

EL ABC de Género en la Administración Pública

(Título)

Índice

Objetivo

I. ¿Qué es género?

II. Elementos claves para analizar las relaciones entre mujeres y hombres

III. La institucionalización del género en las políticas públicas

IV. Obligatoriedad jurídica de las y los servidores públicos

V. Código de conducta a favor de la equidad entre mujeres y hombres

VI. Bibliografía

(Presentación)

El Instituto Nacional de las Mujeres tiene como objetivo principal promover la igualdad jurídica y de oportunidades mediante el desarrollo de estrategias y políticas públicas que garanticen la distribución equitativa de los recursos y el ejercicio pleno de los derechos.

En correspondencia con este objetivo, Inmujeres implementa un conjunto de estrategias orientadas a incorporar la perspectiva de género en el quehacer de las instituciones públicas de forma transversal.

Entre las estrategias implementadas, la formación de las y los funcionarios públicos en sus diferentes niveles (sensibilización, capacitación y formación), ha sido un factor clave para la creación de una masa crítica en el sector público coordinada y comprometida con la tarea de institucionalizar los principios de la equidad de género en las políticas públicas y en la cultura institucional de las diversas dependencias del Estado. En apoyo a esta estrategia, la producción de materiales y recursos metodológicos ha sido un soporte didáctico de importancia total para el éxito de la profesionalización.

El *ABC del género en la Administración Pública* es un recurso metodológico elaborado con el objetivo de dotar a diversos usuarios(as) de una aproximación introductoria sobre los alcances de la perspectiva de género y su aplicación en el diseño de políticas públicas. Asimismo, el documento contiene un decálogo de acciones institucionales que deberían ser parte del quehacer cotidiano de los funcionarios-as públicos-as cuando asumen su compromiso en relación a la equidad e igualdad de género.

Dada la utilidad de este recurso metodológico, Inmujeres lo edita por segunda ocasión introduciendo en el diseño editorial y gráfico cambios que mejoren la comprensión de los contenidos e ideas expresadas. Adicionalmente, fueron actualizados datos sociodemográficos empleados para ilustrar las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres.

Estoy segura de que los y las funcionarias que colaboran en la administración pública federal, estatal y municipal, hallarán en este material una pauta de análisis y reflexión sobre las implicaciones metodológicas y prácticas para incorporar el género en las

políticas públicas. Agradecemos la contribución de quienes intervinieron en la elaboración de este material así como en su reedición.

María del Rocío García Gaytán

Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

El objetivo de este documento es brindar una mirada introductoria sobre la aplicación de la perspectiva de género en el análisis de las relaciones sociales que originan la desigualdad entre mujeres y hombres y dan pauta a la institucionalización de los principios de igualdad y equidad en las políticas públicas.

I. ¿Qué es género?

El género es una categoría utilizada para analizar cómo en una determinada sociedad se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales. Por lo tanto, el concepto de género, alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.

El concepto de género fue utilizado por primera vez en el campo de la psicología médica en los años cincuenta. Sin embargo, fue hasta 1968 que Robert Stoller la desarrolló a través de una investigación empírica sobre trastornos de la identidad. Stoller mostró en su estudio que lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino, no es el sexo biológico sino las expectativas sociales, ritos, costumbres y experiencias que se ciernen sobre el hecho de haber nacido mujeres u hombres¹. Esta observación permitió concluir que la asignación y adquisición social de la identidad sexual es más importante que la carga genética, hormonal o biológica que los seres humanos traen consigo al nacer, con lo que se desnaturalizan las relaciones sociales entre los sexos.

A partir de este descubrimiento, se empezó a comprender que la identidad de las personas así como su posicionamiento social provienen de las representaciones y significados culturales atribuidos a la “masculinidad y a la “feminidad” así como de los principios sexistas incorporados en las reglas del funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.

Así se distingue el “sexo” del “género” como categorías que hacen alusión a distintos procesos, como puede observarse en el siguiente cuadro:

¹ Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, **La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres**, Primera Edición, DIF, México, 1997, Pág. 51.

SEXO	GÉNERO
Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres	Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencias sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres.
Se nace con esas características, son universales e inmodificables	Son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas
Ejemplo: sólo los hombres tienen la capacidad de producir espermatozoides; únicamente las mujeres tienen ovarios y matriz.	Ejemplo: en épocas pasadas, sólo los hombres podían heredar. en países como China, a las mujeres que pertenecían a determinadas clases sociales sólo se les enseñaba bordado y canto.

❖ La división de la vida pública vs. la vida privada

Las relaciones sociales de género están determinadas por una manera de comprender la división entre lo público y lo privado, que ha contribuido a lo largo de la historia, a segmentar los espacios de acción para las mujeres y los hombres.

En esta división, lo público refiere a la esfera en que se produce el reconocimiento y ejercicio de los derechos y, lo privado, se considera la esfera para la satisfacción de los intereses particulares de las personas y las familias. En estas definiciones, las mujeres quedaron excluidas de la asignación de derechos y prerrogativas para participar en las decisiones del Estado y los intercambios del mercado por derecho propio. En su lugar, a las mujeres se les asignó la salvaguarda interna del ámbito privado y familiar, quedando subordinadas a la autoridad masculina y con un estatus jurídico diferente al concedido a sus congéneres varones.

El fundamento de esta explicación, según los padres de la Filosofía Política Moderna², es la diferencia en la naturaleza humana femenina, cuyas cualidades reproductivas la acercan al mundo de las emociones y el cuidado de la familia distanciándola del mundo de la razón, el interés y el bienestar colectivo.

Con base en estas explicaciones, las sociedades modernas han construido un imaginario que segmenta la participación de mujeres y hombres en la sociedad, afectando inequitativamente su acceso a las oportunidades. No obstante, esta división, como tantas otras, son el resultado de convenciones sociales históricas que hoy bajo la influencia de la perspectiva de género se ven cuestionadas.



² Se hace referencia a las explicaciones liberales construidas durante el movimiento de la Ilustración y en las que destacan los aportes filosóficos de John Locke, Thomas Hobbes y Jean Jacques Rousseau. Los estudios de género han realizado importantes contribuciones en las que de-construyen el androcentrismo explícito en las explicaciones filosóficas dadas por éstos y otros teóricos ilustrados. Para ampliar las referencias sobre estos trabajos, ver: Amorós Celia, **Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y post-modernidad**. Madrid, Cátedra, Col. Feminismos, 1997; Valcárcel, Amelia, **La memoria colectiva y los retos del feminismo**. Santiago de Chile, Naciones Unidas, 2001.

En la asignación arbitraria de atributos y posibilidades, lo masculino se valoró como superior y lo femenino como inferior, dando lugar a una asimetría social que con el paso de los años se ha reforzado con mecanismos sociales, económicos, culturales y jurídicos que perpetúan la desigualdad entre mujeres y hombres. Así lo demuestran algunos datos internacionales:

- Las mujeres realizan 52 por ciento de las horas trabajadas en el mundo, pero sólo es pagado un tercio de estas horas.
- Las mujeres constituyen dos terceras partes de los 960 millones de personas que no saben leer ni escribir.
- Las mujeres son dueñas de sólo 10 por ciento del dinero que circula y del uno por ciento de la tierra cultivada en el planeta.
- Dos terceras partes de los mil 300 millones de personas pobres en el mundo son mujeres
- Cada minuto muere una mujer debido a complicaciones derivadas del embarazo y del parto. La mayoría de las muertes podrían evitarse.
- Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), 50 por ciento de las mujeres embarazadas en todo el mundo padece de anemia³.

Identificar las brechas de la desigualdad de género en diversos aspectos sociales es posible gracias a que algunas fuentes de información están desagregadas por sexo.

³ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, **Informe sobre Desarrollo Humano 2000**, Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Ediciones Mundi-Prensa Madrid, Barcelona-México, 2000.

❖ La división sexual del trabajo

Otro aspecto clave de las relaciones de género es la división sexual del trabajo que todas las sociedades establecen para organizar el espectro de las responsabilidades y obligaciones de los hombres y las mujeres. De acuerdo al tipo de tareas socialmente asignadas se considera que hay roles de género que limitan el desempeño de las mujeres y los hombres.

Usualmente se reconocen tres tipos de roles de género que son:

- **ROL PRODUCTIVO**

Son aquellas actividades que se desarrollan en el ámbito público y que generan ingresos, reconocimiento, poder, autoridad y estatus.

- **ROL REPRODUCTIVO**

Está relacionado con la reproducción social y las actividades para garantizar el bienestar y la sobrevivencia de la familia, es decir, la crianza y la educación de los hijos y las hijas, la preparación de alimentos, el aseo de la vivienda.

- **ROL DE GESTIÓN COMUNITARIA**

Concentra las actividades que se realizan en una comunidad para asegurar la reproducción familiar. Toma la forma de participación voluntaria en la promoción y el manejo de actividades comunales, tales como la gestión de desechos, acceso a agua potable, atención primaria, gestión de espacios recreativos para niños y jóvenes, entre otras muchas funciones.

La asignación de roles está cambiando. Anualmente, aumenta el número de mujeres que se incorporan al mercado de trabajo, asumiendo al igual que los hombres las responsabilidades económicas:

- En 50 por ciento de los hogares mexicanos hay al menos una mujer que trabaja y aporta ingresos al hogar.
- Las mujeres representan 37.1 por ciento de la población económicamente activa⁴.

⁴ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática e Instituto Nacional de las Mujeres,

No obstante, esta incorporación de las mujeres en el mercado laboral se ha dado en condiciones desiguales en relación con los hombres:

- Aunque las mujeres llevan a cabo actividades productivas, siguen siendo responsables del trabajo doméstico y el cuidado de la familia. Según datos del 2007, las mujeres en promedio dedican entre nueve y doce horas a la semana al trabajo doméstico en comparación a los hombres.
- En cuanto al rol productivo, existe una división entre los trabajos que generalmente realizan los hombres y aquellos que son ofrecidos a las mujeres. Casi en su totalidad, los trabajos que realizan las mujeres suponen menor remuneración y prestaciones laborales más restringidas que los hombres.
- Aún en los casos en que las mujeres realizan trabajo igual o de igual valor, éstas reciben en promedio 8.3% de ingreso menor que los varones. De hecho hay actividades laborales en las que las mujeres ganan hasta 40% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo.⁵
- Existe un bajo porcentaje de mujeres en puestos de dirección y en cargos de representación popular: en el sector público, de cada 10 funcionarios en puestos de dirección, sólo dos son mujeres⁶.

Aproximadamente 20 por ciento⁷ de los hogares mexicanos –conformados por más de 16 millones de personas- son encabezados por mujeres, quienes son el principal sostén de la familia. Ello, a su vez, hace que dichos hogares enfrenten, en general, condiciones de mayor vulnerabilidad ante la pobreza:

- En el medio urbano, estos hogares generan en promedio 31.42 por ciento menos ingresos que los hogares donde el jefe de hogar es un hombre.

Mujeres y Hombres en México 2007, décimo primera edición, México, 2007.

⁵Ídem

⁶ Instituto Nacional de las Mujeres, **Las mujeres en la toma de decisiones. Participación femenina en los poderes del Estado**, México 2002.

⁷ Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, **Indicadores Sociodemográficos de México 1930-2000**, México, 2001.

- El porcentaje de jefas sin instrucción casi duplica al de jefes en esa condición: 16.3 y 9.5 por ciento, respectivamente.
- Sus miembros están más expuestos a reproducir las condiciones de la pobreza: inserción temprana al mercado laboral, baja escolaridad e inicio temprano de la maternidad ó paternidad entre otras.

Los datos anteriores, indican que aún cuando los roles de género están variando, prevalece la distribución desigual de las responsabilidades domésticas y reproductivas afectando la disposición de activos económicos (recursos financieros, propiedad de la tierra, crédito y maquinaria) y capital social (redes sociales, acceso a información y tecnología, vínculos institucionales, educación y niveles de empoderamiento) de las mujeres, lo que directamente repercute en su posicionamiento en la estructura de oportunidades de una sociedad.

❖ **Perspectiva de género**

Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Mirar o analizar alguna situación bajo la perspectiva de género, permite entonces entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está "naturalmente" determinada. Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente no sólo la vida de las mujeres sino también la de los hombres y las íntimas relaciones que se dan entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

El empleo de esta perspectiva, plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones como:

- Redistribución equitativa de las actividades entre los sexos (en las esferas de lo público y privado).
- Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente en lo referente a la crianza de los hijos-as, el cuidado de los enfermos y las tareas domésticas.
- Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres

Aplicado al proceso de desarrollo, la perspectiva de género se pregunta por los aportes y los beneficios diferenciados de las políticas públicas en la calidad de vida de mujeres y hombres, lo que significa derribar el mito de la neutralidad de las políticas en el diseño y ejecución de las mismas. De igual forma, hace visible a las mujeres como sujetos potenciales del desarrollo superando las visiones fragmentadas que las consideran como “grupos vulnerables” o ciudadanas de segunda categoría.

En suma, la importancia de su aplicación en los estudios sociales radica en las posibilidades que brinda dicha categoría para comprender cómo se produce la discriminación⁸ de las mujeres y las vías para transformarla.

⁸ Por discriminación se entiende “... toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”, artículo 4, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Diario Oficial de la Federación, 11 de junio del 2003.

En síntesis, se puede afirmar que la perspectiva de género permite:

- ✓ Comprender las características socioculturales tanto de las mujeres como de los hombres que posibilitan la discriminación y exclusión de éstas.
- ✓ Analizar que el género no alude exclusivamente a las mujeres, sino a la relación entre los sexos. Por lo tanto, incluir la palabra “mujer” en los proyectos o calificar todos los sustantivos en femenino y masculino, no es suficiente para suprimir las inequidades entre los sexos.
- ✓ Entender que las relaciones de género no se producen de forma aislada sino siempre como una dimensión articulada con otras variables de diferenciación social como la clase, la edad, la preferencia sexual, el credo religioso y la etnia.

ESQUEMA RESUMEN



II. Elementos clave para analizar las relaciones entre mujeres y hombres

El análisis de género es un examen sistemático de los papeles y prácticas sociales específicas de las mujeres y los hombres en su propio contexto económico, político, social y cultural. Su empleo implica el cuestionamiento de las acciones públicas y las estrategias de desarrollo, las que usualmente se planifican contemplando visiones tradicionales que no promueven el cambio ni la equidad en la asignación de los recursos y la distribución de los beneficios.

A continuación, se presentarán algunas preguntas orientadoras del análisis de las relaciones de género en el marco de las políticas públicas:

a) ¿Cuál es la situación de las mujeres y hombres en diversos problemas sociales?

Una de los pasos básicos del análisis de género, es el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en un determinado contexto social. A través del mismo, se obtiene información pertinente y necesaria para comprender las condiciones que producen la discriminación de las mujeres y las brechas existentes entre los sexos en relación a las responsabilidades, derechos y beneficios.

Dos conceptos que son fundamentales para diagnosticar las relaciones de género, son:

Condición: Se refiere a las condiciones materiales en que viven las personas y que se expresan en el nivel de satisfacción de las necesidades prácticas e inmediatas para la sobrevivencia de las personas y los hogares. Por ejemplo, contempla el acceso a la educación, a la salud, al agua potable, la vivienda, la higiene y otras variables indicativas de la calidad material de la vida.

Posición: Alude a la ubicación de las mujeres en la estructura de poder que prevalece en una sociedad. Su análisis comprende el reconocimiento social, el estatus, la disposición de las fuentes del poder que incluye el control de los activos productivos, la información, la participación en la toma de decisiones.

b) ¿Existen datos diagnósticos desagregados por sexo que permitan identificar la brecha existente entre mujeres y hombres?

Las **brechas de equidad de género** indican la distancia entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia radica en comparar cuantitativamente y cualitativamente a mujeres y hombres con características similares como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otras.

La disposición de estadísticas desagregadas por sexo es fundamental en el análisis de género porque ellas permiten dar cuenta de la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres y facilitan el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.

c) ¿Cuál es el grado de acceso y control de recursos productivos que tienen mujeres y hombres en un determinado contexto?

Este análisis permite distinguir la brecha entre la disposición formal de titularidades sobre la propiedad de los recursos y su capacidad para usar y disponer de los mismos, de acuerdo al interés y las necesidades de las mujeres, quienes cuentan con menor legitimación cultural para actuar en beneficio propio.

Acceso: Son las disposiciones legales e institucionales para obtener beneficios y derechos sobre recursos estratégicos de forma directa. Se pueden considerar políticas de acceso la aplicación de acciones afirmativas en educación, crédito o aquellas de titulación de la tierra, la vivienda, el crédito o de concesión de recursos naturales como el bosque, el agua y la fauna, entre otras.

Control: Refiere a las posibilidades efectivas de usar y ejercer los recursos con libertad, lo que implica la capacidad de tomar decisiones sobre su empleo, transferencia a terceros (herencia), apropiación de los beneficios derivados del uso de los activos y enajenación de los recursos en el mercado (por ejemplo, si una mujer tiene el título de propiedad de su tierra, puede decidir qué hacer con ella y beneficiarse de lo que ésta produzca).

d) ¿Cómo se puede promover el empoderamiento de las mujeres?

El empoderamiento es un concepto que refiere al proceso por el que las mujeres devienen en agentes activos de sus deseos, intereses y necesidades. Lo que supone la alteración de los determinantes y estructuras que reproducen la subordinación de las mujeres. El empoderamiento no es un proceso lineal, por el contrario, es dinámico, multidimensional y su acción no se restringe al cambio individual ya que incluye las relaciones interpersonales y las transformaciones institucionales y culturales⁹.

Lo más significativo del empoderamiento es el trastocamiento de las bases sociales del poder y la creación de vías para acceder y controlar los recursos productivos, políticos, culturales y de autoridad con autonomía en función de los intereses y beneficios individuales o colectivos. Por ello, se dice que el empoderamiento se dirige a atender los intereses estratégicos de las mujeres.

Para la promoción del empoderamiento es necesario impulsar políticas que:

- Garanticen el acceso de las mujeres a los recursos, la justicia y la toma de decisiones tanto individual como colectivamente.
- Potencien el control de los recursos mediante el desarrollo de procesos vitales y colectivos que aumenten la confianza y legitimación para ejercer sus derechos.
- Refuercen las capacidades institucionales y políticas de las organizaciones de mujeres.

⁹ Para ampliar la definición ver: Brígida García, "Empoderamiento y autonomía de las mujeres en la investigación sociodemográfica actual" en **Revista Estudios Demográficos y Urbanos**, No.53, **El Colegio de México, México DF, 2003**; León Magdalena (comp), **Poder y empoderamiento de las mujeres**, Bogotá, Tercer Mundo/ Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia, págs 1-26; Kabeer, Naila, **Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo**. México, Paidós, Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)/ Instituto de Investigaciones Económicas (UNAM), capítulo 9: El empoderamiento desde abajo: lecciones de las bases populares.

INTERESES ESTRATÉGICOS

- Incluyen elementos como los derechos ciudadanos, la violencia de género, la igualdad de oportunidades en el empleo, el control sobre su fecundidad, etcétera.
- La satisfacción de estos intereses conduce a un cuestionamiento, por parte de las mujeres, de los roles tradicionales de género y a la búsqueda de la equidad.
- Requieren procesos personales y colectivos de reflexión y cambio social.

Se utiliza diferenciándolo del término “**necesidades prácticas**”, que se define por su relación con el ejercicio de los roles reproductivos. Lo relevante de esta distinción es reconocer que las necesidades prácticas pueden ser satisfechas sin transformar los roles tradicionales de género

e) ¿Las políticas públicas vigentes ofrecen igualdad de oportunidades?

Las políticas de igualdad de oportunidades tiene la finalidad de garantizar que tanto las mujeres como los hombres puedan participar en todas las esferas de la vida económica, política, social y de toma de decisiones. Estas políticas contribuyen a hacer reales los derechos humanos de las mujeres y facilitan la mejora de la calidad de vida de éstas.

Las políticas de igualdad de oportunidades se aplican en diversos campos como son:

- **Trabajo:** Participación equitativa e igualitaria en el mercado laboral.
- **Educación:** Mediante políticas que garanticen el acceso a todos los niveles educativos y el desarrollo de pedagogías no sexistas.
- **Uso del tiempo:** Políticas que faciliten la conciliación del trabajo con la familia para redistribuir los deberes y responsabilidades de mujeres y hombres respecto a las tareas productivas y reproductivas.
- **Vida sin violencia:** Políticas de prevención y atención que erradiquen la violencia contra las mujeres.
- **Participación política:** Políticas que faciliten la representación de los intereses de género.

III. La institucionalización del género en las políticas públicas

Dada la importancia de las políticas públicas en la distribución de la riqueza y las oportunidades, los gobiernos del Sistema de Naciones Unidas han tomado una serie de acuerdos para incorporar los principios de igualdad y equidad de género¹⁰ en las políticas del desarrollo que implementen. En sentido amplio, a este mandato de inclusión del género en las políticas y acciones del Estado, se le denomina ***institucionalización de la perspectiva de género***.

La institucionalización de los valores de igualdad y equidad suponen cierta tensión y conflicto entre lo “nuevo” y lo “viejo” que se expresa mediante la resistencia, la resignificación y la transformación continua de las prácticas institucionales existentes. Por ello, no puede concebirse como un proceso lineal ni homogéneo. Por el contrario, éste tiene fases discontinuas que no siempre confluyen en los ritmos y tiempos esperados.

Para institucionalizar el género en el Estado son requerimientos necesarios e indispensables: los cambios en las leyes y normas generales y específicas de las instituciones públicas, la creación de Instituciones de la Mujer, la transformación de los procedimientos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, el desarrollo de una masa crítica con capacidad de innovar los procedimientos institucionales así como la existencia de recursos presupuestarios y técnicos suficientes.

En el lenguaje del desarrollo, la institucionalización se utiliza como sinónimo de **transversalidad de la perspectiva de género**. No obstante, este concepto en su dimensión operativa, se concibe como un método de planeación horizontal que busca diagnosticar las oportunidades para incluir la perspectiva de género en los diversos procesos de diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas.

¹⁰ Según la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la ***igualdad*** implica toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo (artículo 6, Diario Oficial de la Federación del 2 de agosto del 2006). Por su parte, la ***equidad*** refiere a un principio de justicia distributiva que busca compensar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres.

La institucionalización del género en las políticas, requiere la adopción de una variedad de estrategias, desde la igualdad de oportunidades a las acciones afirmativas, a la transversalidad y a otros instrumentos, todas regidas por una amplia noción de igualdad que combata explícitamente las causas múltiples y entrelazadas que producen y reproducen la desigualdad de género.

Los requisitos favorables para institucionalizar la perspectiva de género en el Estado son:

- La voluntad política de las autoridades
- El diagnóstico integral y profundo de las relaciones de género
- Contar con estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género
- Conocimiento de los procedimientos de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas
- Presupuestos públicos sensibles al género
- Recursos humanos coordinados y formados en género y,
- Participación política de las mujeres y acceso a puestos y procesos de toma de decisión.

Pugnar por la inclusión de los principios de la equidad de género en las políticas públicas supone, en consecuencia, generar las condiciones necesarias para que mujeres y hombres cuenten con las mismas oportunidades para su desarrollo integral.

Las políticas públicas en relación a la equidad de género pueden clasificarse en tres tipos que son:

- a) **Políticas ciegas al género.** Aparentemente benefician a toda la población, pero algún componente puede dejar fuera a las mujeres. Por ejemplo: uno de los requisitos para otorgar un crédito agrario es que el solicitante pueda respaldarlo con una propiedad. En apariencia, se trata de un requisito neutro, pero en realidad es discriminatorio porque sólo un porcentaje muy reducido de mujeres cuenta con un título de propiedad.
- b) **Políticas específicas para mujeres.** Estas políticas ve a las mujeres como usuarias y las ve como un agregado numérico sin considerar las necesidades de las mujeres y la transformación de los roles tradicionales. Este tipo de políticas creadas expresamente para mujeres incluyen acciones que perpetúan las desigualdades y los estereotipos.
- c) **Políticas transformadoras o redistributivas de género.** Toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres así como las relaciones que propician una redistribución más equitativa y democrática de responsabilidades y recursos. Estas políticas fomentan el desarrollo de habilidades de participación y gestión de proyectos de autogestión individual o comunitaria. Al mismo tiempo, replantean la distribución de roles productivos y reproductivos para reorganizar la carga de trabajo de las mujeres y hombres, dentro y fuera del hogar. A su vez impulsan procesos que favorezcan el empoderamiento y la participación en la toma de decisiones.

IV. Obligatoriedad jurídica

Para las funcionarias y funcionarios públicos la incorporación del género en las políticas públicas, es una exigencia jurídica que se deriva de los compromisos adquiridos por el Estado Mexicano para hacer cumplir los términos de diversos Tratados y Convenciones Internacionales. De igual forma, esta tarea se convierte en un mandato ético en tanto la igualdad y la equidad de género implican nuevos términos de justicia interpersonal y social.

La igualdad, como ideal o expectativa por alcanzar, va más allá de la declaración jurídica formal de derechos. Su puesta en marcha exige crear sistemas que permitan la igualdad de oportunidades para acceder, usar y controlar los recursos productivos y los beneficios que se deriven de su uso. Ello supone aplicar políticas de discriminación positiva,

llamadas también acciones afirmativas¹¹.

El principio de la equidad establece mecanismos compensatorios que tomen en cuenta las diferencias y brechas de desigualdad. Por ejemplo: para las familias de escasos recursos resulta hoy muy costoso enviar a sus hijos e hijas a la escuela, así que frecuentemente optan por enviar sólo a los hombres, pues se asume que éstos deben tener más preparación por su rol de proveedores; a las niñas, en cambio, se les retiene para que ayuden en la casa o generen algún ingreso. Así, aunque en teoría la escuela está abierta a todos, hay grupos que no pueden acceder a la educación. Una medida compensatoria sería, otorgar becas un mayor número de becas a las niñas.

Los ordenamientos jurídicos en los que se sustenta la obligatoriedad de incorporar el género en las políticas pública son:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual se explicita que queda prohibida toda discriminación motivada por el género (Artículo 1) y que hombres y mujeres somos iguales ante la ley (Artículo 4).
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).

¹¹ Conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Se trata del conjunto de medidas, fundamentalmente políticas, laborales y educativas que se toman para compensar a ciertos grupos humanos por la discriminación sufrida en el pasado. Se dirigen principalmente a mujeres, niños, personas con discapacidad, grupos étnicos minoritarios. Una de las acciones afirmativas más conocidas son las cuotas, pero también se incluyen otras como la de aplicación de créditos y becas. La ONU sostiene que la adopción de medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, nunca podrán considerarse como un acto discriminatorio hacia el hombre. **(Ver: Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género**, Proyecto Equal “En clave de Culturas”, 2007; Glosario de género. Observatorio de Medios del Inmujeres. <http://www.inmujeres.gob.mx/dgpe/observatorio/cafe/glosario2.html>)

- La Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Pekín +5.
- La Ley que crea el Instituto Nacional de las Mujeres, cuyas disposiciones son de orden público y de observancia general en toda la república en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.
- El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD)
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En el Informe del Fondo de Población de las Naciones Unidas, correspondiente al estado de la población mundial, se explica el costo de la desigualdad de género, destacando lo siguiente:

- Si se eliminara la discriminación, aumentaría el ingreso nacional, así como el ingreso de las mujeres. En un estudio efectuado en América Latina se estimó que eliminar la desigualdad de género en el mercado laboral podría aumentar los salarios de las mujeres en 50% y el producto nacional cinco por ciento.
- Los gastos que causan la violencia y el abuso por motivos de género son cuantiosos, incluyendo aspectos como: tratamiento de los efectos de la violencia sobre la salud, el ausentismo laboral, la aplicación de las leyes y la protección, los albergues, la disolución del matrimonio y todas las demás consecuencias de adaptarse al abuso de poder o escapar de éste.
- Las inversiones en la educación de la mujer constituyen una opción económica eficiente. Se ha calculado que un aumento de uno por ciento en la matriculación secundaria de las niñas redundaría en un aumento de 0.3 por ciento del crecimiento.¹²

¹² Fondo de Población de las Naciones Unidas, **Estado de la Población Mundial 2000. Vivir juntos en Mundos Separados**, pp. 37, 39, 40.

V. Código de conducta a favor de la equidad entre mujeres y hombres

Este folleto se ha enfocado en la necesidad de hacer comprensible el enfoque de género y la importancia de su institucionalización en las políticas públicas. Aunado a ello, es prioritario establecer una nueva cultura institucional que permita el trato justo, respetuoso y equitativo entre las personas, concretamente entre quienes formamos parte de la Administración Pública.

A continuación se presenta el Código de Conducta Institucional a favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres:

I. Reclutamiento, selección y promoción del personal con equidad

Valorar abierta e imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres, favoreciendo la participación equilibrada de unas y otros que aspiren a ocupar puestos en los diferentes niveles de la institución, incluyendo los de mando medio, operativo y de dirección.

II. Profesionalización de los y las servidores públicos en género

Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de capacitación y formación que desarrollen sus potencialidades y favorezcan su crecimiento profesional y personal.

III. Valoración y apoyo al ejercicio de la maternidad y paternidad

Hacer posible una estructura laboral que contemple y concilie las responsabilidades laborales con aquellas que se derivan de la maternidad y la paternidad.

IV. Supresión de la solicitud del certificado de no embarazo

No considerar la maternidad como impedimento para la promoción laboral de las mujeres, ni condicionar la contratación o permanencia laboral de una mujer en la exhibición de un certificado de no gravidez o al compromiso de no embarazo.

V. Igual remuneración para mujeres y hombres por el mismo trabajo

Garantizar que a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponde la misma remuneración tanto para mujeres como para hombres.

VI. Eliminación de estereotipos de género en la asignación de tareas

Todas las tareas, incluidas las de servicio, pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres. Evitar asignar tareas en función de estereotipos sexuales, sino según las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas.

VII. Supresión del lenguaje discriminatorio

No permitir el uso del lenguaje discriminatorio o excluyente que implique un trato desigual u ofensivo para las mujeres y los hombres en su diversidad.

VIII. Combate al acoso sexual y al abuso de poder

Respetar la dignidad e intimidad de las mujeres y los hombres, quienes tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea ésta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual. El acoso sexual para las mujeres y hombres en cualquiera de sus formas debe ser firmemente sancionado.

IX. Trato respetuoso y equitativo

Mantener siempre una conducta respetuosa y cortés en el trato hacia las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía.

X. Autoridades comprometidas con la igualdad y equidad de género

La institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública, requiere de la sensibilidad, apertura y compromiso de las autoridades de los tres poderes en los respectivos ámbitos de gobierno (federal, municipal y estatal).

VI. Bibliografía

Aguilar, Lorena, Itzá Castañeda y Jacqueline Siles, *En búsqueda del género perdido*, UICN, Absoluto, San José Costa Rica, 2002.

Amorós Celia, *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y post-modernidad*. Madrid, Cátedra, Col. Feminismos, 1997;

Beltrán, Elena y Virginia Maquieira (eds.), *Feminismos: debates teóricos contemporáneos*, Alianza Editorial, Madrid, 2001.

Brenes, Irene, *La equidad de género y la gestión gubernamental: 1998-2002*, Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica (documento inédito), 2002.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 2000.

De Barbieri, Teresita. “Los ámbitos de acción de las mujeres”, en *Revista Mexicana de Sociología*, año LII, núm. 1, enero-marzo, 1991.

Diccionario Electoral, San José Costa Rica, # 2, 2000

Fernández, Silvia, *Apuntes para el diseño y desarrollo de talleres de capacitación con perspectiva de género*, Programa de Fortalecimiento Institucional y Capacitación Dirigido a las Oficinas Provinciales de la Mujer, Argentina, 1993.

Fondo de Población de las Naciones Unidas, *Estado de la Población Mundial 2000. Vivir Juntos en Mundos Separados*, Prographics, Nueva York, 2000.

García, Brígida, “Empoderamiento y autonomía de las mujeres en la investigación sociodemográfica actual” en *Revista Estudios Demográficos y Urbanos*, No.53, El Colegio de México, México DF, 2003.

Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género, Proyecto Equal “En clave de Culturas”, 2007; *Glosario de género*. Observatorio de Medios del Inmujeres. <http://www.inmujeres.gob.mx/dgpe/observatorio/cafe/glosario2.html>

Glosario de términos sobre género. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, *Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006*, México, 2001.

Guzmán, Virginia, “El género en la planificación social”, en Maruja Barrig y Andy Wehkamp, *Sin morir en el intento*, Red Entre Mujeres, Lima, Perú, 1994.

Incháustegui, T y Ugalde Yamileth, *Materiales y Herramientas conceptuales para la transversalidad de género*, Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, México DF, 2004.

Instituto Nacional de las Mujeres, *Acciones para erradicar la violencia intrafamiliar y contra las mujeres. Leyes y convenciones*, Inmujeres, México, 2001.

Instituto Nacional de las Mujeres, *Las mujeres en la toma de decisiones. Participación femenina en los poderes del Estado*, México 2002.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, *Indicadores Sociodemográficos de México 1930-2000*, México, 2001

Kabeer, Naila, “Planificación y políticas con conciencia de género: la perspectiva de las relaciones sociales”, en Mandy Macdonald (ed.) *Gender Planning in Development Agencies. Meeting the Challenge*, Oxfam, UK, Oxford, 1994.

Kabeer, Naila, *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*. México, Paidós, Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)/ Instituto de Investigaciones Económicas (UNAM).

León, Magdalena (comp), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Bogotá, Tercer Mundo/ Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Diario Oficial de la Federación, 11 de junio del 2003

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Informe sobre Desarrollo Humano 2000*, Ediciones Mundi-Prensa, Madrid, Barcelona, México.

Rubin Gayle, "El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo", en *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm. 30, México, 1986, Pág. 95.

Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, *La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*, DIF, México, 1997.

Valcárcel, Amelia, *La memoria colectiva y los retos del feminismo*. Santiago de Chile, Naciones Unidas, 2001