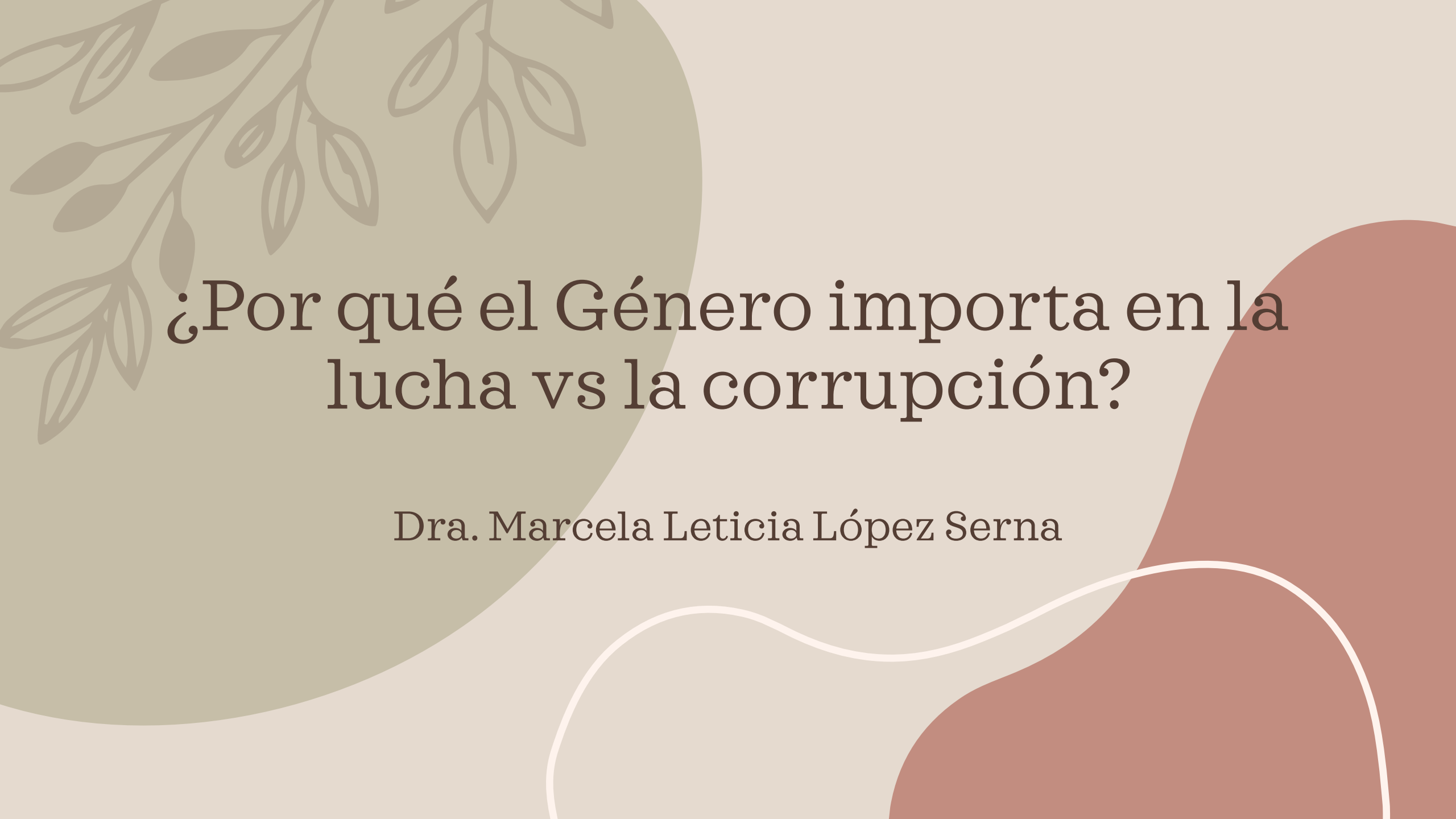




¿Por qué el Género importa en la lucha vs la corrupción?

Dra. Marcela Leticia López Serna

RETOS EN SU CONCEPTUACIÓN

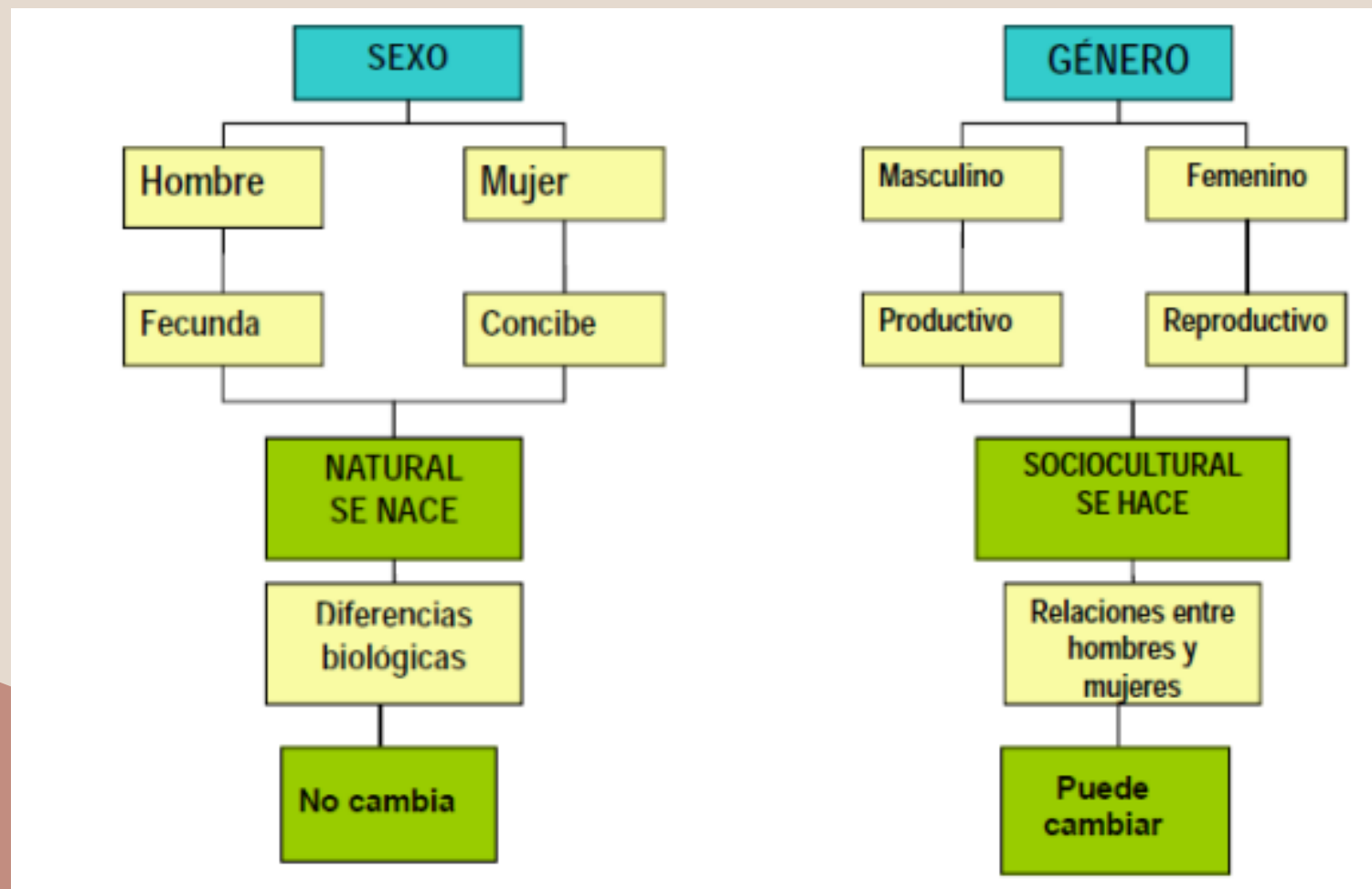




CONCEPTOS

- SEXO Y GÉNERO
- PERSPECTIVA DE GÉNERO
- IGUALDAD Y EQUIDAD
- BRECHAS DE GÉNERO
- TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
- INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Esquema Sexo - Género



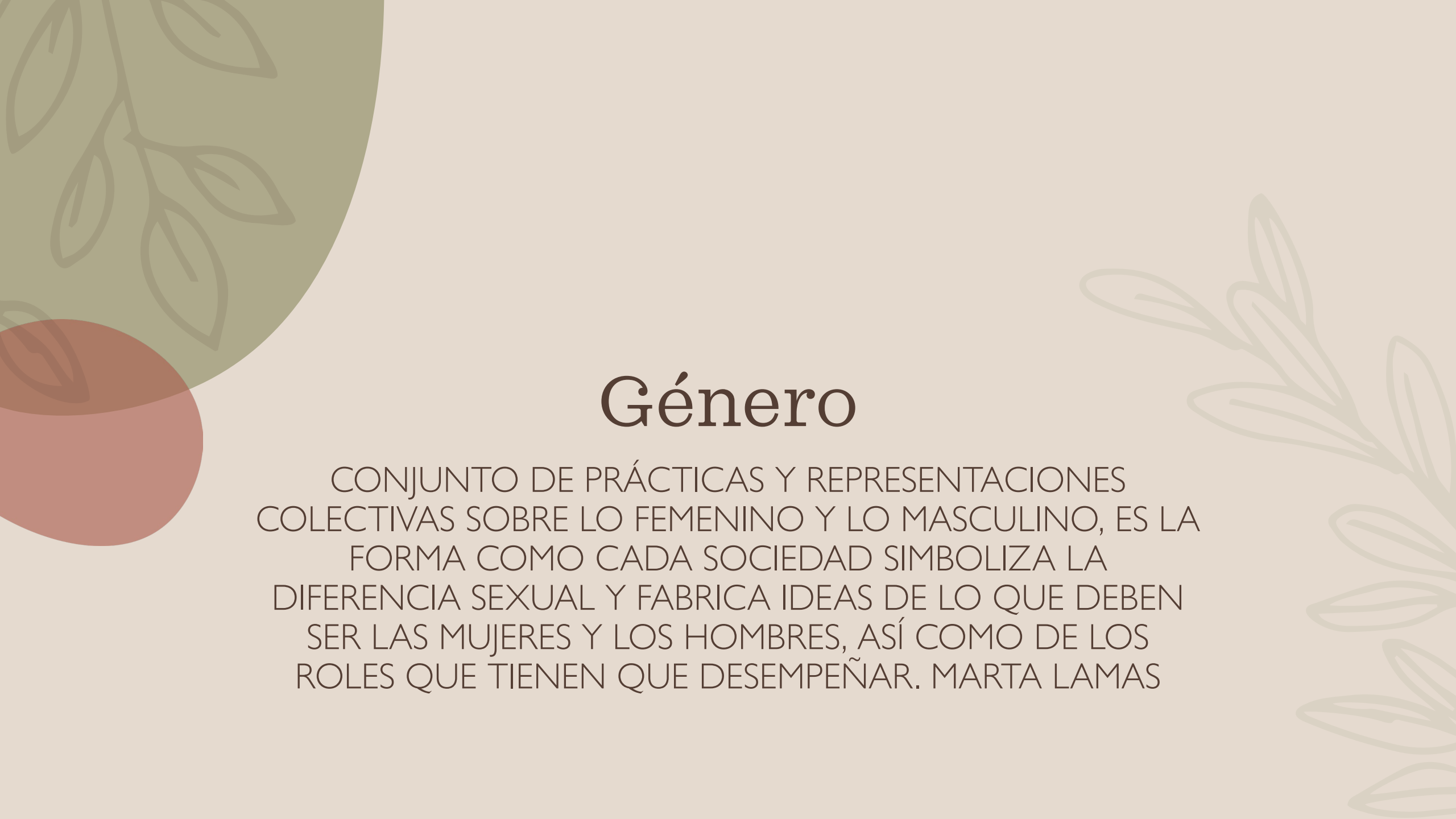
Al inicio



SEXO



COMO EL ELEMENTO QUE
DISTINGUE A LAS
PERSONAS COMO
MUJERES U HOMBRES,
SOBRE LA BASE DE
CRITERIOS BIOLÓGICOS.



Género

CONJUNTO DE PRÁCTICAS Y REPRESENTACIONES COLECTIVAS SOBRE LO FEMENINO Y LO MASCULINO, ES LA FORMA COMO CADA SOCIEDAD SIMBOLIZA LA DIFERENCIA SEXUAL Y FABRICA IDEAS DE LO QUE DEBEN SER LAS MUJERES Y LOS HOMBRES, ASÍ COMO DE LOS ROLES QUE TIENEN QUE DESEMPEÑAR. MARTA LAMAS

Visión sexista biologista

Sex and Temperament in Three Primitive Societies

idea revolucionaria de que, por ser la especie humana enormemente maleable, los papeles y las conductas sexuales varían según los contextos socioculturales

Margareth Mead



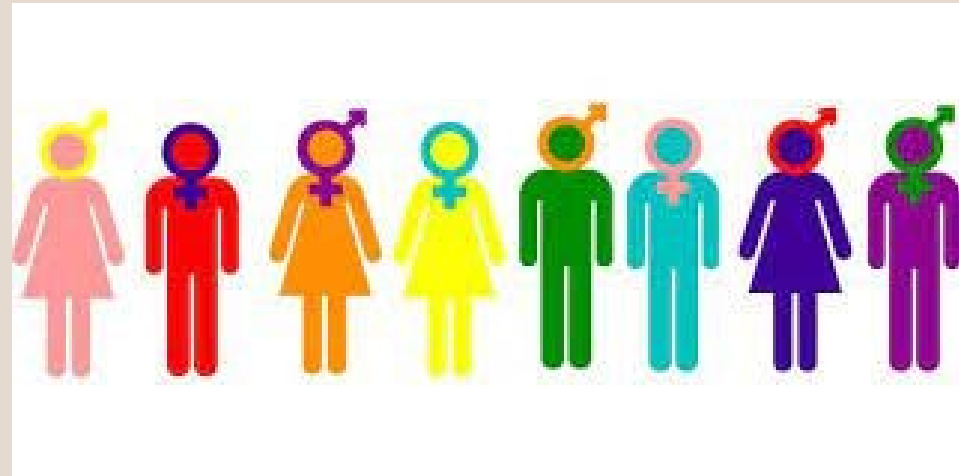
Género

A LA INTERPRETACIÓN CULTURAL DE LA DIFERENCIA BIOLÓGICA ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE ESTABLECE QUÉ ATRIBUTOS Y CUALIDADES SON PROPIAS DE LAS MUJERES Y CUÁLES DE LOS HOMBRES, ES DECIR, QUE DISTINGUE LO “FEMENINO” DE LO “MASCULINO”.



IDENTIDAD DE GÉNERO

SE UTILIZA PARA HACER
ALUSIÓN A “LA VIVENCIA
INTERNA E INDIVIDUAL DEL
GÉNERO TAL COMO CADA
PERSONA LA SIENTE
PROFUNDAMENTE”



Sobre el género



- Asignación
- Identidad
- Roles de género
- División sexual del trabajo
- Estereotipos de género

EXPRESIÓN DE GÉNERO

LA MANIFESTACIÓN EXTERNA DEL GÉNERO. SE TRATA DE UNA DEMOSTRACIÓN VISIBLE DE “LOS RASGOS CULTURALES QUE PERMITEN IDENTIFICAR A UNA PERSONA COMO MASCULINA O FEMENINA, CONFORME A LOS PATRONES CONSIDERADOS PROPIOS DE CADA GÉNERO POR UNA DETERMINADA SOCIEDAD EN UN MOMENTO HISTÓRICO DETERMINADO





Estereotipos de género

ES LA PRÁCTICA DE ASIGNAR A UNA PERSONA DETERMINADA, HOMBRE O MUJER, ATRIBUTOS, CARACTERÍSTICAS O FUNCIONES ESPECÍFICAS, ÚNICAMENTE POR SU PERTENENCIA AL GRUPO SOCIAL MASCULINO O FEMENINO. LA UTILIZACIÓN DE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO ES DAÑINA CUANDO GENERA VIOLACIONES DE LOS DERECHOS Y LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES. UN EJEMPLO DE LO ANTERIOR ES LA FALTA DE PENALIZACIÓN DE LA VIOLACIÓN MARITAL, BASADA EN EL CONCEPTO SOCIAL DE QUE LA MUJER ES LA PROPIEDAD SEXUAL DEL HOMBRE.

Escenarios en que se reproduce este “orden” basado en el género





¿qué es la violencia de género?

LAS NACIONES UNIDAS
DEFINEN LA VIOLENCIA
CONTRA LA MUJER COMO
«TODO ACTO DE VIOLENCIA DE
GÉNERO QUE RESULTE, O
PUEDA TENER COMO
RESULTADO UN DAÑO FÍSICO,
SEXUAL O PSICOLÓGICO PARA
LA MUJER, INCLUSIVE LAS
AMENAZAS DE TALES ACTOS,
LA COACCIÓN O LA PRIVACIÓN
ARBITRARIA DE LIBERTAD,
TANTO SI SE PRODUCEN EN LA
VIDA PÚBLICA COMO EN LA
PRIVADA



indaguemos

ESTADÍSTICA DESINDEXADA
DE DELITOS, MÁS RECIENTE,
PUBLICADA POR EL
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA

[HTTPS://WWW.GOB.MX/SESN](https://www.gob.mx/sesn)
SP



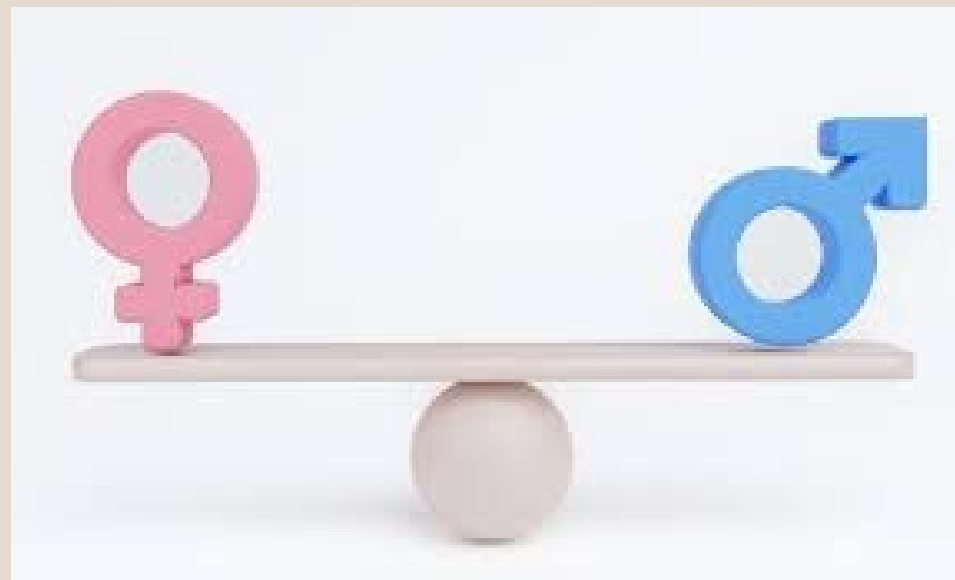
Perspectiva de género:
Un lente para mirar la
realidad de mujeres y
hombres en una sociedad
determinada.

CONCEPTO QUE SE REFIERE A LA
METODOLOGÍA Y LOS
MECANISMOS QUE PERMITEN
IDENTIFICAR, CUESTIONAR Y
VALORAR LA DISCRIMINACIÓN,
DESIGUALDAD Y EXCLUSIÓN DE
LAS MUJERES, QUE SE PRETENDE
JUSTIFICAR CON BASE EN LAS
DIFERENCIAS BIOLÓGICAS ENTRE
MUJERES Y HOMBRES, ASÍ COMO
LAS ACCIONES QUE DEBEN
EMPRENDERSE PARA ACTUAR
SOBRE LOS FACTORES DE GÉNERO
Y CREAR LAS CONDICIONES DE
CAMBIO QUE PERMITAN AVANZAR
EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA
IGUALDAD DE GÉNERO.

(LGIMH, ART. 5, FRACC. VI)

¿Para qué sirve?

La perspectiva de género ha permitido comprender cómo se construye la desigualdad. Entender que la feminidad y la masculinidad son resultados culturales y no de las diferencias biológicas. Coloca a los sujetos de género en el centro de su análisis, es decir ubica las relaciones de poder entre los géneros y las diferencias estructurales que llevan a la desigualdad. Que las relaciones entre los géneros se transforman de acuerdo al momento histórico. Se expresa diferente según la clase, edad, etnia, preferencia sexual o credo religioso.

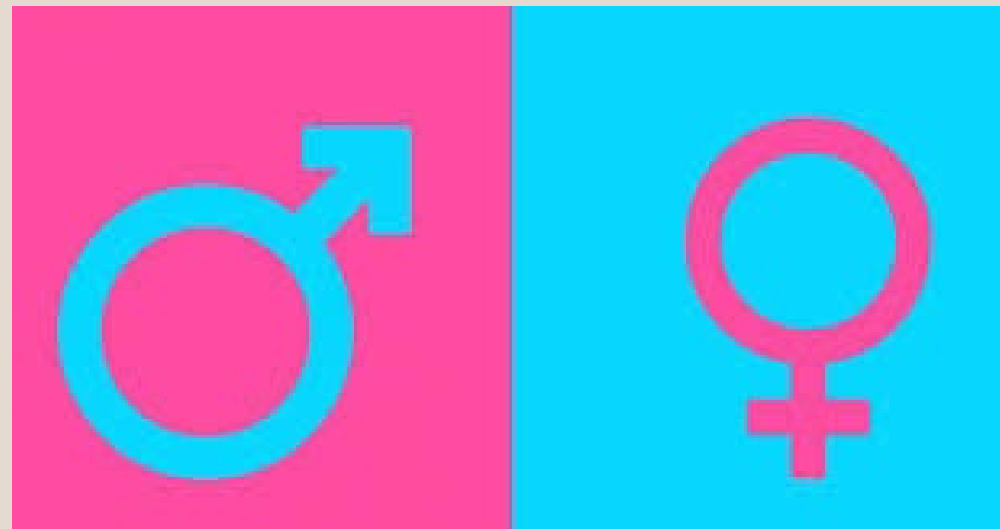


IGUALDAD DE GÉNERO

Es un principio jurídico universal. Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Art. 6 LGIMH.

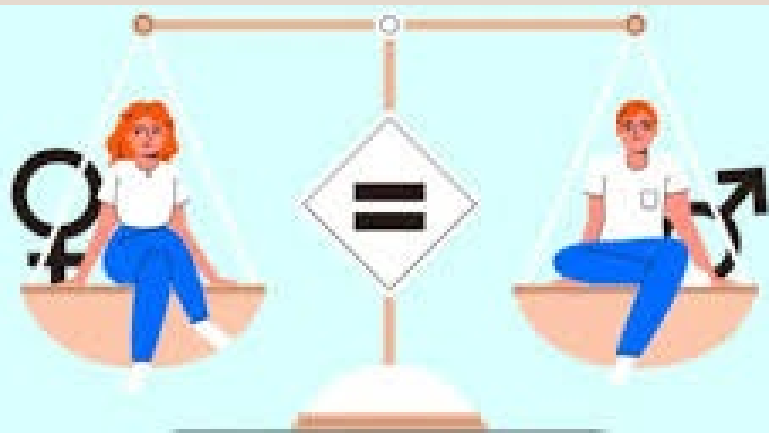
Busca normar las relaciones entre las personas desde el marco del derecho y las reconoce con igual dignidad humana y libertad.



EQUIDAD DE GÉNERO

Principio para alcanzar la igualdad a partir del reconocimiento de las diferencias. Con criterios de equidad se diseñan políticas públicas encaminadas a la búsqueda de la igualdad de género.

La equidad debe estar presente para corregir las desventajas y remover las asimetrías originadas en el valor otorgado a las diferencias, sean éstas de género, de edad, étnicas, entre otras, y que producen efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, en hombres y mujeres.



DIMENSIONES DE DESIGUALDAD

La sexualidad.

Duración de la vida.

El propio cuerpo.

El valor humano.

Los procesos reproductivos.

La vida doméstica.

La vida pública.

Los procesos productivos.

El trabajo.

Las propiedades.

Servicios a los cuales se accede.

Conocimientos e Información.

Poder político.

Estilos de Vida.

Representaciones simbólicas.

Relaciones afectivas.

Los espacios físicos.



BRECHA DE GÉNERO

Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se usa para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos sociales, culturales y políticos.



Las brechas:

Brecha Laboral e Ingresos: Las mujeres enfrentan una disparidad salarial del 34% al 35%. En el sector educativo, la brecha es del 18% tanto en escuelas públicas como privadas.

Participación Económica: Solo el 46% de las mujeres participan en la economía, situando a México en el lugar 122 de 146 países en este rubro.

Violencia y Discriminación: El 63% de las mujeres mayores de 15 años han vivido violencia. Una de cada cuatro mujeres ha sufrido discriminación laboral.

Pobreza: El 37% de las mujeres viven en situación de pobreza, y nueve de cada diez mujeres indígenas se encuentran en esta situación.

Carga de Tiempo: Las mujeres dedican 1.3 veces más tiempo total a la suma de trabajo remunerado y no remunerado que los hombres, y 3 veces más tiempo al trabajo doméstico no remunerado.

México se ubica en el lugar 23 en el índice global de brecha de género 2025.



¿qué es la violencia de género?

LAS NACIONES UNIDAS
DEFINEN LA VIOLENCIA
CONTRA LA MUJER COMO
«TODO ACTO DE VIOLENCIA DE
GÉNERO QUE RESULTE, O
PUEDA TENER COMO
RESULTADO UN DAÑO FÍSICO,
SEXUAL O PSICOLÓGICO PARA
LA MUJER, INCLUSIVE LAS
AMENAZAS DE TALES ACTOS,
LA COACCIÓN O LA PRIVACIÓN
ARBITRARIA DE LIBERTAD,
TANTO SI SE PRODUCEN EN LA
VIDA PÚBLICA COMO EN LA
PRIVADA

micromachismo

Muestra de violencia en la vida cotidiana tan sutil que suele pasar desapercibida. **Refleja y perpetúa actitudes machistas** y la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres. (Término inventado)



#feministailustrada

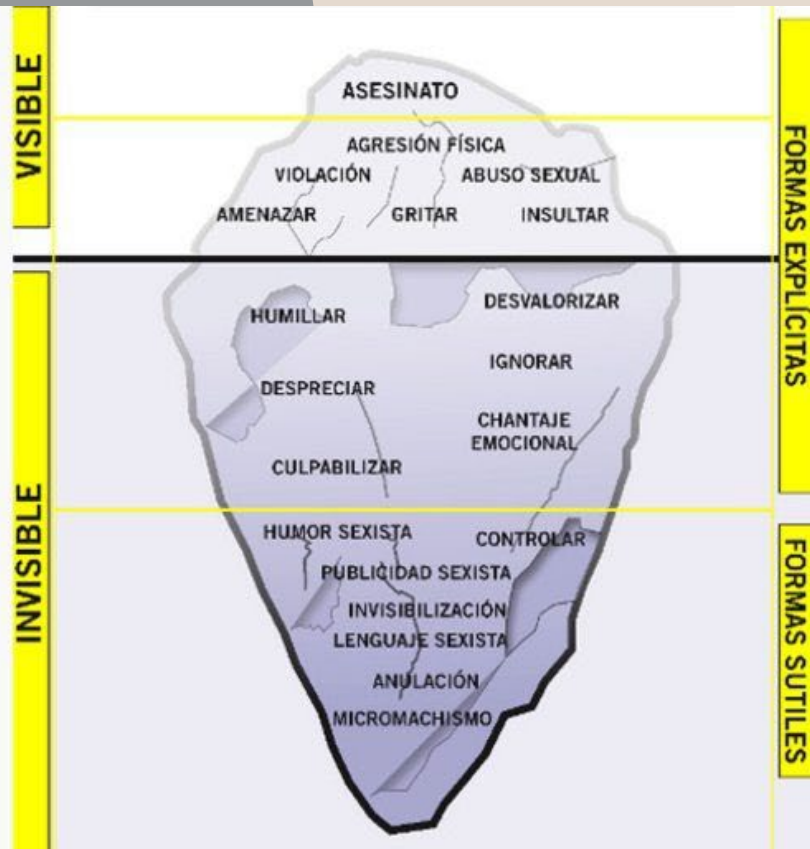


Formas o tipos



Las
sop

EL ICEBERG DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



VIOLENTÓMETRO

Malena

1. Bromas hirientes
2. Chantajear
3. Mentir/Engañar
4. Ignorar /Ley del hielo
5. Celar
6. Culpabilizar
7. Descalificar
8. Ridiculizar/Ofender
9. Humillar en público
10. Intimidar/Amenazar

CUIDADO

Son síntomas de violencia
y puede aumentar

11. Controlar/Prohibir
12. Destruir artículos personales
13. Manosear
14. Caricias agresivas
15. Golpear "jugando"
16. Pellizcar/Arañar
17. Empujar/Tironear
18. Cachetear
19. Espiar obsesivamente
20. Patear

ALERTA

Estás viviendo una vida
con violencia.
Reacciona, no te
dejes destruir.

21. Maltrato psicológico y/o verbal instalados
22. Lesionar físicamente
23. Provocar miedo intenso
24. Encerrar/Aislar
25. Amenazar de muerte con objetos y armas
26. Forzar a una relación sexual
27. Abuso sexual
28. Violar
29. Mutilar
30. Muerte

URGENTE

Necesitas ayuda urgente, pedila.

¿qué son los derechos humanos?



LOS DERECHOS HUMANOS SON EL CONJUNTO DE PRERROGATIVAS SUSTENTADAS EN LA DIGNIDAD HUMANA, CUYA REALIZACIÓN EFECTIVA RESULTA INDISPENSABLE PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA PERSONA. ESTE CONJUNTO DE PRERROGATIVAS SE ENCUENTRA ESTABLECIDO DENTRO DEL ORDEN JURÍDICO NACIONAL, EN NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA, TRATADOS INTERNACIONALES Y LAS LEYES.

DESTINATARIOS

LOS DERECHOS HUMANOS SON DERECHOS INHERENTES A TODOS LOS SERES HUMANOS, SIN DISTINCIÓN ALGUNA DE NACIONALIDAD, LUGAR DE RESIDENCIA, SEXO, ORIGEN NACIONAL O ÉTNICO, COLOR, RELIGIÓN, LENGUA, O CUALQUIER OTRA CONDICIÓN. TODOS TENEMOS LOS MISMOS DERECHOS HUMANOS, SIN DISCRIMINACIÓN ALGUNA. ESTOS DERECHOS SON INTERRELACIONADOS, INTERDEPENDIENTES E INDIVISIBLES.



ELEMENTOS DE LA DEFINICIÓN

CONTENIDO DEL DERECHO

MOTIVADOS EN LA
DIGNIDAD HUMANA

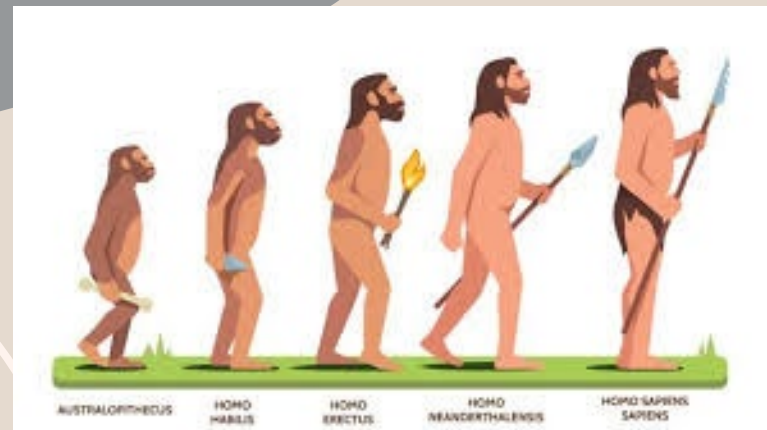
OBJETIVO: DESARROLLO
INTEGRAL DE LA PERSONA

POSITIVACIÓN



Derechos HUMANOS

HUMANOS (HOMO SAPIENS)
DIFERENTE DE PERSONA
(CONCEPTO ARTIFICIAL)
DERECHO COMO CREACIÓN
HUMANA/ HEGEMÓNICA
“PERSONA NO HUMANA”
LOS DERECHOS PARA LOS
HOMBRES / HUMANOS



De los derechos del Hombre a los Humanos

D. DERECHOS DEL HOMBRE Y
DEL CIUDADANO - D.
DERECHOS DE LA MUJER Y DE
LA CIUDADANA – D. U.
DERECHOS HUMANOS



Características de los DDHH

INALIENABLES
IGUALES Y NO
DISCRIMINATORIOS
INCLUYEN DERECHOS Y
OBLIGACIONES
IRRENUNCIABLES
IMPRESCRIPTIBLES



Igualdad/ No discriminación

LA NO DISCRIMINACIÓN ES UN PRINCIPIO TRANSVERSAL EN EL DERECHO INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. ESTÁ PRESENTE EN TODOS LOS PRINCIPALES TRATADOS DE DERECHOS HUMANOS Y CONSTITUYE EL TEMA CENTRAL DE ALGUNAS CONVENCIONES INTERNACIONALES.

CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.



Igualdad

APLICA A TODA PERSONA EN RELACIÓN CON TODOS LOS DERECHOS HUMANOS, Y LAS LIBERTADES, Y PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN SOBRE LA BASE DE UNA LISTA NO EXHAUSTIVA DE CATEGORÍAS TALES COMO SEXO, RAZA, COLOR, Y ASÍ SUCESIVAMENTE.

EL PRINCIPIO DE LA NO DISCRIMINACIÓN SE COMPLEMENTA CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD, COMO LO ESTIPULA EL ARTÍCULO 1 DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS: “TODOS LOS SERES HUMANOS NACEN LIBRES E IGUALES EN DIGNIDAD Y DERECHOS”.





Categorías sospechosas

[HTTPS://SJF.SCJN.GOB.MX/SJFSIST/PAGINAS/DETALLEGENER
ALY2.ASPX?ID=2007924&CLASE=DETALLETESISBL&SEMA
NARIO=0#:~:TEXT=CONSTITUCIONAL%2C%20TAMBI%C
3%A9N%20CONOCIDAS%20COMO%20%22CATEGOR%
C3%ADAS,DIGNIDAD%20HUMANA%20Y%20TENGA%20
POR](https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/detallegeneraly2.aspx?id=2007924&clase=detalletesisbl&semanario=0#:~:text=CONSTITUCIONAL%2C%20TAMBI%C3%A9N%20CONOCIDAS%20COMO%20%22CATEGOR%C3%ADAS,DIGNIDAD%20HUMANA%20Y%20TENGA%20POR)

“...LAS DISTINCIONES BASADAS EN ALGUNO DE LOS CRITERIOS ENUNCIADOS EN EL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 10. CONSTITUCIONAL, TAMBIÉN CONOCIDAS COMO "CATEGORÍAS SOSPECHOSAS" (EL ORIGEN ÉTNICO O NACIONAL, EL GÉNERO, LA EDAD, LAS DISCAPACIDADES, LA CONDICIÓN SOCIAL, LAS CONDICIONES DE SALUD, LA RELIGIÓN, LAS OPINIONES, LAS PREFERENCIAS SEXUALES, EL ESTADO CIVIL O CUALQUIER OTRA QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD HUMANA Y TENGA POR OBJETO ANULAR O MENOSCABAR LOS DERECHOS Y LIBERTADES DE LAS PERSONAS), REQUIEREN QUE EL OPERADOR DE LA NORMA REALICE UN ESCRUTINIO ESCRITO DE LA MEDIDA PARA EXAMINAR SU CONSTITUCIONALIDAD A LA LUZ DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD...”

IMPUNIDAD. (DEL LAT.
IMPUNITAS, -ĀTIS). 1. F. FALTA
DE CASTIGO.

¿qué es la impunidad?





Corrupción

¿QUÉ ES?

BANCO INTERAMERICANO:

“CONSISTE EN EL ABUSO DEL PODER PARA BENEFICIO PROPIO. PUEDE CLASIFICARSE EN CORRUPCIÓN A GRAN ESCALA, MENOR Y POLÍTICA, SEGÚN LA CANTIDAD DE FONDOS PERDIDOS Y EL SECTOR EN EL QUE SE PRODUZCA, VER TAMBIÉN “CORRUPCIÓN A GRAN ESCALA”, “ACTOS DE CORRUPCIÓN MENORES” Y “CORRUPCIÓN POLÍTICA””

CORRELACIÓN CON LOS DDHH

* CIVILES Y POLÍTICOS

* ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

* AMBIENTALES



La transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas

Es resultado de la demanda de las mujeres frente a la limitación de los logros de las políticas públicas.

Se planteó como estrategia para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en la IV Conferencia Internacional de la Mujer, en Beijing 1995.



TRANSVERSALIDAD

Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (1997)	Consejo de Europa (1998)	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2000)
Es el <u>proceso para evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique</u>, incluyendo las de tipo <u>legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles</u>. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el <u>diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad</u>. El objetivo final es lograr la igualdad de géneros.	Implica la reorganización, fortalecimiento, desarrollo y evaluación del proceso de las políticas públicas, a fin de que la perspectiva de la igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, a todos los niveles y en todas sus fases, por los actores normalmente involucrados en su elaboración.	Tiene como propósito integrar el interés en la igualdad de géneros en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización. Es una estrategia para asegurar que: 1. La igualdad de hombres y mujeres esté incluida en todas las fases menores o mayores del proceso de toma de decisiones de una organización 2. El producto o resultado de las decisiones que se hayan tomado sea sistemáticamente monitoreado en lo que se refiere a su impacto en la igualdad de géneros. Requiere la integración compleja de numerosas habilidades y competencias coordinadas en un equipo integrado para tal fin.

Fuente: Evangelina García Prince 2011

Es la estrategia que facilita la institucionalización de la igualdad de géneros en la acción de los tres poderes públicos. La igualdad de género debe ser una referencia obligada en todas sus fases de las políticas públicas, formulación de un problema, diseño, aplicación, seguimiento, evaluación).

se entiende como un **método de gestión pública** que permite aplicar recursos de distintas esferas a un mismo propósito. Cuando los objetivos son complejos, traslapan o sobreponen las fronteras organizacionales funcionales o sectorizadas.

permite agregar valor a las políticas públicas y alcanzar sus objetivos con eficiencia y eficacia; con oportunidad y pertinencia.

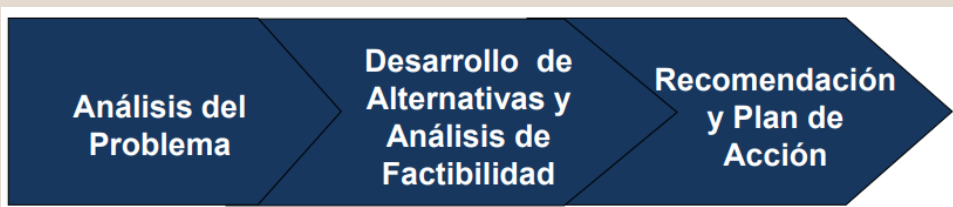
requiere de una **planeación coordinada** entre agencias, actores y proyectos que comparten objetivos, metas, prioridades y permite **generar sinergias** para responder con flexibilidad a los problemas.



La transversalidad obliga a:

- Explicar el impacto de la acción pública en mujeres y hombres ; y por tanto, a transformar los planes con los que se enfocan tradicionalmente los problemas y sus soluciones y diseñar acciones que permitan eliminarlas,
- El problema de la desigualdad de género es multifactorial y multicausal, por lo cual debe ser atendido de manera integral por el conjunto de instancias públicas.
- Superar el enfoque de un supuesto individuo neutro-universal sin diferencias sexuales,
- Reconocer las diferencias entre mujeres y hombres;
- Reconocer que existen desigualdades de género, que éstas producen discriminación y que son un problema público que requiere atención por parte del Estado,

Lo anterior nos permite generar una ruta crítica



Ámbito de aplicación de la transversalidad de género



La Política Pública es:

Se construyen a partir de una agenda pública que se inicia en la sociedad, en los espacios públicos, donde se debate cuáles son los problemas que deben ser priorizados y atendidos por las autoridades públicas.

“Conjunto de actividades que las instituciones de gobierno despliegan, directamente o mediante agentes, dirigidas a tener una influencia en la vida de las personas, particularmente en aquellas áreas que dan respuestas a las diversas demandas de la sociedad, es decir en aquellos asuntos de interés público como son: salud, educación, empleo, procuración de justicia, entre otros. Es la decisión gubernamental que se plasma en acciones particulares (de gobierno), que buscan dar solución a un problema o asunto de interés público”.



Políticas de igualdad



Conjunto de principios, normas y objetivos formulados explícitamente y sancionados por el Estado, dirigidas a la consecución de la igualdad de derechos y sustantiva o de hecho y de mujeres y hombres, en todos los planos de la actividad humana, con respeto a la dignidad de las personas, las diferencias socialmente significativas y la autonomía en la gestión de sus objetivos.

Igualdad de trato

- Ausencia de *discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo*. Establecer medidas de acción positiva que permitan instrumentar el trato diferencial y eliminar las desventajas existentes para las mujeres.

Igualdad de oportunidades

- Posiciona a las personas en una situación de verdadera igualdad en las condiciones de partida, para que cada una tenga la opción o posibilidad de acceder por sí misma a la garantía de los derechos.

Igualdad de resultados

- Que cada persona reciba efectivamente la misma cantidad del bien social o económico que cualquier otra persona (justicia distributiva). Requiere de programas de bienestar, medidas fiscales para que las personas en una sociedad alcancen niveles equivalentes : ingreso, bienestar, esperanza de vida, "felicidad", que están relacionadas con la supervivencia, autonomía y libertad, es decir su desarrollo humano.

La institucionalización de la perspectiva de género

¿Qué son las instituciones?

Conjunto de reglas formales o informales
que nos indican “cómo hacer las cosas”:

**Formales: Mandatos
escritos y documentados**

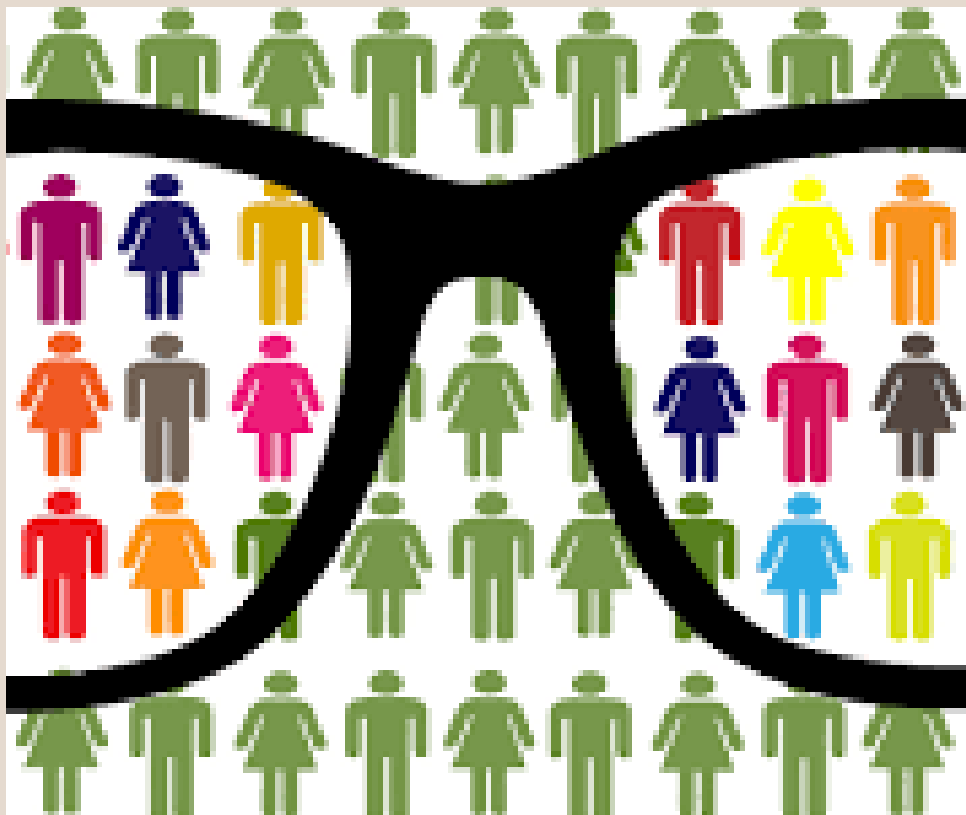
**Leyes, normas,
protocolos, códigos.**

**Informales: No escritos y
aceptados por los integrantes
de una organización o
institución**

**Rutinas, padrones de
conducta, costumbres,
hábitos, tradiciones.**

Definen los comportamientos, percepciones, actitudes, roles de las
personas, tanto para sí, como respecto de las otras personas.

Institucionalización de la perspectiva de género



Es el proceso mediante el cual las prácticas asociadas al género se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en las estructuras de las instituciones y en la definición de sus objetivos y metodologías (Inmujeres, 2004), Implica que la igualdad de género se incorpore como principio de manera permanente e incuestionable en lo formal e informal, más allá de voluntades personales y que sea parte de una cultura compartida. La estrategia central para avanzar en la institucionalización de la perspectiva de género ha sido la de la transversalidad en las políticas públicas y en la administración pública.

Instrumentos normativos y programáticos (internacionales)



Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979).



Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará” (1994).



Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995).

FIGURA 1: INTERRELACIÓN ENTRE LA PLATAFORMA DE ACCIÓN DE PEKÍN Y LOS OBJETIVOS DE LA AGENDA 2030*.



Instrumentos a nivel nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 4) (1974) y Reforma al artículo 1ro de la en materia de Derechos Humanos (2012).

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) (2006).

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) (2007).

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003).

Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos (2012).

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (2001).

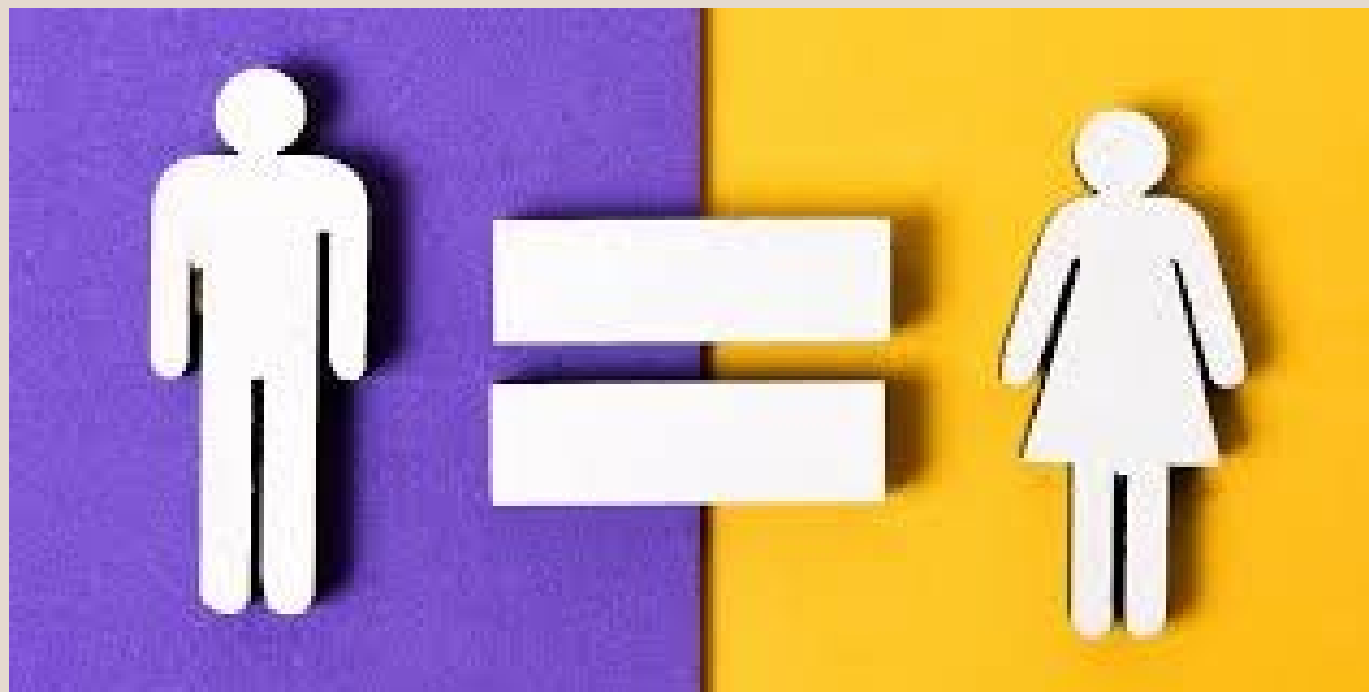
Ley de Planeación

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria



Política Pública en materia de Igualdad

1. La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.



Política Nacional en materia de igualdad

Instrumentos de la Política para la igualdad entre mujeres y hombres

- Sistema Nacional (coordinación institucional)
- Programa Nacional (Inmujeres)
- Observancia (CNDH)

Objetivos y acciones de la Política Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres

- Igualdad en la vida económica
- Participación y la representación política equilibrada
- Acceso y disfrute de los derechos sociales
- Igualdad en la vida civil
- Eliminación de estereotipos de género
- Derecho a la información y la participación social en materia de igualdad

Competencias de la Coordinación Interinstitucional

- Federación
- Estados y Ciudad de México
- Municipios

Competencias de la coordinación Interinstitucional

Conducir la Política Nacional en Materia de Igualdad.

Garantizar la igualdad de oportunidades con políticas, programas, proyectos y acciones afirmativas.

Integrar al Presupuestos de Egresos de la Federación los recursos para el cumplimiento de la política.



speaking impact

Your ability to communicate effectively will leave a lasting impact on your audience

Effectively communicating involves not only delivering a message but also resonating with the experiences, values, and emotions of those listening



speaking impact

Learn to infuse energy into your delivery to leave a lasting impression

One of the goals of effective communication is to motivate your audience

METRIC	MEASUREMENT	TARGET	ACTUAL
Audience attendance	# of attendees	150	120
Engagement duration	Minutes	60	75
Q&A interaction	# of questions	10	15
Positive feedback	Percentage (%)	90	95
Rate of information retention	Percentage (%)	80	85

final tips & takeaways

- CONSISTENT REHEARSAL
 - Strengthen your familiarity
- REFINE DELIVERY STYLE
 - Pacing, tone, and emphasis
- TIMING AND TRANSITIONS
 - Aim for seamless, professional delivery
- PRACTICE AUDIENCE
 - Enlist colleagues to listen & provide feedback

Seek feedback

Reflect on performance

Explore new techniques

Set personal goals

Iterate and adapt

speaking engagement metrics

IMPACT FACTOR	MEASUREMENT	TARGET	ACHIEVED
Audience interaction	Percentage (%)	85	88
Knowledge retention	Percentage (%)	75	80
Post-presentation surveys	Average rating	4.2	4.5
Referral rate	Percentage (%)	10	12
Collaboration opportunities	# of opportunities	8	10



thank you

BRITA TAMM

502-555-0152

brita@firstupconsultants.com

www.firstupconsultants.com

