

Capítulo 3

La auditoría de género como herramienta indispensable para garantizar el cumplimiento del derecho humano de igualdad para la mujer en México

*Sonia Ivette Tlemoyotzi Ramagnoli⁷
Rosa Isela Aguilar Castillo⁸*

<https://doi.org/10.61728/AE20243036>

SUMARIO: I. Introducción; II. Derechos humanos y acuerdos internacionales; III. Marco jurídico y normativo que sustenta el derecho de la igualdad; IV. Auditoría de género; V. Indicadores y gráficas; VI. Conclusión; VII. Fuentes de información.

⁷ Alumna de la Maestría en Auditoría de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, región Xalapa, correo institucional: zs22024696@estudiantes.uv.mx

⁸ Profesor de tiempo completo de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, región Xalapa, correo institucional: rosaaguilar@uv.mx

I. Introducción

El ejercicio de los derechos humanos en el mundo data del 2352 a. C., cuando el Rey Urukagina de Lagash mejor conocido como “el rey justo” promovió una serie de Reformas Sociales y Legislativas para liberar al pueblo sumerio de los abusos cometidos por los anteriores reyes, dando un gran ejemplo de apreciación y valor a los sentimientos y necesidades de la población. Sin embargo, pese ese gran paso seguían creciendo de forma considerable las injusticias, los malos tratos, la diferencia de oportunidades, la esclavitud, etc., pero aún con la existencia de todo lo anterior no se hacía lo suficiente para combatir estos antivalores. Fue en la Segunda Guerra Mundial, en donde perdieron la vida sesenta millones de personas de forma injusta y brutalmente cruel, lo que realmente motivó a los gobiernos mundiales a unir fuerzas para no permitir nunca más esas atrocidades. Des esta forma, crean el 24 de octubre de 1945 la Organización de las Naciones Unidas, la cual es el organismo internacional encargado de proteger y promover los derechos humanos de las personas de todo el mundo. Una vez establecida, la ONU convocó a una serie de reuniones en donde asistieron los representantes de todas las religiones del mundo, con la finalidad de elaborar un documento que promoviera la libertad, la justicia y la paz. Como consecuencia de lo anterior, el 10 de diciembre de 1948 en París, Francia, se establece como un ideal común para todos los pueblos y naciones la Declaración Universal de los Derechos Humanos, marcando de esta forma el inicio de una nueva etapa en la humanidad.

El presente trabajo se centrará principalmente en el derecho humano de la igualdad entre mujeres y hombres, describiendo las principales diferencias de oportunidades, la violencia y la difícil decisión de ejercer una maternidad responsable o poder incorporarse dentro del mundo laboral. Lo anterior a través de antecedentes, tablas e indicadores, acuerdos internacionales y nacionales creados para la disminución de la brecha de

género, pero sobre todo, las herramientas que los gobiernos mundiales han desarrollado e incorporado para vigilar el cumplimiento de la igualdad; abordando de forma específica el trabajo de auditoría como instrumento eficaz de intervención del estado mexicano, el cual busca fortalecer los cambios institucionales que se requieren para lograr incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y los hombres dentro de las empresas, los entes públicos y de la sociedad misma en sí.

II. Derechos humanos y acuerdos internacionales

Existen un sinnúmero de textos, sucesos y personajes que defendieron los derechos humanos a lo largo de la historia de la humanidad. Sin embargo, el concepto que más se apega a lo que conocemos hoy en día se suscitó gracias a la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, la cual establece que todos y todas tenemos derechos y libertades sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición, dejando atrás los conceptos que existieron antes del año 1948 que no abarcaban la idea de los derechos humanos de forma universal.

La DUDH contiene 30 artículos, ha sido traducida a más de 500 idiomas, es el documento madre de más de 70 tratados en materia de derechos humanos, gracias a la unión y compromiso de los estados miembros se han mejorado las condiciones, la dignidad, la justicia y la integridad de millones de personas.

Por su parte México junto con Colombia, Iraq, Irán, Liberia, Paraguay, Chile, Uruguay, Egipto, Siria, Francia, Filipinas, Brasil, Bolivia, Etiopía, Ecuador, Perú, Venezuela, Turquía, Arabia Saudita, Líbano, fue uno de los países que firmaron de manera posterior la DUDH, comprometiéndose de esta forma respetar, proteger y promover los derechos humanos.

De acuerdo con la página del gobierno de México, existen diversos tratados firmados por nuestro país en materia de derechos humanos, la página a su vez los divide en dos tipos de acuerdos o convenios: los firmados con el sistema universal y los firmados con el sistema interamericano, a través de la tabla 1 se muestran cada uno de ellos:

Tabla 1. Principales instrumentos internacionales en materia de derechos humanos en México.

Sistema Universal: Todos los órganos, documentos normativos (vinculantes y no vinculantes) y mecanismos, firmados con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), para poder proteger y promover los derechos humanos de las personas en el mundo.	Sistema Interamericano: Los órganos, documentos normativos (vinculantes y no vinculantes) y mecanismos, firmados con la Organización de Estados Americanos (OEA), siendo este un sistema de protección de derechos humanos de carácter regional.
1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.	1. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	2. Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”.
3. Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	3. Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura.
4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	4. Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.
5. Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	5. Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la Abolición de la pena de muerte.
6. Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos destinado a abolir la pena de muerte.	6. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”.
7. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.	7. Convención Interamericana sobre la Desaparición Forzada de personas.
8. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.	8. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
9. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.	

Sistema Universal: Todos los órganos, documentos normativos (vinculantes y no vinculantes) y mecanismos, firmados con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), para poder proteger y promover los derechos humanos de las personas en el mundo.

Sistema Interamericano: Los órganos, documentos normativos (vinculantes y no vinculantes) y mecanismos, firmados con la Organización de Estados Americanos (OEA), siendo este un sistema de protección de derechos humanos de carácter regional.

10. Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.

11. Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.

12. Convención sobre los Derechos del Niño.

13. Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño Relativo a la Participación de Niños en los Conflictos Armados.

14. Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño Relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de los Niños en la Pornografía.

15. Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

16. Convención Internacional para la Protección de todas las personas contra las Desapariciones Forzadas.

17. Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.

18. Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.

Fuente: TFCA [Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje], Portal electrónico gobierno de México, 2024.

Adicional a los acuerdos internacionales firmados que se mostraron anteriormente, el 25 de septiembre de 2015 México y 192 países miembros de la ONU, firmaron la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, un acuerdo sin precedencias en el que se reconoce la importancia de abordar a la vez la lucha contra la pobreza, el cuidado del planeta, la disminución de las desigualdades, la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2024).

Dicho acuerdo implica un compromiso común y universal, consta de 17 objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible abarcando el eje económico, social y ambiental las cuales se muestran dentro de la figura 1:

Figura 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible.

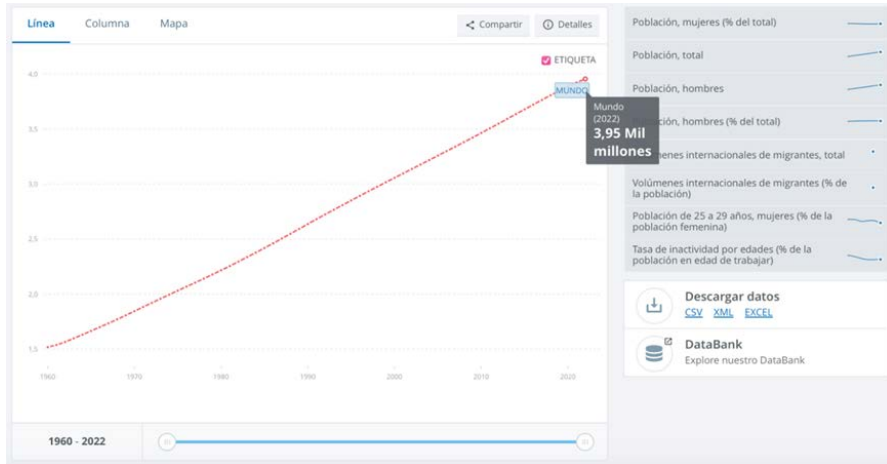


Fuente: Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2024.

Esta investigación se enfocará en el objetivo de desarrollo sostenible 5 “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”, lo anterior debido a que la igualdad de género es un elemento esencial para construir un mundo pacífico, crecimiento económico y sostenible.

De acuerdo con las estimaciones de la ONU y el Banco Mundial (2022), se realizó una comparación de los censos poblacionales de 1960 hasta la actualidad acerca del crecimiento de la población mundial de mujeres y hombres, la cual se muestra a través de las figuras 2 y 3:

Figura 2. Población mundial de mujeres.



Fuente: Banco Mundial, Datos, 2022.

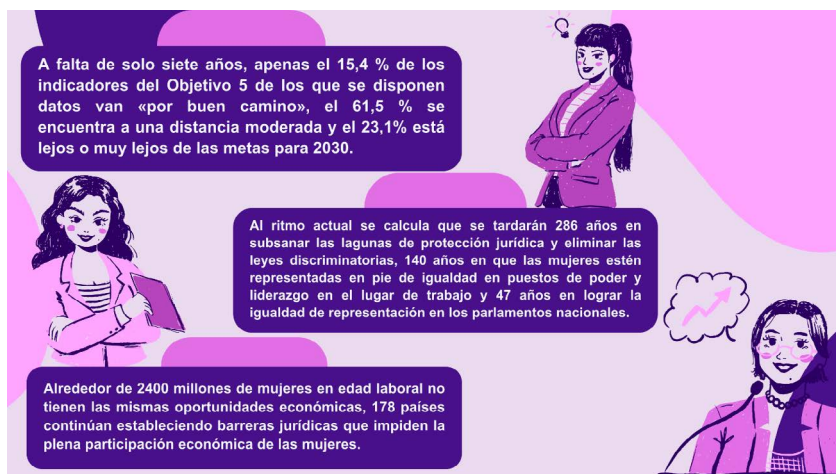
Figura 3. Población mundial de hombres.



Gracias a las figuras anteriores se puede comprender de forma más clara la preocupación que incitó a gobiernos en distintos países a incorporar el potencial de las mujeres en la participación dentro de la sociedad y la economía mundial, sin embargo, pese los esfuerzos en la creación de leyes y firmas de tratados la desigualdad de género prevalece, según cifras de

la ONU en 2023 y gracias al “Informe de los Objetivos del Desarrollo Sostenible, podemos visualizar en términos cuantitativos cómo va la consecución del objetivo 5, a través de la figura 4:

Figura 4. Datos destacables del objetivo 5.



Fuente: Elaboración propia, basada en datos del Informe Anual sobre los ODS 2023.

III. Marco jurídico y normativo que sustenta el derecho de la igualdad

En México existen progresos con la intención de defender el derecho de la igualdad desde la entrada en vigor de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) de 1917, instituyó en su Título I “Garantías Individuales” incluyendo 38 artículos que establecían la obligación del cumplimiento de los derechos de libertad, educación, igualdad entre ambos sexos, a la libre profesión, a la libre manifestación de las ideas, a publicar o escribir, del derecho de petición, de libre asociación o reunión, al libre tránsito, del derecho a ser juzgado, a no verse afectado por la retroactividad de las leyes, a no ser molestado por autoridades sin previo mandamiento de la autoridad competente, a las garantías dentro de un juicio, de la libertad religiosa, el derecho a la nacionalidad, entre

otros. Estas garantías individuales del hombre hacían referencia a los derechos y deberes que el gobierno federal necesarios para que la ciudadanía pueda disfrutar de la libertad, sin alterar el orden y la paz social.

Posterior a la firma de la DUDH, México como estado miembro y comprometido con la protección y promoción de los derechos humanos publicó el 10 de junio de 2011 en el Diario Oficial de la Federación (DOF), una reforma constitucional la cual tiene desde entonces el propósito de crear una nueva cultura de derechos humanos, focalizando la dignidad de las personas, con ayuda de la figura 5 se muestra a continuación los cambios constitucionales a favor de los derechos humanos de todas y todos:

Figura 5. Comparativo artículo 1° CPEUM 1857 vs CPEUM 1917.

CPEUM 5 DE FEBRERO DE 1857

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, 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.

CPEUM 5 DE FEBRERO DE 1917

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por 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.

Complementando a lo anterior y con base en el compromiso y la necesidad de promover y proteger los derechos humanos, se crea el 6 de junio de 1990 la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), la cual es un órgano constitucionalmente autónomo de protección de los

derechos humanos. Tiene por objeto esencial la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano y a través de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (LCNDH), publicada en el DOF el 29 de junio de 1992, vigila en todo el territorio nacional el respeto y cumplimiento de los derechos humanos, de los mexicanos y extranjeros que se encuentren en el país (Diputados, 1992).

Y en materia de igualdad, la LCNDH (1992), establece en su artículo 6°, fracción XIV Bis establece dentro de sus atribuciones: “XIV Bis. La observancia del seguimiento, evaluación y monitoreo, en materia de igualdad entre mujeres y hombres”. También se le atribuye dentro de sus funciones contemplar medidas tendientes a capacitar y especializar a los servidores públicos a cargo del área encargada del seguimiento, evaluación y monitoreo en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

De acuerdo con datos del Índice global de brecha de género (2023), el cual analiza la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 155 países, mide el tamaño de la brecha de dicha desigualdad de género en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida. México se encuentra en la sexta posición dentro de los países de América Latina y en la posición 33 a nivel mundial, sin embargo, su avance en tema de brecha de género no ha sido lo suficientemente importante (Centro de investigación en Política Pública [IMCO] 2023).

Para motivar lo anterior, se crea el 2 de agosto de 2006 la Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres, motivada por los principios rectores constitucionales de igualdad, no discriminación y equidad; la cual de acuerdo con lo establecido en su 1° artículo tiene por objeto:

Regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio Nacional.

La desigualdad es un antivalor practicado por muchas culturas, en México presente en muchas ramas de la sociedad, sin embargo, una de las más escuchadas es la desigualdad laboral, por lo anterior y debido al crecimiento poblacional e industrial, a las necesidades cambiantes del mercado laboral y la competencia en nuestro país surgió la necesidad de crear un marco legal que normará el derecho y el deber social del trabajo para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar un trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, por lo anterior el 1° de abril de 1970 se crea la Ley Federal del Trabajo (LFT), rigiendo las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la CPEUM (Diputados, 1970).

De acuerdo con el artículo 2°, de la LFT (1970), se entiende por trabajo digno o decente:

Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Puntualizando en este mismo artículo se establece la importancia de la igualdad sustantiva, la cual define de la siguiente forma:

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

La LFT es una respuesta del gobierno mexicano para poder vigilar y garantizar la igualdad de género, la democracia laboral y la consolidación de los derechos de las y los trabajadores mexicanos.

IV. Auditoría de género

A lo largo de la investigación se han citado un listado de leyes que regulan el derecho humano de la igualdad de forma nacional e internacional, con la finalidad de mostrarle al lector algunas de las normas a las que puede acudir en caso de sufrir algún tipo de discriminación, de motivarlo a crear una cultura de conocimiento de la ley para poder defender sus derechos y de explicar como la auditoría tiene un gran impacto en la vigilancia del cumplimiento de la normativa y de la evaluación de las acciones propuestas dentro de programas públicos encaminados a la disminución de la desigualdad.

Según el Instituto Chihuahuense de las mujeres [ICHMUJERES] 2024, las auditorías de género son:

La estrategia medular de apoyo a todas las dependencias para acelerar la incorporación de la perspectiva de género desde el interior de éstas, es básicamente una auditoría social y se enmarca en la categoría de auditorías cualitativas. Se compone de un proceso basado en una metodología participativa, promueve un aprendizaje institucional, práctico y fructífero respecto a este tema.

Por otro lado según el informe de auditoría participativa de género publicado por la Oficina Internacional del Trabajo [OIT] 2005, la auditoría de género es:

Es tanto una herramienta como un mecanismo basado en una metodología participativa de promoción del aprendizaje institucional sobre cómo incorporar las consideraciones de género de forma práctica y eficaz en las esferas individual, de unidad de trabajo y del conjunto de la organización... refuerza la capacidad colectiva de la organización para analizar sus actividades desde una perspectiva de género y determinar los aciertos y las deficiencias a la hora de promover la igualdad entre los hombres y las mujeres.

Uniando ambos conceptos se puede decir que la auditoría de género es un examen detallado acerca de la funcionalidad, eficacia y eficiencia que tienen los programas, controles y actividades en la consecución de

los objetivos y metas incorporados en los planes de desarrollo establecidos dentro de los entes públicos, independiente de cualquiera de los tres niveles de gobierno, observando que contribuyan a la reducción de la desigualdad entre mujeres y hombres, así como también vigilando que los recursos con los que se financian lleguen al destino programado acorde con lo dispuesto dentro del decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación aplicable.

Lo anterior, está apoyado en el artículo 79 CPEUM, el cual faculta a la Auditoría Superior de la Federación (ASF), como máxima autoridad de fiscalización, con autonomía técnica y de gestión, la cual le permite decidir el cómo y a quién se realizarán las auditorías acorde con el Programa Anual de Auditorías para la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública (PAAF), en la práctica, contempla dos tipos de revisiones, de cumplimiento financiero y de desempeño, en la primera se revisa que la recaudación, ejercicio y aplicación de los recursos aprobados por el congreso se lleven a cabo de acuerdo con la normativa correspondiente y que su manejo y registro haya sido correcto; la segunda es una revisión objetiva y confiable que permite conocer si las políticas públicas operan bajo los principios de eficacia, eficiencia y economía, en pocas palabras, durante el proceso de auditoría se realiza una evaluación de las políticas, procesos y actividades que aseguran el cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres (Diputados, 2024).

El trabajo de auditoría comienza en la planeación, en el caso de la ASF, es a través del PAAF, en este plan se determina cuáles instituciones y programas serán fiscalizados y el enfoque o tipo de auditoría más adecuado para alcanzar el objetivo, a través del ejercicio de las atribuciones de autonomía técnica y de gestión de la ASF y cumpliendo con los requisitos de anualidad y posterioridad, sin embargo, el volumen de las operaciones registradas en un año es sumamente amplio y costeablemente imposible, por lo que resulta indispensable tomar una muestra representativa de la actuación del organismo público fiscalizado, la selección de la muestra implica un análisis técnico para seleccionar los rubros presupuestales de mayor impacto, los programas prioritarios, las denuncias por parte de la ciudadanía a entes, servidores o programas ejecutados a lo largo del

año (Diputados, 2024).

Una vez que se tiene claro a que entes, organismos o programas se auditará se lleva a cabo el proceso de recolección de la información, los entes y servidores públicos tienen la obligación de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas [LFRC] 2021 de:

Los entes públicos facilitarán los auxilios que requiera la Auditoría Superior de la Federación para el ejercicio de sus funciones.

Los servidores públicos, así como cualquier entidad, persona física o moral, pública o privada, fideicomiso, mandato o fondo, o cualquier otra figura jurídica, que reciban o ejerzan recursos públicos federales o participaciones federales, deberán proporcionar la información y documentación que solicite la Auditoría Superior de la Federación para efectos de sus auditorías e investigaciones, de conformidad con los procedimientos establecidos en las leyes y sin perjuicio de la competencia de otras autoridades y de los derechos de los usuarios del sistema financiero.

De no proporcionar la información, los responsables serán sancionados en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y, en su caso, en términos de la legislación penal aplicable.

Por lo cual deberán facilitar la información que la ASF llegara a requerirles en los términos y condiciones que les demande, cuando la autoridad haya determinado la muestra de toda la información recolectada, procederá a hacer análisis, revisiones y evaluaciones correspondientes a cada modalidad de auditoría, en el caso de la auditoría de género se debe ejecutar una auditoría de desempeño con la finalidad de principalmente medir y valorar objetivamente los avances o el cumplimiento de sus objetivos institucionales y de sus programas presupuestarios a su cargo, para la toma de decisiones acerca de la efectividad de los mismos y el grado de aceptación por parte de la ciudadanía.

Una vez efectuadas las revisiones, las cuales no solo implican la recolección de la información sino también visitas a las dependencias y comunicación con los servidores de los organismos fiscalizados, si la ASF considera que lo anterior ha sido suficiente, entonces podrá emitir

un Informe de Auditoría, en el cual se darán a conocer los resultados de la fiscalización, el grado de cumplimiento de los objetivos y metas, la efectividad de los procedimientos de control interno y sobre todo las oportunidades de mejora en lo anterior, para con ello dar un seguimiento que permita a la institución visualizar su estado actual y las acciones que deberá realizar para poder cumplir con el propósito dado.

La ASF actualmente considera tres tipos de acciones, la primera es una acción preventiva, la autoridad denomina “recomendación” y como su nombre lo dice es una sugerencia para fortalecer los procesos administrativos y los sistemas de control; la segunda es la solicitud de aclaración, la cual al igual que la anterior es de carácter preventivo, la autoridad requerirá a las entidades fiscalizadas que presenten información adicional para atender las observaciones que se hayan realizado y por último el pliego de observaciones, esta acción es de carácter correctivo, la autoridad determinará en cantidad líquida los daños o perjuicios, o ambos a la Hacienda Pública Federal o, en su caso, al patrimonio de los entes públicos (Diputados, 2024).

Para el caso de la fiscalización acerca de la eficiencia y eficacia del gobierno federal en el establecimiento de mecanismos para la preparación e implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “igualdad de género”, la autoridad únicamente llega a emitir dentro de su informe recomendaciones o sugerencias al respecto, lo cual ha hecho que a pesar del seguimiento que se la última etapa del proceso de auditoría pública, en donde los entes tienen que atender a las mismas y asegurarse que en auditorías próximas ya no se detecten las mismas deficiencias; no se llegue a atender y a darle la importancia suficiente para cambiar actos, acciones, procesos, programas de forma oportuna que actualmente impactan de forma negativa la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.

V. Índices y gráficas

El camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres no ha sido para nada sencillo ni rápido, aun cuando los países han unido esfuerzos y se han comprometido en disminuir la brecha de género implementando

nuevas leyes, invirtiendo parte de su presupuesto anual, creando organismos encargados de vigilar que el ejercicio de los recursos destinados se ajustaron a la legalidad y contribuyen realmente a la disminución de la desigualdad.

Pero ¿hay forma de saber que tan bien vamos? Sí la hay, a través de indicadores y gráficas que permiten medir el grado de avance en primera instancia como país a lo largo de los años y a su vez compararnos con otros países para poder implementar y adaptar medidas que hayan sido claves para reducir la desigualdad de género.

Por ello en 2006 el Foro Económico Mundial presentó el Índice de Brecha Global de Género con el propósito de medir la magnitud de la brecha entre mujeres y hombres en términos de salud, educación, economía e indicadores políticos, compara datos de 146 países, observando cuatro áreas clave: salud, educación, economía y política; siguiendo la medida en que se están distribuyendo los recursos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Según datos del Índice Global de Brecha de Género realizados en el año 2023, México se posicionó en el lugar 33 de 146 países evaluados, obteniendo un puntaje de 76.5 %, sin embargo, si comparamos con el año de 2022 en donde se posicionó en el lugar 31 con un puntaje de 76.4 %, podemos decir que se retrocedió dos posiciones a nivel global, si comparamos unicamente con America Latina y el Caribe, México se situa en la sexta posición arriba del promedio regional que es del 74.3 %, tal y como se muestra a continuación con ayuda de la figura 6:

Figura 6. Posición de México en América Latina y el Caribe.

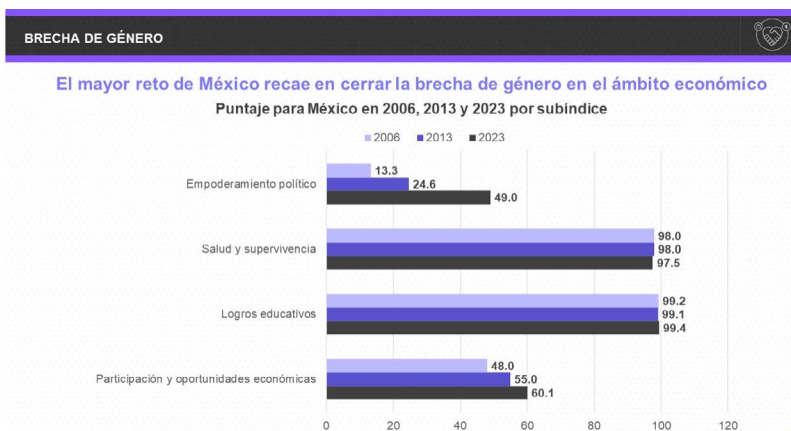


Fuente: IMCO (2023), con datos del Índice Global de Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial.

De acuerdo con el análisis del Centro de Investigación en Política Pública (2023), se considera que el mayor reto que enfrenta México es la igualdad de género en el ámbito económico y señala lo siguiente:

El indicador en el que México tiene peor desempeño es la tasa de participación laboral –posición 125–, ya que mientras 76 % de los hombres participan en la fuerza laboral, 44 % de las mujeres lo hacen. Además, en términos de ingreso promedio e igualdad salarial, México ocupa las posiciones 112 y 117

Figura 7. Porcentaje del Subíndice económico de brecha de género.



Fuente: IMCO (2023), con datos del Índice Global de Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial.

De lado más local, México cuenta con su propio organismo encargado de captar y difundir información en cuanto al territorio, los recursos, la población y economía, lo cual ayuda a la toma de decisiones por parte del gobierno y de la ciudadanía, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), es la institución constitucionalmente autónoma creada en 1983 y desde esa fecha hasta ahora mide a través de indicadores el grado de avance de nuestro país en diversos sectores y tópicos prioritarios.

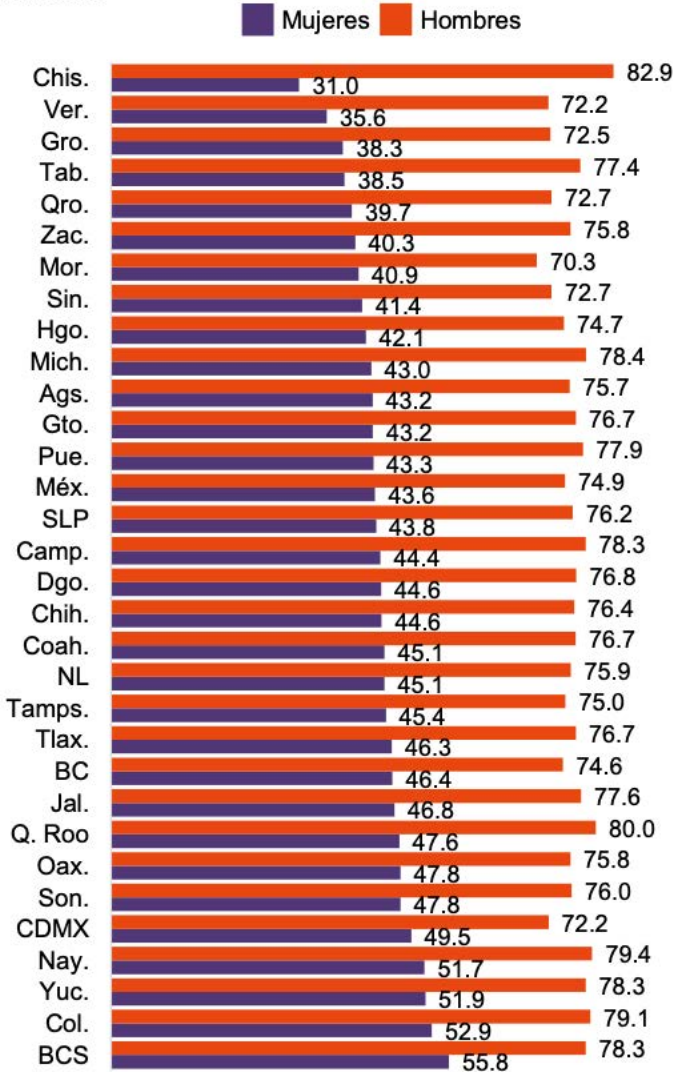
Analizando la igualdad entre hombres y mujeres el INEGI de manera conjunta con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) publicó el informe denominado “Mujeres y Hombres en México 2021-2022”, el cual muestra los resultados de los avances en materia de población, salud, educación, trabajo, trabajo no remunerado en los hogares, pobreza, violencia hacia las mujeres y ejercicio del poder y toma de decisiones, con el objeto de presentar un diagnóstico sobre los sesgos de género (INEGI, 2023).

Considerando que uno de los más grandes retos para México en materia de igualdad de género es la laboral, dentro del informe se puede observar el porcentaje de participación dentro de la economía a lo largo de los 31 estados y la Ciudad de México, tal y como se muestra a continuación:

Figura 8. Tasa de Participación económica por entidad federativa y sexo.

Tasa de participación económica por entidad federativa y sexo, 2022

Porcentaje respecto a la población de 15 años y más de cada sexo

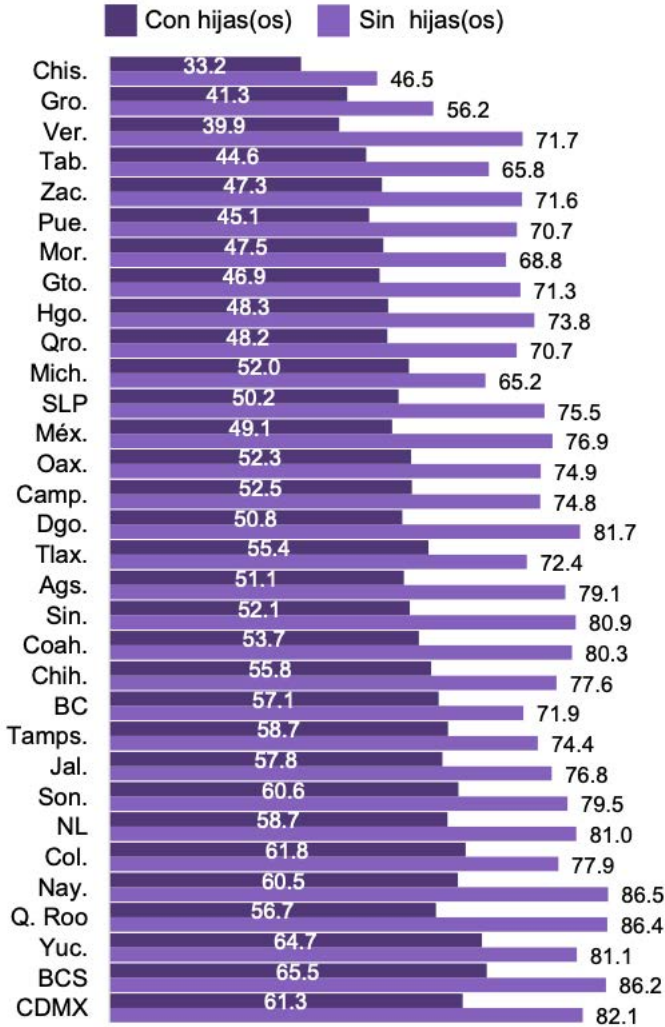


Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2022.

De acuerdo con la figura anterior se puede apreciar que la tasa de participación de las mujeres más elevada es de 55.8 % en Baja California Sur y de los hombres el 82.9 % en Chiapas, por lo contrario, la tasa más baja de participación de mujeres es en ese mismo estado con un porcentaje de participación del 31 % y de hombres el 70.3 % en Morelos.

Otro de los retos a los que se enfrentan las mujeres es a la difícil decisión de tener una maternidad sana o desarrollarse profesionalmente, es sumamente triste darse cuenta que como mujer debes de elegir uno u otro, actualmente no existe una estrategia funcional por parte del gobierno mexicano que permita a las mujeres desarrollarse profesionalmente con salarios justos, con un horario que les permita estar en casa con sus hijos, guarderías en condiciones óptimas para el cuidado de los menores, educación de tiempo completo de calidad y si agregamos que día con día crece más el número de jefas de hogar, mujeres que son el sustento de la familia, preocupadas por generar dinero pero no poder estar presentes para sus hijos, lo anterior se puede observar gracias a la figura 9:

Figura 9. Tasa de participación económica de las mujeres de 25-34 años por entidad federativa según tienen o no hijas(os), 2022.



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2022.

Se observa en un principio que las mujeres que no tienen hijos tienen mayor participación dentro de la economía, por otro lado, que Chiapas es el lugar en donde menos participan las mujeres con hijos y la Ciudad de México es donde mayor participación hay.

Dentro del mismo estudio del INEGI se establece que otro factor a considerar es la tasa de informalidad laboral, la cual es una opción que toman muchas mujeres para poder tener mejores condiciones en cuanto a jornadas laborales más flexibles para priorizar el cuidado de su hogar sacrificando la remuneración percibida, reflejado en las figuras 10 y 11 respectivamente:

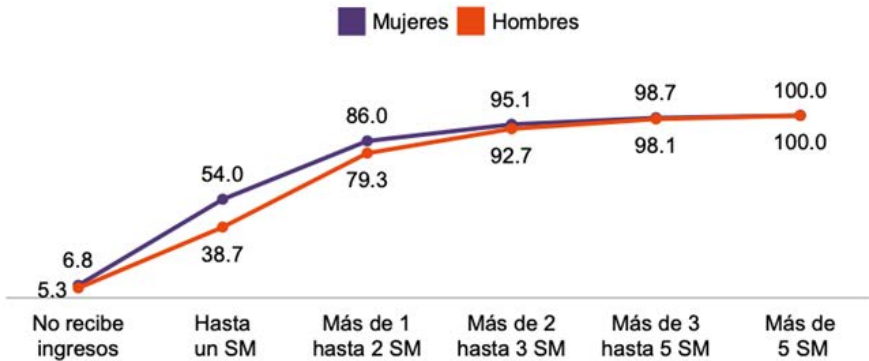
Figura 10. Tasa de informalidad laboral (TIL2) por sexo, 2016-2022.



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2022.

Se observa que el porcentaje de mujeres dentro del sector informal es del 54.3 % en comparativa con el 48.7 % de los hombres, las diferencias salariales también son evidentes al comparar las mujeres y hombres que perciben hasta un salario mínimo: 47.2 % de las mujeres y 33.4 % de los hombres, lo cual de forma acumulada con quienes no perciben ingreso por su trabajo concentra a 54.0 % de las mujeres y solo 38.7 % de los hombres..

Figura 11. Distribución acumulativa de ingresos por sexo 2022.



SM: Salario Mínimo

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2022.

VI. Conclusión

Hoy en día es de suma importancia atender el cumplimiento de los derechos humanos y uno de los principales derechos que buscamos en un entorno social es la igualdad, ya que, la sociedad en la que vivimos necesita de un esfuerzo en conjunto para poder garantizar la dignidad humana y el respeto, siendo estos los que abordan la forma en que los individuos se desarrollan dentro la sociedad.

A lo largo de la presente investigación se citan una variedad de acuerdos y leyes que han sido creados con la intención de proteger los derechos de todos y todas, aunado a esto se establecen la importancia de vigilar el cumplimiento de dichas normas. Es por ello, que se desarrolla la investigación con un enfoque de igualdad, con lo que se busca establecer los mecanismos e importancia de la auditoría de género, misma que se describen como un proceso que permite medir y documentar el avance de las acciones que las dependencias y entidades tienen en materia de transversalidad, logrando identificar si los mecanismos institucionales están siendo suficientes para garantizar la igualdad y promover la equidad de género, concluyendo con la emisión de un informe que incluye una serie de recomendaciones por parte del auditor, lo cual genera un ejercicio de

mejora continua en los procedimientos, programas y acciones sociales.

Dentro de la investigación se presentaron una serie de indicadores que permiten dimensionar la situación actual, los cuales demuestran que las mujeres siguen enfrentándose a la diferencia de oportunidades y desigualdad de condiciones laborales, al igual que se demuestra que los puestos de altos rangos le siguen perteneciendo a hombres, dichos indicadores ayudan como fuente de información para la aplicación de la auditoría de género.

Derivado de lo anterior donde se establecen y resaltan las desigualdades en salario, puestos y actividades, la auditoría de género, busca ser una herramienta indispensable que coadyuva para garantizar el cumplimiento de la igualdad, esta busca avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, y que se establezca en ley o se cumpla lo que ya se reformó, de esta manera, la auditoría de género lograría identificar las deficiencias y el incumplimiento, para posteriormente establecer mecanismos que ayuden a cumplir con la igualdad de género en todas las áreas y niveles.

En el tema de igualdad de género aún hay mucho camino por delante y es importante recordar que el bien social es la consecuencia de la coordinación y labor de la sociedad, el trabajo de auditoría no es único del profesional que estudia esta técnica, como integrantes de esta nación tenemos la obligación de aportar y abonar a la igualdad de género, observar dentro de nuestros mismos centros de trabajo, hogares y núcleo de amigos cualquier tipo de violencia, injusticia o discriminación en contra de las mujeres, reportarlo para combatir la brecha de género aún existente, la fórmula que se necesita es iniciativa del gobierno y la participación de la sociedad, lograr la igualdad entre hombres y mujeres es responsabilidad de todas y todos.

VII. Fuentes de información

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [C.P.E.U.M], 5 de febrero de 1917, (México). Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cámara de Diputados, Auditoría Superior de la Federación [ASF], (2024). Capacitación Institucional. Recuperado de https://www.asf.gob.mx/Section/52_Que_hacemos_y_como_lo_hacemos
- Cámara de Diputados, Auditoría Superior de la Federación [ASF], (2024). Política Pública de Igualdad de género. Recuperado de: https://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2017c/Documentos/Auditorias/2017_1587_a.pdf
- Gobierno de México, (2024). *Principales Instrumentos Internacionales en Materia de Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/piiDH>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). *Estadísticas a propósito del día internacional de la Mujer, Marzo 2020*. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/mujer2020_Nal.pdf
- Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO]. (2023). *México cae dos posiciones en el Índice Global de Brecha de Género 2023 Del WEF*. Recuperado de <https://imco.org.mx/mexico-cae-dos-posiciones-en-el-indice-global-de-brecha-de-genero-2023-del-wef/>
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 29 de junio de 1992, (México). Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LCNDH.pdf>
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2 de agosto de 2006, (México). Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Ley Federal del Trabajo, 1° de abril de 1970, (México). Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley de Federal del Trabajo[LFT], 1 de abril de 1970, (México). Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2008). Manual para facilitadores de Auditorías de Género. Recuperado de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/>

wcms_094522.pdf

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2024). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de las Naciones Unidas [ONU], (2023). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*120b6xu*_ga*NjM4NDAxNDkxLjE3MTM-0MTgyMTk.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcxMzg2MDE2My43LjAuMT-cxMzg2MDE2NC4wLjAuMA