalidad denuncia @twitter)

Nueva Delhi, India. Implementación de modelo de transporte, que permite aumentar la **autonomía de movimiento y autonomía económica** ya que se han implementado motos *rosas* **para mujeres** y conducidos por mujeres lo que les permite, generar ingresos y ayudar a otras mujeres a empoderarse al proporcionarles viajes seguros. Asimismo, fomenta la creación de redes de mujeres y comunidades seguras, ya que se coordinan con otras mujeres de sus vecindarios y comparten gastos de traslados para viajar hacia y desde el trabajo o visitar el mercado



Programa para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres en el Transporte Público Colectivo.
San Luis Potosí.
Puesta en marcha de unidades especializadas de atención de violencia de género y capacitación de policías como primeras respondientes, así como promoción de la cultura de la denuncia con el "Acos+ometro en el transporte público".

"Vive Segura CDMX".
Ciudad de México.
Implementación del Protocolo "A.D.A." (Acudir, Detener, Atender) que describe el proceso a realizar por las personas agentes de seguridad en los sistemas de transporte, acompañado de un silbato como herramienta preventiva y disuasiva.

Código Rojo, Ámbar y Puntos Naranjas en Estaciones de Transporte Público.
Estado de Hidalgo.
Puesta en marcha de un protocolo de actuación, botones y estaciones como puntos naranjas facilitan apoyo a mujeres en situación de acoso sexual.

Mujeres conductoras del Sistema Integral de Transporte (SITRAN).
Estado de Jalisco.
Capacitación y certificación de mujeres para incorporarlas como mujeres conductoras del transporte público colectivo, con el fin de mejorar la paridad laboral e incidir en la percepción positiva de la prestación del servicio y disminuir las situaciones de acoso sexual.

- Sensibilización
- Prevención
- Acceso a la justicia

Programa para la Prevención y Atención del Acoso y otras formas de violencia.
Estado de Puebla.
Acciones para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual a partir del reforzamiento de leyes y reglamentos, invertir recursos en infraestructura para la seguridad de las mujeres, capacitación y elaboración de protocolos de actuación.

Capacitación para conductoras y conductores del transporte convencional con perspectiva de género.
Estado de Hidalgo.
Capacitación a personas conductoras como requisito para trabajar en el sistema de transporte público colectivo para generar un mayor impacto en el comportamiento de las personas conductoras.

Programa piloto "Ruta segura para mujeres, niñas y niños, 2020".
Estado de Oaxaca.
Acciones de monitoreo y acompañamiento de policías en rutas de transporte público colectivo seleccionadas, capacitación de personas funcionarias y operadoras de transporte, y aplicación de evaluación del programa mediante encuestas a personas usuarias.

Perspectiva de Género

- Se propone eliminar las causas estructurales de las desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el sexo.
- Contribuye a crear una sociedad donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, los mismos derechos y oportunidades de acceder a los recursos económicos y representación política, etc.
- Una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres.

La perspectiva de género permite

- La perspectiva de género ofrece una metodología con un triple valor:
- 1. Identificar
- 2. Cuestionar y
- 3. Erradicar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres.

En este sentido, la meta más importante es crear condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad sustantiva.

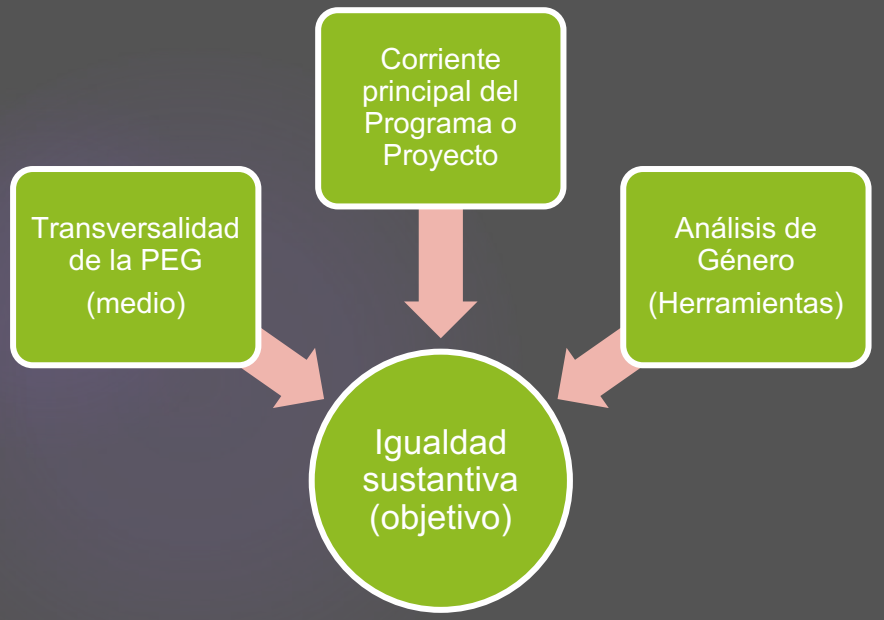
Ejes centrales de la perspectiva de género	
La Perspectiva de Género permite:	
Tener un enfoque *inclusivo e interrelacional*	• Incorpora otras categorías de carácter interseccional como la "clase", la "etnia", la "edad", entre otras.
Observar y comprender cómo opera la discriminación	• Aspectos de la realidad social y económica de mujeres y hombres • Equilibrar oportunidades de acceso igualitario a recursos, servicios y ejercicio de derechos.
Abordar aspectos de la condición amplia de las mujeres relacionados a circunstancias materiales inmediatas en las que viven	• Ingresos, salud, vivienda, etc., con el fin de mejorar las condiciones de su vida cotidiana.
Análisis de la calidad de vida, expectativas, desarrollo, formación y oportunidades de la sociedad	• Analiza la red conformada por diversas relaciones y conflictos que definen el actuar de mujeres y hombres.
Cuestionar el *andocentrismo* y *sexismo*	• Existente en ambientes sociales y laborales. • Proponer estrategias para erradicarlos.
Visibilizar experiencias, intereses, necesidades y oportunidades de las mujeres	• Mejoramiento de políticas, programas y proyectos.
Adoptar herramientas teóricas, metodológicas y técnicas	• Formular, ejecutar y evaluar estrategias que conduzcan al empoderamiento de las mujeres.

Para trabajar con perspectiva de género hay que tener presente que:

- Género tiene que ver con cómo nos relacionamos las personas en función de nuestro sexo y lo que socialmente se espera de cada una.
- El género hace referencia a los roles, estereotipos, responsabilidades y oportunidades asignados social y culturalmente al hecho de ser hombre y ser mujer.
- Son específicos de cada cultura y cambian a lo largo del tiempo, entre otras razones, como resultado de la acción política.
- Género **no** es igual a mujer/es, siendo necesaria la inclusión de los hombres en el proceso.
- Género no está desligado de otros atributos de la identidad de cada persona: origen étnico o nacional, cultural, grupo social, edad, etc.
- El punto central de nuestro análisis ha de ser por tanto las relaciones entre hombres y mujeres y el cuestionamiento de las relaciones de poder existentes.

En síntesis

Elementos claves



1. Visibilizar la condición y posición de las mujeres respecto a los hombres.

2. Acceso y control de recursos entre mujeres y hombres.

3.Planear acciones para la igualdad.

Criterio de interseccionalidad-diversidad

CONDICIÓN

-Condiciones de vida concretas

-Aspectos Inmediatos de bienestar

POSICIÓN

-Papel social de las mujeres

-Participación política, económica y cultural de las mujeres

(oportunidades de empleos, disparidad salarial, cargos directivos, paridad, vulnerabilidad a violencia)

IGUALDAD

NECESIDADES PRÁCTICAS

- Requerimientos inmediatos que necesitan las mujeres para su cotidianeidad

(agua potable, alimentos, sanidad, educación energía)

INTERESES ESTRATÉGICOS

-Redistribución equitativa de roles

-Equilibrio de poder entre mujeres y hombres

-Busca la transformación igualitaria de las relaciones

Ejercicio

- Cuotas de Género
- Participación de las mujeres en los Comités de limpieza de las playas
- Trabajo con hombres generadores de violencia
- Vagones exclusivos para mujeres
- Participación de las mujeres en las carreras STEM

Como te veo te trato: prejuicios y estereotipos por tipo de población

Personas Adultas mayores

- La vejez es igual a enfermedad y dependencia
- Todas las personas mayores presentan deterioro cognitivo
- **Personas con discapacidad**
- Las personas con discapacidad siempre necesitan ayuda de alguien más para realizar sus actividades.
- Las personas con discapacidad generan mayores gastos para todas las personas.
- **Personas indígenas**
- Las personas indígenas huelen mal.
- Las mujeres indígenas quieren ser sometidas y dependientes.

Lo que pensamos

Los prejuicios y estereotipos reflejan (regularmente de manera inconsciente), lo que pensamos y sentimos respecto a ciertas personas y grupos que consideramos "diferentes".

Los prejuicios y estereotipos son una fuente constante de exclusión y discriminación.

Se relaciona de manera constante a lo diferente con lo desigual , sin dimensionar sus consecuencias.

En este curso proponemos:
Reflexionar sobre el rol que cada persona juega en la reproducción de la discriminación.

Global Gender Gap Index Indicators 2022

Indicator	Rank	Score*	Compare with Global average (0 – 1)	Gap F-M	◆ Female vs ◆ Male (Min – Max)	Min Max
Economic Participation and Opportunity	117th	0.589		-	-	-
Labour-force participation rate %	131st	0.465		-42.90	37.36 ◆ ◆ 80.27	0-100
Wage equality for similar work 1-7 (best)	99th	0.597		-	-	-
Estimated earned income int'l $ 1,000	123rd	0.486		-5.84k	5.52k ◆ ◆ 11.36k	0-150k
Legislators, senior officials and managers %	53rd	0.581		-26.49	36.75 ◆ ◆ 63.25	0-100
Professional and technical workers %	73rd	0.971		-1.48	49.26 ◆ 50.74	0-100
Educational Attainment	98th	0.976		-	-	-
Literacy rate %	105th	0.899		-	-	-
Enrolment in primary education %	1st	1.000		1.04	88.93 ◆ 89.96	0-100
Enrolment in secondary education %	94th	0.980		-1.03	49.91 ◆ 50.94	0-200
Enrolment in tertiary education %	1st	1.000		3.28	20.52 ◆ 23.81	0-200
Health and Survival	1st	0.980		-	-	-
Sex ratio at birth** %	1st	0.944		-	-	-
Healthy life expectancy** years	1st	1.000		-	-	-
Political Empowerment	119th	0.113		-	-	-
Women in parliament %	100th	0.241		-61.20	19.40 ◆ ◆ 80.60	0-100
Women in ministerial positions %	107th	0.154		-73.33	13.33 ◆ ◆ 86.67	0-100
Years with female/male head of state (last 50)	78th	0.000		-50.00	0 ◆ ◆ 50.00	0-50

GRACIAS

Margarita Cortés
chipara@hotmail.com