

ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN PROMOVIDAS POR LA AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN DE MÉXICO

- **Marlen**
 - **Maria José**
- Auditoría Superior de la Federación de México

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, en México se han logrado importantes avances en materia de igualdad e inclusión. En los últimos 5 años, por ejemplo, las mujeres tienen 9.6 años de escolaridad promedio; su tasa de alfabetización es del 94.30 % y 2,546,240 mujeres cursan o han cursado estudios de licenciatura y 267,114 cuentan con estudios de posgrado.

Además, su participación y liderazgo en la política y la vida pública en el país se ha incrementado en los últimos cinco años, gracias a diversas reformas legislativas y políticas públicas, así en 2024 su involucramiento en la toma de decisiones es significativo, por primera vez se eligió a una mujer para ocupar la Presidencia de la República y se alcanzó la paridad de género en ambas Cámaras del Congreso de la Unión.

Posición	Hombres	Mujeres
Secretarías y Secretarios de Estado	10	9
Presidencias municipales	1,440	603
Regidoras y regidores	5,484	6,407
Síndicas y síndicos	440	989
Diputadas y diputados federales	250	250
Diputadas y diputados locales	522	597
Senadoras y Senadores	64	64
Juezas y jueces de distrito (a 2023)	486	271
Magistradas y Magistrados de Circuito (a 2023)	653	199
Ministras y Ministros de la SCJN	6	5

Sin embargo, la tasa de participación económica de las mujeres apenas alcanza el 45.94% frente al 75.93% de los hombres y aún existen brechas salariales considerables en diversos sectores:

Grupos de Ocupación	2022	2023	2024
Oficinistas	-7.54	-8.26	-10.14
Operadores de transportes	-1.61	-13.54	-15.55
Funcionarios y directivos	-27.54	-20.61	-30.91
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	-24.28	-20.50	-22.25
Comerciantes	-15.39	-17.62	-18.24
Trabajadores en servicios personales	12.19	12.75	12.26
Grupos de Ocupación	2022	2023	2024
Profesionales, técnicos u trabajadores del arte	-13.95	-20.16	-22.71
Trabajadores de la educación	-12.81	-4.34	-7.34
Trabajadores en protección y vigilancia	-4.17	6.37	-4.36
Trabajadores agropecuarios	-4.51	-1.96	12.98

Además, las mujeres trabajan más horas, ya que trabajan, en promedio, 59.5 horas a la semana, de las cuales 37.9 dedican a trabajos remunerados y 39.7 a trabajo no remunerado en sus hogares.

Grupo de edad	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
15-19 años	48.08	53.84	49.30	53.22	48.38	52.73
20-29 años	54.32	61.66	55.08	61.05	54.16	60.04
30-39 años	55.88	64.89	56.52	64.21	55.45	63.83
40-49 años	55.15	61.93	55.38	61.84	54.62	61.21
50-59 años	52.87	59.32	53.27	59.35	52.84	58.42
60 años y más	47.74	55.18	48.16	54.13	47.48	53.25
Total	53.62	61.33	54.14	60.82	53.30	60.08

Además, el porcentaje de mujeres en situación de pobreza es mayor.

Indicador	Año	Hombres	Mujeres
Porcentaje de población en situación de pobreza	2022	35.64	36.93
Porcentaje de la población en pobreza moderada		28.69	29.76
Porcentaje de la población en pobreza extrema		6.95	7.17

Consciente de este contexto, la Auditoría Superior de la Federación (ASF), bajo el liderazgo del Lic. David Colmenares Páramo, se ha comprometido con la igualdad de género y la inclusión, emprendiendo diversas acciones encaminadas a reforzar la igualdad de género y la inclusión, tanto a nivel institucional, como a través de las acciones de control, de acuerdo con el mandato constitucional y legal de esta Entidad Fiscalizadora Superior.

2. LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA INCLUSIÓN EN LA AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN

En 2019, la ASF estableció, por primera vez, un Comité de Igualdad de Género (CIG-ASF), un órgano colegiado de revisión, consulta y asesoría, cuyo propósito es la promoción, seguimiento y mejora continua en materia de igualdad de género al interior de la ASF.

Esta instancia, tiene a su cargo, entre otras cuestiones:

- Promover el fortalecimiento de la igualdad sustantiva laboral entre mujeres y hombres en la ASF.
- Facilitar el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en los principios de no discriminación, igualdad y respeto a la diversidad.
- -Coadyuvar con la Unidad de Igualdad de Género y Cultura de la Fiscalización y el Instituto de Capacitación y Desarrollo en Fiscalización Superior en el desarrollo de un programa de capacitación y sensibilización en materia de igualdad de género.
- Promover la no discriminación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento y selección, ascenso, promoción, formación y capacitación de los recursos humanos.
- Fomentar la utilización de lenguaje incluyente y no sexista.
- Promover la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Conocer e implementar las acciones vinculadas con la prevención de conductas de discriminación y violencia de género, así como el hostigamiento y acoso sexual.

En el CIG-ASF participan la persona titular de la Unidad de Igualdad de Género y Cultura de la Fiscalización, quien lo preside, y las personas titulares de las Auditorías Especiales y las Unidades Generales.

Dos años después, en 2021, a través de una reforma al Reglamento Interior de la ASF, que buscó, entre otras finalidades, refrendar el compromiso institucional de transversalizar el compromiso institucional con la igualdad de género y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, se creó la Unidad de Igualdad de Género y Cultura de la Fiscalización (UIGCF).

Esta Unidad cuenta con las siguientes atribuciones en materia de igualdad de género e inclusión:

- Coordinar los trabajos del CIG-ASF.
- Implementar la política de igualdad de género en la ASF.
- Desarrollar, en coordinación con el Instituto de Capacitación y Desarrollo en Fiscalización Superior (ICADEFIS) un programa de capacitación y sensibilización en materia de igualdad de género.

A un año de su creación, la UIGCF presentó la Política de Igualdad de Género (PIGUALDAD) 2022-2026 de la ASF.

La PIGUALDAD tiene como objetivo institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género mediante la formulación de estrategias y acciones al interior de la ASF. Para ello se promoverá la formación y sensibilización del personal de la ASF en materia de igualdad de género, derechos humanos y contra la violencia de género, en especial el hostigamiento y acosos sexuales; la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo de fiscalización; la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, así como lograr un clima organizacional y una cultura institucional con igualdad entre mujeres y hombres, respeto de los derechos humanos y libre de discriminación.

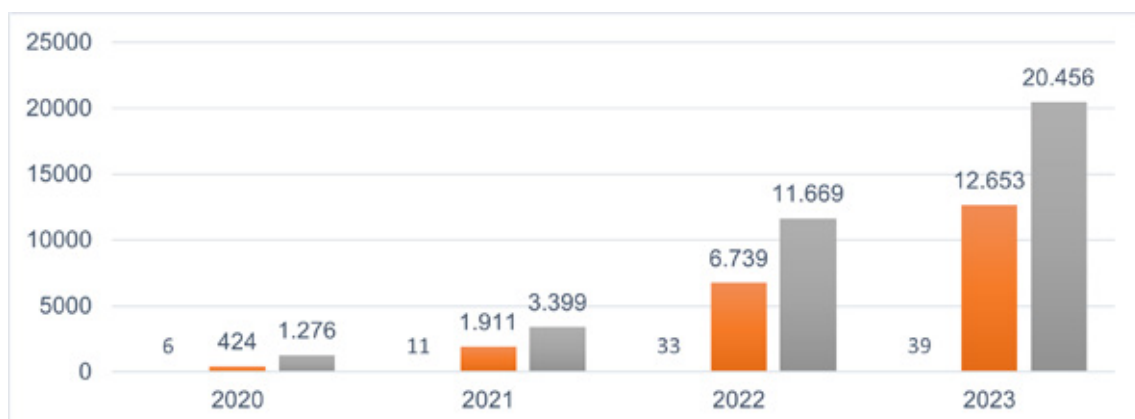
La PIGUALDAD se ajusta a la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) así como al Código de Ética y el Código de Condución de la ASF; que entre sus valores reconoce al respeto a los derechos humanos, la igualdad y no discriminación y la equidad de género.

Para cumplir sus objetivos, la PIGUALDAD se integra por cinco ejes estratégicos, los que, a su vez, cuentan con sus propias estrategias, líneas de trabajo y acciones.



El eje de capacitación y sensibilización es clave tanto para contribuir la institucionalización de la perspectiva de género¹ en la labor auditora como para impulsar la igualdad y la inclusión.

La oferta de capacitación y sensibilización se aboca a las temáticas de igualdad de género, no discriminación, violencia de género, prevención del hostigamiento y acoso sexuales, lenguaje incluyente y no sexista y nuevas masculinidades. Estas temáticas se han difundido a través de diversos mecanismos, como conferencias, cine debates, círculos de lectura, seminarios, infografías, correos electrónicos alusivos a fechas conmemorativas, lecturas y cursos de capacitación, tanto en modalidad presencial como a distancia, maximizando su alcance gracias al uso de herramientas tecnológicas. El personal de la ASF tiene un interés creciente en esta oferta de capacitación y sensibilización, como se puede apreciar en la siguiente gráfica:



¹ La PIGUALDAD define a la perspectiva de género como la forma de actuar para cambiar los términos de las relaciones jerárquicas existentes, para democratizarlas, desde un fundamento ético, cuyo principio esencial es la igualdad.

En 2024, se impartieron 41 acciones de capacitación en temas de igualdad, logrando un alcance de 14,666 participantes y sumando 23,446 horas acreditadas. En el marco de la Semana de la Igualdad de Género y la Semana de las Mujeres por una Vida Libre de Violencia, se impartieron diversas conferencias, con una asistencia de 3,655 personas.

Ahora bien, en materia de promoción de la inclusión, se busca evitar la exclusión o restricción basada en el origen étnico, nacional, sexo edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones. En este ámbito, por ejemplo, la Unidad General de Administración ha prohibido, de manera estricta, que se soliciten "certificados de no gravidez" a las mujeres que buscan ingresar o ascender de posición al interior de la ASF.

Además, a través del trabajo conjunto y comprometido de todas las Unidades Generales, se ha impulsado la igualdad laboral a través de tabuladores de sueldos y perfiles de puestos sin distinciones de género y se ha implementado, como uno de los requisitos de ingreso a la Institución, la revisión de sus antecedentes en el registro de deudores alimentarios, de conformidad con la obligación del Estado Mexicano de garantizar el derecho de todas las personas a la alimentación y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, ya que, desafortunadamente, es común que los deudores alimentarios dejen de cumplir su obligación de otorgar alimentos, de manera intencional y recurriendo a malas prácticas, como dejar de trabajar, afirmar que está desempleado o que no cuenta con ingresos o bienes muebles o inmuebles a su nombre.

En lo referente a la promoción de la inclusión, se busca promover la igualdad, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, para evitar la exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra.

Asimismo, para promover la conciliación de la vida profesional y laboral, la Unidad General de Administración, además de las licencias de maternidad, puede otorgar a los servidores públicos un "permiso de paternidad" por nacimiento o adopción, por seis días hábiles, contados a partir del día siguiente al nacimiento o adopción de su hija o hijo y tienen permitido, si así lo desea, unir sus períodos vacacionales disponibles con su permiso de paternidad. Del 2019 a la fecha, se han otorgado 138 licencias de maternidad y 54 permisos de paternidad.

Además, es posible otorgar permisos de cuidados maternos o paternos, licencias de maternidad en caso de adopción y licencias por cuidados médicos de las hijas o hijos de hasta dieciséis años de edad que han sido diagnosticados con cáncer de cualquier tipo. Por otra parte, bajo la coordinación del Servicio Médico, se han establecido lactarios en todas las instalaciones de la ASF.

3. ACCIONES DE CONTROL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN REALIZADAS POR LA ASF

La revisión y fiscalización superior en México se reglamenta en los artículos 73, fracción XXIV; 74 fracciones II y VI y 79 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

La revisión y fiscalización superior está a cargo de la Auditoría Superior de la Federación, un órgano con autonomía técnica de la Cámara de Diputados. La fiscalización tiene varios objetivos, entre ellos, uno específico relacionado con la materia de este documento: verificar el cumplimiento de los objetivos contenidos en los programas y las metas de gasto que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la erradicación de la violencia u cualquier forma de discriminación de género².

Atenta a estos deberes, la ASF ha realizado diversas auditorías, tanto de cumplimiento financiero como de desempeño, a las instancias a cargo de la promoción de la igualdad de género y la atención, prevención y erradicación de la violencia de género, así como a los programas y políticas públicas en estas materias.

En este trabajo, nos abocaremos a las evaluaciones al desempeño de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia realizadas por la ASF.

Una evaluación al desempeño consiste en un examen del impacto de los programas, proyectos, políticas y acciones gubernamentales, en el contexto de metas establecidas en la normatividad aplicable y los documentos de planeación nacional y sectoriales, señalando sus áreas de oportunidad, fortalezas y resultados.

La primera evaluación se titula "Evaluación al desempeño número 1587-DS: Política Pública de Igualdad de Género"³. La política de igualdad de género deriva de los artículos 1 y 4 constitucionales, así como de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres; esta política busca atender la desigualdad entre mujeres y hombres para acceder con las mismas oportunidades y trato al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, a través de la armonización legislativa, programática y presupuestaria, la coordinación del Sistema Nacional para la Igualdad, la promoción de la capacitación de las personas servidoras públicas y el fomento de la igualdad de género.

En esta evaluación, la ASF estableció que, si bien la política de igualdad de género atiende el problema público de la desigualdad entre mujeres y hombres, presenta diversas inconsistencias en su diseño normativo y presupuestario, ya que, al momento de la revisión la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres no contaba con un Reglamento y tampoco existían mecanismos para la programación de recursos y la incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios.

Asimismo, se identificaron rezagos en la programación y presupuestación con perspectiva de género a nivel local, así como una limitada transversalidad de la política pública y existen dificultades en la coordinación en los distintos ámbitos de gobierno en materia programática y presupuestaria.

2 Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación, artículos 14, fracción II, inciso c, y 36, fracción VI, segundo párrafo.

3 México, Auditoría Superior de la Federación, Evaluación Número 1587-DS "Política pública de igualdad de género", 2018, disponible en: https://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2017c/Documentos/Auditorias/2017_1587_a.pdf

Por otra parte, es necesario establecer una eficaz coordinación entre la autoridad a cargo de la promoción de la igualdad de género y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para que la Metodología del Marco Lógico incorpore la perspectiva de género en la matriz de indicadores para resultados y participen en la elaboración de criterios para determinar qué programas presupuestarios y cuantos recursos deben destinarse para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando que estos recursos se ejerzan en acciones afirmativas que se vinculen directamente con la problemática de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, se sugirió fortalecer los mecanismos de monitoreo, seguimiento y evaluación de la política, a cargo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

La segunda evaluación es la "Evaluación 1369-GB: Política de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia"⁴. Este estudio examinó la política de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia⁵, en un período de doce años, en dos etapas. En la primera etapa, de 2007 a 2019, se revisó el diseño normativo, institucional, programático, presupuestario, de procesos, de evaluación y rendición de cuentas. En la segunda etapa se evaluó el desempeño de la política a diez años de su implementación, lo que incluye la coordinación, conducción, operación y seguimiento a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, así como los resultados de la política para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

En este estudio, la ASF identificó que, si bien, en términos generales los diseños normativo, institucional, programático, presupuestario, de procesos, de evaluación y de rendición de cuentas, atienden, en general, el problema de la violencia de género. Sin embargo, se identificaron áreas de oportunidad que dificultaron la implementación de la política y la atención de la violencia contra las mujeres, como falta de claridad en las atribuciones de las instituciones responsables, desarticulación en el diseño institucional, inconsistencias en el diseño normativo y un diseño programático que no generó las sinergias para atender la problemática, así como inconsistencias en el diseño presupuestario.

Las acciones de prevención no responden a una estrategia integral de prevención ni se establecieron acciones para supervisar y dar seguimiento a los servicios brindados a las mujeres víctimas de violencia.

4 México, Auditoría Superior de la Federación, Resultados de la Evaluación de la política de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, versión actualizada, 2023, disponible en: https://www.asf.gob.mx/uploads/1823_Novedades_Editoriales/cuadernillo_EPAMVLV.pdf

5 La violencia contra las mujeres es un problema relevante en la agenda nacional. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, a lo largo de su vida, el 70.1% de las mujeres ha experimentado al menos una situación de violencia a lo largo de su vida. De ellas el 51.6% ha reportado violencia psicológica; el 49.7% violencia sexual; el 34.7% violencia física y el 27.4% violencia económica, patrimonial y/o discriminación en el centro de trabajo. Es oportuno destacar que, desafortunadamente, las mujeres que han vivido violencia, en general, desconocen la existencia de protocolos para su atención y no solicitan apoyo ni presentan denuncias; por diversas causas, como justificar que fue un acto sin importancia, por miedo a las consecuencias, por vergüenza o porque no sabía cómo o en dónde denunciar. Ver: México, Instituto Nacional de Geografía y Estadística, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf

La ASF realizó diversas recomendaciones para mejorar los indicadores de la política, estableciendo una estrategia integral, transversal y participativa, definiendo de manera clara las atribuciones de las secretarías y otras instancias, como la Fiscalía General de la República, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y el Poder Judicial de la Federación; además de fortalecer el diseño programático y presupuestal, para que logren generar las condiciones necesarias para garantizar a las mujeres su derecho a una vida libre de violencia.

