

ABC de Género en la Administración Pública





©Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES

Alfonso Esparza Oteo 119
Col. Guadalupe Inn
C.P. 01020, México, D.F.

©Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD

Presidente Masaryk 29
Col. Polanco
C.P. 11570, México, D.F.

Primera edición: diciembre de 2002
Primera reimpresión: marzo de 2004
Segunda edición: noviembre de 2007

ISBN: 978-968-5552-99-8

www.inmujeres.gob.mx

Impreso en México/Printed in Mexico

Í n d i c e

Presentación	4
I. ¿Qué es género?	7
II. Elementos clave para analizar las relaciones entre mujeres y hombres	17
III. La institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas	23
IV. Obligatoriedad jurídica de las y los servidores públicos	27
V. Código de conducta a favor de la equidad entre mujeres y hombres	31
Bibliografía	33

Presentación

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) tiene como objetivo principal promover la igualdad jurídica y de oportunidades entre todas y todos los mexicanos, mediante el desarrollo de estrategias y políticas públicas que garanticen la distribución equitativa de los recursos y el ejercicio pleno de sus derechos.

Congruente con este propósito, el INMUJERES ha implementado un conjunto de estrategias orientadas a incorporar la perspectiva de género de forma transversal en el quehacer de las instituciones públicas. Una de ellas es la capacitación sobre temas de equidad e igualdad para las y los funcionarios públicos en diferentes niveles de enseñanza (sensibilización, capacitación y formación). El objetivo de esta estrategia es la creación de una masa crítica de funcionarias/os del sector público, 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.

Para el éxito de la profesionalización en género, la producción de materiales constituye un apoyo valioso y un soporte didáctico fundamental. En este sentido, el *ABC de género en la Administración Pública* es un recurso metodológico mediante el cual los y las usuarias podrán tener una aproxi-

mación sobre los alcances de la perspectiva de género y su aplicación en el diseño de políticas públicas.

El INMUJERES presenta la segunda edición del *ABC de género en la Administración Pública* con cambios que mejoran la comprensión de su contenido, así como la actualización de datos sociodemográficos empleados para ilustrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, incluye un decálogo de acciones institucionales que deberían ser parte del quehacer cotidiano de los y las funcionarias públicas cuando asumen su compromiso en relación con la equidad e igualdad de género.

Estoy segura que los y las funcionarias que colaboran en la administración pública federal, estatal y municipal, así como quienes se dedican a formar multiplicadores en los talleres de sensibilización en género, hallarán en este folleto el material idóneo para conocer una pauta de análisis y reflexión sobre las implicaciones metodológicas y prácticas de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

María del Rocío García Gaytán

PRESIDENTA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

El *ABC de género en la Administración Pública* tiene como objetivo brindar a las y los lectores una visión general sobre la perspectiva de género y su aplicación, tanto en el análisis de las relaciones sociales que originan la desigualdad entre mujeres y hombres, como en los procesos de institucionalización en el Estado.

I. ¿Qué es género?

El género es una categoría utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por 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 se empleó por primera vez en el ámbito de la psicología médica durante la década de 1950. Sin embargo, fue hasta 1968 que Robert Stoller la desarrolló en una investigación empírica sobre trastornos de la identidad. Stoller demostró 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; esto significa que las relaciones sociales entre los sexos se pueden desnaturalizar.

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

Con base en estos postulados, se distingue el “sexo” del “género” como categorías que hacen alusión a procesos diferentes, como se observa 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*, 1997, p. 51.

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

■ La división de la vida pública *versus* la vida privada

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

En esta división, la vida pública refiere a la esfera en que se produce el reconocimiento y ejercicio de los derechos, y la privada, al espacio donde se satisfacen los intereses particulares de las personas y las familias. Conforme a esta división, las mujeres quedaron excluidas de la esfera pública sin prerrogativas para participar en las decisiones del Estado y en los intercambios del mercado por derecho propio. En su lugar, 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, estriba en la diferencia de 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 y a la disposición de recursos materiales (tierra, maquinaria, créditos, capital) y no materiales (capital cultural, derechos, autoridad).

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



Asimismo, esta división ha fundamentado la asignación arbitraria de atributos y posibilidades que valoran lo masculino como superior y lo femenino como inferior, dando lugar a una asimetría social que se ha reforzado con el paso de los años mediante 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 los fallecimientos podrían evitarse.³
- Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), 50 por ciento de las mujeres embarazadas en todo el mundo padece anemia.

Hoy día es posible identificar las brechas de la desigualdad de género en diversos aspectos sociales, gracias a que algunas fuentes de información están desagregadas por sexo. No obstante, la división social que segmenta la participación social de mujeres y hombres, como tantas otras, son resultado de convenciones sociales históricas que actualmente, y por la influencia de la perspectiva de género, son cuestionadas.

■ La división sexual del trabajo

Otro tema clave de las relaciones de género es la división sexual del trabajo, que todas las sociedades establecen para organizar el conjunto de responsabilidades y obligaciones de las mujeres y los hombres. Se considera que hay roles de género cuando el tipo de tareas socialmente asignadas limitan el desempeño de las mujeres y los hombres.

Usualmente se reconocen tres tipos de roles de género:

■ Rol productivo

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

■ Rol reproductivo

Se relaciona con la reproducción social y las actividades dirigidas a garantizar el bienestar y la supervivencia 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.

³ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Informe sobre Desarrollo Humano 2000*, 2000.

▪ Rol de gestión comunitaria

Son las actividades que se realizan en una comunidad para asegurar la reproducción familiar. Toma la forma de participación voluntaria en la promoción y manejo de actividades comunitarias, tales como gestiones para obtener servicios de agua potable, de atención primaria a la salud, etc.

La asignación de roles está cambiando. Cada año aumenta el número de mujeres que se incorpora al mercado de trabajo, así como su participación en 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 activa.⁴

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 del cuidado de la familia. Según datos de 2007, las mujeres dedican, en promedio, entre nueve y 12 horas semanales al trabajo doméstico en comparación con los hombres.
- Respecto al rol productivo, existe una división entre los empleos que generalmente realizan los hombres y los que se les ofrecen a las mujeres. Casi en su totalidad, los trabajos que hacen las mujeres suponen menor remuneración y prestaciones laborales más restringidas que los hombres.
- Aun en los casos en que las mujeres llevan a cabo trabajo igual o de igual valor, éstas reciben en promedio 8.3 por ciento de ingreso menor que los varones. De hecho, hay actividades laborales en las que las mujeres ganan hasta 40 por ciento menos que los hombres por realizar el mismo trabajo.⁵

⁴ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática/Instituto Nacional de las Mujeres, *Mujeres y Hombres en México 2007*, 2007.

⁵ *Ídem*.

- El porcentaje de mujeres en puestos de dirección y en cargos de representación popular es bajo: en el sector público sólo dos de cada 10 funcionarios en puestos de dirección son mujeres.⁶

Las mujeres encabezan o son el principal sostén de aproximadamente 20 por ciento⁷ de los hogares mexicanos –conformados por más de 16 millones de personas–. Ello, a su vez, propicia 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 aquellos donde el jefe de hogar es un hombre.
- El porcentaje de jefas de hogar sin instrucción casi duplica al de jefes hombres 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 o paternidad, entre otras.

Estos datos indican que aun 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 de capital social (redes sociales, acceso a la información y tecnología, vínculos institucionales, educación y niveles de empoderamiento) de las mujeres, lo que repercute directamente en su posicionamiento dentro de la estructura de oportunidades de una sociedad.

■ Perspectiva de género

Cuando se habla de perspectiva de género, se alude a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

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

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

Analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. De tal suerte que 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 establecen 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 productivas y reproductivas entre los sexos.
- Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente de los relacionados con la crianza de los hijos e hijas, el cuidado de personas enfermas 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 cuestiona los aportes y beneficios diferenciados de las políticas públicas en la calidad de vida de mujeres y hombres, y que lleva a derribar el mito de la neutralidad en el diseño y ejecución de tales políticas. De igual forma, visibiliza a las mujeres como sujetos potenciales del desarrollo, superando las visiones fragmentarias que las consideran “grupos vulnerables” o ciudadanas de segunda categoría.

En suma, la importancia de la aplicación de la perspectiva de género en los estudios sociales radica en las posibilidades que brinda para comprender cómo se produce la discriminación⁸ hacia 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 de 2003.

En síntesis, puede afirmarse que la perspectiva de género permite:

- Comprender las características socioculturales de las mujeres y 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 tanto, incluir la palabra “mujer” en un proyecto o calificar todos los sustantivos en femenino y masculino, resulta insuficiente 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 presentan algunas preguntas para orientar el análisis de las relaciones de género en el marco de las políticas públicas.

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

Uno 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 de este diagnóstico, se obtiene información pertinente y necesaria para comprender las condiciones que producen la discriminación de las mujeres y las brechas entre los sexos, en relación con las responsabilidades, derechos y beneficios.

Dos conceptos 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 su supervivencia y la de sus hogares. Por ejemplo, toma en cuenta el acceso a la educación, a la salud, al agua potable, la vivienda, la higiene y otras variables indicativas del bienestar material de la calidad de 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, y el acceso a la disposición de fuentes del poder, como el control de activos productivos, la información y la participación en la toma de decisiones, entre otros.

b) ¿Existen datos diagnósticos desagregados por sexo que permitan identificar las brechas de equidad de género?

Las **brechas de equidad de género** indican la distancia que separa a mujeres y hombres, respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia radica en comparar cuantitativa 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.

Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es un elemento fundamental en el análisis de género, pues 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 la propiedad de los recursos y su capacidad para usar y disponer de ellos, de acuerdo con el 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 consideran políticas de acceso la aplicación de acciones afirmativas en educación, crédito o aquellas de titulación de la tierra o vivienda, el crédito o concesión de recursos naturales, como el bosque, el agua y la fauna, entre otras.

Control: Refiere las posibilidades efectivas de usar y ejercer con libertad los derechos de propiedad sobre los recursos, y que conlleva la capacidad de tomar decisiones acerca de su empleo, transferencia a terceros (herencia), apropiación de los beneficios derivados del uso de los activos y de la 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 describe al proceso por el que las mujeres se transforman 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; su acción no se restringe al cambio individual, abarca también las relaciones interpersonales y las transformaciones institucionales y culturales.⁹

El atributo 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 y 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 de manera individual como colectiva.
- Potencien el control de los recursos mediante el desarrollo de procesos vitales y colectivos que aumenten la confianza y legitimación para ejercer sus derechos.

⁹ Para ampliar la definición véase: Brígida García, *Empoderamiento y autonomía de las mujeres en la investigación sociodemográfica actual*, 2003; Magdalena León (comp.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*; Naila Kabeer, *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*, capítulo 9: *El empoderamiento desde abajo: lecciones de las bases populares*.

- Refuercen las capacidades institucionales y políticas de las organizaciones de mujeres.

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 que las mujeres cuestionen los roles tradicionales de género y a busquen la equidad.
- Requieren procesos personales y colectivos de reflexión y cambio social.

El término “intereses estratégicos” se diferencia del de “necesidades prácticas” porque el primero define su relación con el ejercicio de los roles reproductivos. La relevancia de esta distinción consiste en que las necesidades prácticas pueden satisfacerse sin transformar los roles tradicionales de género.

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

Las políticas de igualdad de oportunidades tienen 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. Se trata de políticas que garanticen los derechos humanos de las mujeres y promuevan su empoderamiento.

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

- **Trabajo:** pretenden lograr una participación equitativa e igualitaria en el mercado laboral.
- **Educación:** se ejecutan mediante políticas que garantizan el acceso de mujeres y hombres a todos los niveles educativos y el desarrollo de pedagogías no sexistas.

- **Uso del tiempo:** son políticas que facilitan 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:** se trata de políticas de prevención y atención que erradiquen la violencia contra las mujeres.
- **Participación política:** son políticas que facilitan la representación de los intereses de género.

III. La institucionalización de la perspectiva de 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 diversos acuerdos para incorporar los principios de igualdad y equidad de género¹⁰ en las políticas del desarrollo que implementan. En sentido amplio, 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, dicha institucionalización 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 de funcionarias/os con capacidad para innovar los procedimientos institucionales, así como 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

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

operativa, se concibe como un método de **planeación horizontal** que busca diagnosticar las oportunidades institucionales para incluir la perspectiva de género en los diversos procesos de diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas.

La institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas requiere adoptar estrategias variadas, como la igualdad de oportunidades, las acciones afirmativas, la transversalidad y 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 con la equidad de género pueden clasificarse en tres tipos:

- a) Políticas ciegas al género. Son aquellas que aparentemente benefician a toda la población, pero que tienen algún componente que puede excluir 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. En estas políticas, las mujeres se consideran usuarias y un agregado numérico sin tomar en cuenta sus necesidades y la transformación de los roles tradicionales. Este tipo de políticas, creadas expresamente para mujeres, incluyen acciones que perpetúan las desigualdades y los estereotipos de género.
- 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 manera individual o comunitaria. Al mismo tiempo, replantean la distribución de roles productivos y reproductivos para reorganizar la carga de trabajo de las mujeres y los 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 de las y los servidores públicos

Para las funcionarias y funcionarios públicos, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas es una exigencia jurídica derivada de los compromisos adquiridos por el Estado mexicano para hacer cumplir los términos de los tratados y convenciones internacionales que éste ha suscrito. 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 afirmativas.¹¹

El principio de la equidad establece mecanismos compensatorios que toman en cuenta las diferencias y brechas de desigualdad. Por ejemplo: para las familias de escasos recursos, resulta muy costoso enviar a sus hijos e hijas a la escuela, así que frecuentemente deciden que vayan 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 educación es un derecho para todos, algunas personas o grupos no pueden ac-

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 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. (véanse Proyecto Equal En Clave de CulturaS, *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género*, [en línea], España, Proyecto Equal 2007 [consultado el 27 de agosto de 2007], versión en .pdf; y Observatorio de Medios del Inmujeres, *Glosario de género* [en línea], México, Inmujeres [consultado el 27 de agosto de 2007] en <http://www.inmujeres.gob.mx/dgpe/observatorio/cafe/index.html>)

ceder a ella. Una medida compensatoria sería otorgar un mayor número de becas a las niñas.

Los ordenamientos jurídicos sobre los que se sustenta la obligatoriedad de incorporar el género en las políticas públicas 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 son 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).
- 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).

Según un Informe del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, por sus siglas en inglés) sobre el estado de la población mundial, el costo o la erradicación de la desigualdad de género propiciaría los siguientes efectos:

- 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 por ciento 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

El propósito de este folleto ha sido divulgar el enfoque de género con un lenguaje accesible y promover la importancia de su institucionalización en las políticas públicas, objetivo para el cual 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.

Una muestra de los avances a este respecto es el Código de Conducta Institucional a favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres, el cual presentamos a continuación:

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 las y los 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 de acuerdo con 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).

Bibliografía

- Aguilar, Lorena, Itzá Castañeda, Hilda Salazar y Jacqueline Siles, *En búsqueda del género perdido. Equidad en áreas protegidas*, Unión Mundial para la Naturaleza/Absoluto, San José Costa Rica, 2002.
- Amorós, Celia, *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*, Cátedra, col. Feminismos, Madrid, 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, núm. 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, Buenos Aires, 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*, núm. 53, El Colegio de México, México, 2003.

- Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género*, [en línea], España, Proyecto Equal 2007 [consultado el 27 de agosto de 2007] en: <http://www.eculturas.com/final/Documenta/texto/GlosarioGenero.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de género* [en línea], México, Inmujeres, en Observatorio de los Medios de Comunicación/Inconformate, celebra y participa/Glosario [consultado el 27 de julio de 2007] en <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, 1994.
- Incháustegui, T. y Yamileth Ugalde, *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*, Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, México, 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*, INEGI, 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, Oxford, 1994.

Kabeer, Naila, *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*, Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)-Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM/Paidós, México, 1998.

León, Magdalena (comp.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Tercer Mundo/Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 1997.

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

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

Rubin, Gayle, "El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo", en *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm. 30, México, 1986, p. 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*, Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2001.

El **ABC de Género en la Administración Pública** se terminó de imprimir en el mes de noviembre de 2007, en Talleres Gráficos de México, Av. Canal del Norte 80, Col. Felipe Pescador, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06280, México D.F.

Tels. 57 04 74 00, 57 89 90 11 y 57 89 91 10
ventas@tgm.com.mx

El tiraje consta de 5 mil ejemplares