

INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Guía práctica para la creación y fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género en las instituciones públicas*

** Instituciones de la Administración Pública Federal, Poderes de la Unión, Organismos Públicos Autónomos, Organismos Descentralizados, Órganos Desconcentrados, Centros Públicos de Investigación e Instituciones de Educación Superior*



ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
SIGLAS Y ACRÓNIMOS.....	4
INTRODUCCIÓN.....	7
I. OBJETIVO DE LA GUÍA.....	8
II. LAS UIG EN LA POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD.....	9
III. MARCO NORMATIVO.....	10
1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL.....	10
2. MARCO NORMATIVO NACIONAL.....	14
IV. CONTEXTO: Diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y Hombres para las Unidades de Igualdad de Género de la APF (2020).....	18
V. LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	20
1. Objetivo general de las UIG.....	20
2. Funciones de las UIG.....	21
VI. ASPECTOS CLAVE PARA LA CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS UIG.....	24
1. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS UIG: PROCESO Y ELEMENTOS CLAVE.....	25
2. ORGANIGRAMA.....	29
3. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UIG.....	31
VII. REDES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	35
1. Red de enlaces de género.....	36
2. REDES INTERINSTITUCIONALES.....	41
VIII. ELABORAR UN PLAN DE TRABAJO.....	43
CAJA DE HERRAMIENTAS.....	48
IX. POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD.....	48
X. PRESUPUESTOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	50
XI. MARCADOR PARA MEDIR LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.....	55
XII. ENFOQUES ARTICULADORES DEL TRABAJO DE LAS UIG.....	59
1. Perspectiva de género.....	59
2. Perspectiva de Igualdad de Género.....	60
3. Transversalización de la perspectiva de Igualdad de Género en las políticas públicas.....	61
4. Institucionalización de la perspectiva de igualdad de género.....	62
5. Interculturalidad.....	62



6.	Interseccionalidad	63
7.	Comunicación incluyente y sin sexismo	64
8.	Estadísticas de Género	64
XIII.	REPOSITORIO DE DOCUMENTOS CLAVE PARA LA IGUALDAD	64
XIV.	GLOSARIO	72
XV.	BIBLIOGRAFÍA.....	80

Formato de citación

INMUJERES, 2024, *Guía práctica para la creación y fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género en las instituciones públicas*. México, 81p.



SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AMEXCID	Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo
APF	Administración Pública Federal
CEDAW	Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (por sus siglas en inglés).
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CFE	Comisión Federal de Electricidad
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
COFEMER	Comisión Federal de Mejora Regulatoria
CONAGO	Conferencia Nacional de Gobernadores
CONAMM	Conferencia Nacional de Municipios de México
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
CONAVIM	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DOF	Diario Oficial de la Federación
GT-REDD+	Grupo de Trabajo REDD+ (Reducción de las Emisiones debidas a la Deforestación y la Degradación de los bosques)
IES	Instituciones de Educación Superior
IMJUVE	Instituto Mexicano de la Juventud
INAFED	Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal
INAI	Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales
INE	Instituto Nacional Electoral
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres



INPI	Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LFPED	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
LFPRH	Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
LFT	Ley Federal del Trabajo
LGIMH	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
LP	Ley de Planeación
MAM	Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres
NMX-025	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
PEF	Presupuesto de Egresos de la Federación
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
REG	Red de Enlaces de Género
SADER	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SEDATU	Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano
SEGOB	Secretaría de Gobernación
SEP	Secretaría de Educación Pública
SFP	Secretaría de la Función Pública
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público



**GOBIERNO DE
MÉXICO**



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

- SIG** Sistema de Indicadores de Género (INMUJERES)
- SNIMH** Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- SRE** Secretaría de Relaciones Exteriores
- SSPC** Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana
- TFJA** Tribunal Federal de Justicia Administrativa
- UIG** Unidad de Igualdad de Género



INTRODUCCIÓN

Las Unidades de Igualdad de Género (UIG) son la respuesta del Estado Mexicano a los mandatos internacionales de contar con mecanismos para la coordinación de las políticas públicas para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de igualdad de género desde la interseccionalidad, en todas las esferas de las políticas y en todos los ámbitos y niveles de gobierno

La importancia de las UIG radica en su capacidad de generar acciones que permitan trabajar el carácter sistémico de las desigualdades de género mediante la realización de intervenciones simultáneas en materia de autonomía económica, física y política, participación igualitaria en todos los ámbitos, así como dar cumplimiento a los compromisos internacionales suscritos por el Estado mexicano.

Las UIG contribuyen de manera sustantiva en la planeación, implementación y seguimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, encauzada desde el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y definida en el programa nacional rector, el PROIGUALDAD.

La eficacia de los trabajos impulsados por las UIG depende significativamente del anclaje institucional de sus funciones, atribuciones, competencias, recursos humanos y económicos, así como del apoyo y respaldo institucional efectivo para el desarrollo, aplicación y seguimiento de políticas, planes y programas con perspectiva de igualdad de género.

La Guía práctica para la creación y fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género en las instituciones públicas es un esfuerzo orientado a brindar los elementos clave para afianzar y reforzar los trabajos impulsados por las UIG, entre los que se destaca el marco normativo nacional e internacional que establece la creación de las UIG, así como los resultados del diagnóstico en materia de igualdad de género realizado durante el 2020 por el INMUJERES, los cuales brindan un panorama sobre las reglas, redes y recursos de las UIG.

Esta Guía desarrolla los elementos fundamentales para la creación y fortalecimiento de las UIG, así como las pautas para la elaboración de programas de trabajo, presupuestación con perspectiva de igualdad de género y una caja de herramientas para el diseño de políticas públicas para la igualdad de género con enfoque interseccional e intercultural. Se incorpora, además, un marcador para medir la transversalidad de la igualdad de género en la institución, y un repositorio de estadísticas en materia de igualdad de género entre mujeres y hombres, que permite consultar la información estadística más relevante para el diseño de acciones y políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres.



I. OBJETIVO DE LA GUÍA

Dada la relevancia e impacto de la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, resulta fundamental contar con mecanismos especializados en políticas públicas de igualdad y perspectiva de igualdad de género, combate a la violencia y la discriminación y reconocerlas como articuladoras en el cumplimiento de las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

Así, el objetivo de la presente *Guía práctica para la creación y/o fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género en las instituciones públicas*, es proporcionar los elementos vertebrales a considerar en la instalación y configuración normativa, orgánica y del trabajo de las Unidades de Igualdad de Género, de modo que impulsen la transversalización e institucionalización de la perspectiva de igualdad de género en el diseño de políticas públicas, planes, proyectos, presupuestos y programas a fin de reducir las brechas de desigualdad existentes en nuestro país.



II. LAS UIG EN LA POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD

Las Unidades de Igualdad de Género son agentes clave de la Política Nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, porque son mecanismos institucionales que contribuyen de manera directa en dos de sus instrumentos: el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) y el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH). De ahí que su fortalecimiento sea fundamental para asegurar la continuidad de los avances alcanzados y los desafíos que enfrenta el Estado mexicano en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En un poco más de 25 años, los esfuerzos del gobierno mexicano por incrementar y fortalecer las Unidades de Igualdad de Género (UIG) han tenido resultados significativos. Fue entre 1998 y 2000 que la SEMARNAT emitió su “Declaración Equidad de Género” y la Secretaría de Salud creó el “Programa Mujer y Salud”; varios años después en 2017 se habían creado 7 UIG y para el 2019 al inicio de la presente Administración se registró la existencia de 38 UIG, destacándose que al primer semestre del 2024 se ha hecho del conocimiento del INMUJERES que incrementó 5 veces la creación de Unidades de Igualdad de Género, en cinco años, incluyendo puntos focales, áreas homólogas y enlaces de igualdad de género.

El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH) es uno de los instrumentos de la Política Nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de sus trabajos se han concertado acuerdos y estrategias para incrementar y fortalecer a las Unidades de Igualdad de Género, así como implementar la acción 5.1.5 del PROIGUALDAD relativa a promover la institucionalización de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración.

Entre las acciones más estratégicas para avanzar en la consolidación de las UIG como mecanismos que contribuyen a incorporar la igualdad entre mujeres y hombres como un principio transversal en las políticas públicas, destaca la emisión de la Circular No. SFP/INMUJERES/001/2022, firmada por el secretario de la Función Pública Roberto Salcedo y la presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, la Dra. Nadine Gasman Zylberman en septiembre de 2022, en la cual se solicitó a las y los titulares de las instituciones de la APF fortalecer los trabajos impulsados por sus UIG, designar a las personas que serán responsables de atender la agenda de igualdad de género, así como instituir un área responsable de coordinar y articular la agenda de igualdad de género. Todo esto representó un hito para el posicionamiento de las UIG como agentes de cambio, después de 26 años de la creación de la primera UIG, lo cual incrementó de manera progresiva el número de UIG y se consolidaron sus trabajos.



III. MARCO NORMATIVO

Esta *Guía práctica para la creación y fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género en las instituciones públicas*, así como la creación y fortalecimiento de las UIG en las condiciones detalladas en este documento, responde a los compromisos y las obligaciones del Estado mexicano derivados de los tratados internacionales que ha suscrito y ratificado, así como de la normatividad nacional. En este sentido, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de dar cumplimiento a las medidas establecidas y recomendadas para fortalecer los mecanismos para el adelanto de las mujeres y con ello, la transversalización de la perspectiva de igualdad de género en las acciones, políticas, presupuestos, proyectos y programas públicos del país.

Consecuentemente, las acciones y políticas impulsadas e implementadas desde las UIG contribuyen de manera sustancial al cumplimiento de las obligaciones del Estado mexicano derivadas de lo establecido en la ley en materia de igualdad, no discriminación, Derechos Humanos y prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres, así como en los acuerdos y tratados internacionales. A continuación, se expone un breve recorrido por el marco normativo que da fundamento a la institucionalización de las UIG y a los trabajos realizados por dichas unidades.

1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

Las UIG forman parte de la tradición internacional de constitución de Mecanismos de Adelanto de las Mujeres (MAM) en América Latina y el Caribe, como política de Estado para la integración transversal de la perspectiva de igualdad de género en los marcos normativos de país, sus políticas públicas y sus presupuestos.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing¹, en su esfera de acción *H. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer*, dispone que los mecanismos para el adelanto de las mujeres son los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos. Su tarea principal es prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno. Para lograr un funcionamiento eficaz de los mecanismos nacionales es preciso que:

a) Se los considere en las instancias más altas de gobierno que sea posible, y que estén bajo la responsabilidad de un ministro del gabinete;

¹ ONU (1995). Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.



b) Existan mecanismos o procesos institucionales que agilicen, según proceda, la planificación descentralizada, la aplicación y la vigilancia con miras a lograr la participación de las organizaciones no gubernamentales y organizaciones comunitarias, empezando por las de base;

c) Se disponga de suficientes recursos presupuestarios y capacidad profesional; d) Haya oportunidades para ejercer influencia en la formulación de todas las políticas gubernamentales.

(Esfera de acción H, numeral 201)²

Los MAM que se han creado en casi todos los Estados Miembros, están orientados, entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer. Sin embargo, la frecuente marginación de las estructuras de gobierno perjudica a los MAM debido a mandatos poco claros, falta de personal, capacitación, datos adecuados, recursos suficientes y un apoyo insuficiente de las personas en la dirigencia política nacional (196). Así, dispone que los gobiernos y otros agentes deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo.³

Entre las medidas e iniciativas destinadas a superar los obstáculos y a lograr la aplicación plena y acelerada de la Plataforma de Acción de Beijing, por parte de los gobiernos, está “Crear mecanismos institucionales en todos los niveles o reforzar los ya existentes, para que colaboren con los mecanismos nacionales a fin de fortalecer el apoyo de la sociedad a la igualdad entre los géneros, en cooperación con la sociedad civil, especialmente las organizaciones no gubernamentales de mujeres” (Esfera de acción H, numeral 76, inciso a).⁴

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) es considerada la carta internacional de los derechos de las mujeres que provee un marco obligatorio de cumplimiento para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. En 1998, entre sus recomendaciones señaló la necesidad de establecer y/o fortalecer los mecanismos institucionales de género⁵ (Unidades de Igualdad de Género) en un alto nivel de gobierno, con los recursos adecuados, el compromiso y la autoridad para: 1) asesorar sobre el impacto de todas las políticas de género

² ONU (1995). Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

³ ONU (1995). Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

⁴ ONU (1995). Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

⁵ Recomendación general No. 6 sobre mecanismo nacional efectivo y publicidad aprobada por el Comité para la Eliminación para la Discriminación contra la Mujer.



gubernamentales; 2) monitorear exhaustivamente la situación de las mujeres; 3) colaborar en la formulación de nuevas políticas y aplicar eficazmente medidas y estrategias para eliminar la discriminación; y 4) establecer la perspectiva de género en las políticas públicas de la institución. Y en 2010 enfatizó⁶ que los Estados Parte deberán asegurar la existencia de los MAM como organismos fuertes y especializados que tomen iniciativas, coordinen y supervisen la preparación e implementación de las leyes, las políticas y los programas necesarios para cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención (CEDAW)⁷.

Por otra parte, en la Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe se adoptó el Consenso de México (2004), en el cual se asumió el compromiso de los gobiernos para asegurar la plena incorporación de la perspectiva de género en todos los planes y programas de gobierno, con especial énfasis en el fortalecimiento de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres; asegurando los recursos financieros y humanos, reforzar su capacidad política y consolidar su rango institucional al más alto nivel, a fin de que puedan cumplir sus mandatos con eficacia y eficiencia⁸.

En este tenor, en la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe se acordó el Consenso de Quito (2007), en el que se reconoce la labor de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres. Dicha labor consiste en la formulación, diseño y gestión de políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres, y establece que los países adoptarán medidas en todos los ámbitos necesarios —incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales—, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres, así como garantizar que alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado y se fortalezca su institucionalización de la igualdad de género.

Asimismo, en la duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), realizada en 2013, México como estado miembro, acordó y se comprometió a fortalecer las instituciones que impulsan las políticas públicas para la igualdad de género, como los mecanismos para el adelanto de las mujeres, con medidas legislativas, presupuestos garantizados intransferibles e irreductibles y el establecimiento de jerarquías al más alto nivel para la toma de decisiones, reforzando su rectoría en materia de políticas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres con recursos humanos y financieros suficientes que les permitan incidir en forma transversal en las políticas públicas y

⁶ CEDAW (2010), Recomendación General N° 28.

⁷ ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.

⁸ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, Naciones Unidas, 2004.



en la estructura del Estado para la construcción y puesta en funcionamiento de estrategias dirigidas a la autonomía de las mujeres y la igualdad de género⁹.

En 2015, el Consejo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), a través del Consejo para la Igualdad de Género en la Vida Pública¹⁰, emitió recomendaciones sobre la igualdad de género en la vida pública, entre las que se destacan las recomendaciones II.2 y III.2 sobre la importancia de que las UIG cuenten con mandatos y autoridad claramente definidos, para lo cual requerirán de presupuestos, recursos materiales y personal suficiente que sea competente en el análisis de políticas, apoyo, comunicación y monitoreo.

Finalmente, en el informe 2024 de ONU Mujeres, América Latina y Caribe, *Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en América Latina y El Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género*, se destaca la importancia del nivel jerárquico de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), por constituir un indicador cualitativo descriptivo del estatus que los países les han formalmente conferido, mediante sus leyes, decretos y otras medidas oficiales, y con ello al papel de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para el desarrollo del país¹¹. En este tenor, la CEPAL, con datos del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, propone una clasificación en tres niveles para ubicar las estructuras institucionales, nivel alto, medio y bajo.

Dada su importancia, cada país transmite un fuerte mensaje sobre su compromiso real con la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y contribuye a promover un cambio cultural, conforme constituye sus MAM al más alto nivel de jerarquización. La participación de los MAM al más alto nivel contribuye a posicionarlos en las jerarquías administrativas y políticas del Estado, en los medios de comunicación, la agenda pública y la mayor asignación presupuestaria. Una jerarquización de alto nivel inviste a su titular con el respaldo institucional, con autoridad y credibilidad para el ejercicio de sus funciones, y así crear las condiciones para coordinar, negociar y alcanzar acuerdos “que permitan trascender las políticas públicas y llegar a todos los actores de la sociedad”¹². La estructura institucional de MAM al más alto nivel debe mantenerse en el tiempo como política de Estado, para que su jerarquización sea un indicador

⁹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, Naciones Unidas, 2013.

¹⁰ OECD (2016), *2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264252820-en>.

¹¹ ONU Mujeres (2024). *Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género*.

¹² ONU Mujeres (2024). *Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género*.



real sobre el compromiso del país con la igualdad de género y que su consolidación progresiva genere avances sustantivos en la vida de las mujeres y las niñas¹³.

2. MARCO NORMATIVO NACIONAL

En el ámbito nacional, México ha fortalecido su marco normativo en materia de igualdad y derechos humanos, mismo que se potenció con la reforma Constitucional en materia de derechos humanos del 10 de junio de 2011, que elevó a rango constitucional todos los derechos consignados en los instrumentos internacionales y regionales suscritos por el Estado mexicano y estableció la obligación de las autoridades de los tres órdenes y los tres Poderes de Gobierno, de velar por su cumplimiento.

En este sentido, el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, por lo tanto, 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.

Por otra parte, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) en su artículo 37, fracción II, señala entre los objetivos de la Política Nacional, y con el fin de promover la igualdad en el acceso a los derechos sociales y el pleno disfrute de éstos, la supervisión de la integración de la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades públicas, privadas y sociales que impactan en la cotidianidad, para construir una sociedad más justa e igualitaria para mujeres y hombres.

Respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica nacional, el artículo 33, fracción II, establece como objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad a través del desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica. También es objetivo de la Política Nacional eliminar los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres por

¹³ ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.



lo que, en el marco del artículo 42, fracción III, las autoridades correspondientes deberán vigilar la integración de una perspectiva de género en todas las políticas públicas.

Asimismo, el artículo 9, fracción II, dispone que la Federación, a través de las Secretarías e instancias administrativas ocupadas del adelanto de las mujeres, podrán suscribir acuerdos de coordinación con la coparticipación del Instituto Nacional de las Mujeres, a fin de establecer mecanismos de coordinación para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública nacional.

Por su parte, el artículo 12, fracción III, señala que el Ejecutivo Federal es el encargado de diseñar y aplicar los instrumentos¹⁴ de la Política Nacional en Materia de Igualdad, el SNIMH y el PROIGUALDAD —a través de los órganos correspondientes y en los cuales las UIG tienen una participación fundamental— para articular, fortalecer y concertar acciones y estrategias que se realizan para cumplir con las políticas públicas en materia de Igualdad entre mujeres y hombres. En la atención de ambos instrumentos son las propias UIG, en tanto instancias administrativas que se ocupan del adelanto de las mujeres, con fundamento en el artículo 9, las que tienen una participación activa en el SNIMH, dan seguimiento a los acuerdos derivados del mismo y además coordinan la implementación de las acciones del PROIGUALDAD al interior de su institución y de su sector, según los ámbitos de sus atribuciones.

Del mismo modo, en su artículo 17, fracción II, establece que la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres que desarrolle el Ejecutivo Federal, deberá establecer las acciones conducentes para lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, saludable, social y cultural; para lo que deberá asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad y la paridad entre mujeres y hombres.

Aunado a lo anterior, las acciones y estrategias impulsadas por las UIG, en materia de prevención de la violencia y la discriminación, contribuyen de manera significativa al cumplimiento tanto de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

¹⁴ Con fundamento en el artículo 18, fracciones I, II y III de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), los instrumentos de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, son: el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH); el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD); y la Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuya responsabilidad es atribución de la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Con fundamento en los artículos 22 de la LGIMH y 6, fracción XIV Bis de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la CNDH es la encargada de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la Política nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, el artículo 46 de la LGIMH establece que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos es la encargada de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la Política Nacional en Materia de igualdad entre mujeres y hombres, cuyo objeto es la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres, y el efecto de las políticas públicas aplicadas en esta materia.



(LGAMVLV), la cual articula y coordina los tres niveles de gobierno en la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas; como de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), que establece las medidas afirmativas o acciones compensatorias como parte de las políticas que deben adoptar los órganos públicos para garantizar la igualdad de oportunidades.

Lo anterior, en concordancia con la Ley de Planeación (LP) que establece, en el artículo 2o fracción VII, la perspectiva de género como uno de sus principios básicos para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como para promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes y recursos económicos, en beneficio del desarrollo. Y por ello, es uno de los principios en los que debe basarse la planeación, en tanto medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre el desarrollo equitativo, incluyente, integral, sustentable y sostenible del país, con perspectiva de interculturalidad (y de igualdad de género), y deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, culturales, ambientales y económicos contenidos en la CPEUM.

A partir de este marco, las UIG en la APF se instituyeron con la publicación del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la APF, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de noviembre de 2018, el cual señala en el transitorio vigésimo primero que: el Ejecutivo Federal deberá instituir las Unidades de Género de la Administración Pública Federal en un plazo de 60 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.

En seguimiento al decreto en cita, el 21 de septiembre de 2022, el Maestro Roberto Salcedo Aquino, Secretario de la Función Pública y la Doctora Nadine Gasman Zylbermann, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, emitieron la Circular No. SFP/INMUJERES/001/2022 en la cual, reconociendo que la implementación de las políticas y programas para la igualdad de género (entre otras contribuciones sustantivas de las UIG) son indispensables para la transformación de México, se exhorta a todas las personas Titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal a:

- i) Fortalecer y respaldar los trabajos impulsados por sus Unidades de Igualdad de Género en la implementación y coordinación de acciones para la planeación, programación, presupuestación de programas y políticas públicas en materia de igualdad de género, así como para dar cumplimiento al marco normativo y programático vigente en la materia.
- ii) Designar a las personas que serán las responsables de atender la agenda de igualdad de género, con base en la estructura con la que actualmente cuentan.
- iii) Instituir un área responsable de coordinar y articular la agenda de igualdad de género en sus instituciones a fin de implementar la transversalización de la perspectiva de género y dar cumplimiento al marco normativo y programático en la materia.



Es importante señalar que en el citado exhorto se marca copia a los Titulares de las Unidades de Administración y Finanzas de la APF a fin de que sean quienes revisen la atención de las disposiciones establecidas en la Circular y los Órganos Internos de Control le den el seguimiento correspondiente. También, que el inciso iii) está particularmente dirigido a instituciones que aún no han conformado su Unidad de Igualdad de Género cuyos trabajos puedan fortalecer y respalda (de conformidad con el inciso i); para que instituyan una UIG con dichas características.

Finalmente, las UIG deberán considerar los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo en los cuales intervenga la dependencia o entidad a la que estén adscritas, a efecto focalizar su participación en el marco programático en materia de igualdad de género.

El punto de partida para la creación, institucionalización y trabajo de las UIG se fundamenta de manera no exhaustiva ni limitativa, en la normatividad que se menciona a continuación, considerando que las disposiciones de la presente *Guía* son aplicables para la creación y fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género de: la Administración Pública Federal Centralizada, las Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal, Organismos Descentralizados, Organismos Descentralizados Sectorizados, Organismos Descentralizados No Sectorizados, Organismos Descentralizados considerados Institutos Nacionales de Salud, Empresas de Participación Estatal Mayoritaria, Empresas de Participación Mayoritaria Consideradas Instituciones de Banca de Desarrollo, Empresas de Participación Estatal Mayoritaria consideradas Centros Públicos de Investigación, Empresas Públicas del Estado, Órganos Desconcentrados del Estado, Organismos Constitucionalmente Autónomos, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, y las Instituciones de Educación Superior. Por ello, lo que se plantea es susceptible de ser adaptado a las nomenclaturas y estructuras administrativas particulares de cada una de ellas, respetando las condiciones de jerarquía, presupuesto y personal aquí planteadas, para un funcionamiento homologado de las UIG entre la diversidad de instituciones públicas.

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL
<ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de los Derechos Humanos. • Convención Americana sobre Derechos Humanos. • Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), 1980. • Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer, 1995. • Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará), 1996. • 9° Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Consenso México (2004) • 10° Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Consenso Quito (2013) • 12° Conferencia Regional sobre la Mujer de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2013.



MARCO NORMATIVO NACIONAL
<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) • Ley Orgánica de la Administración Pública Federal • Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) • Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) • Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes • Ley General para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LGPED) • Ley General de Víctimas • Ley General de Protección a Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. • Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción • Ley General de Responsabilidades Administrativas • Ley de Planeación (LP) • Ley Federal del Trabajo (LFT). • Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (LFPRH) • Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP) • Ley del Instituto Nacional de las Mujeres • Código Civil Federal • Código Penal Federal • Código de Ética de la Administración Pública Federal • Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia • Acuerdo Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres. • Reglas para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
MARCO NORMATIVO LOCAL
<ul style="list-style-type: none"> • Constitución local. • Ley de Planeación local. • Ley Orgánica local. • Código Penal local. • Acuerdos y leyes locales en materia de igualdad de género.

IV. CONTEXTO: Diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y Hombres para las Unidades de Igualdad de Género de la APF (2020).

En 2020 se elaboró un *Diagnóstico en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres* para las Unidades de Igualdad de Género (UIG), con la finalidad de desarrollar una estrategia conjunta para su fortalecimiento, a partir de las áreas de oportunidad, retos y obstáculos que enfrentan en el desarrollo de sus funciones, así como de evaluar el avance en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y cultura institucionales.

La elaboración de esta *Guía práctica para la creación y fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género en las instituciones públicas* se desarrolla para dar respuesta a las necesidades surgidas de la amplia experiencia de las Unidades de Igualdad de Género de la Administración Pública Federal. El desarrollo de este *Diagnóstico* —en el marco del SNIMH—



se llevó a cabo a partir del análisis de reglas, redes y recursos, con un apartado especial sobre cuidados y corresponsabilidad, mediante la recolección de información a través de un cuestionario aplicado en línea durante los meses de mayo y agosto del 2020 y en el cual se contó con una participación de 34 UIG.

Entre los principales resultados en torno al proceso de incorporación del mandato de igualdad de género en la normativa institucional, así como a la institucionalización de las UIG, se identificó que de las 34 UIG que participaron, sólo el 61.8% están formalmente constituidas — es decir, se encuentran establecidas en algún instrumento normativo como estatuto orgánico, decreto de creación, reglamento interior, entre otros—, de las cuales sólo el 28% está institucionalizada con un acuerdo de creación y no cuenta con funciones establecidas. El 38.2% mencionó no estar formalmente constituida. En cuanto a los recursos, sólo el 58% de las UIG cuentan con presupuesto etiquetado en el anexo 13 del PEF.

Del porcentaje que señaló estar formalmente constituidas, el 33% indicó la existencia de un acuerdo de creación en sus instituciones, es decir, sin estar en instrumentos normativos de mayor peso, como son los estatutos orgánicos o manuales de organización, lo cual significa que no cuentan con un andamiaje institucional fortalecido que permita dar continuidad de sus trabajos y permanencia.

Área de adscripción

Con relación al área de adscripción de las UIG que señalaron estar formalmente constituidas, el 33% se encuentran adscritas al área de Administración y Finanzas, 23% a Oficinas de titulares u homólogas, y otro 23% a áreas especializadas en materia de Derechos Humanos.

En este sentido, la institucionalización de las UIG en las instituciones de la APF representa un avance sustantivo, ya que una vez asegurada la normatividad, fortalece los trabajos para la institucionalización y transversalización de la perspectiva de igualdad de género en el diseño, planeación, presupuestación, implementación, seguimiento, evaluación de políticas, programas, acciones en materia de igualdad y la cultura organizacional.

Nivel de estudios

Las personas titulares de las UIG reflejan una alta capacidad y especialización académica para el desempeño de sus funciones. El 60% mencionó contar con estudios especializados en materia de género: 56% cuentan con el nivel de Maestría, 29% cuenta con Licenciatura, el 12% con Doctorado y el 3% con una especialidad.

Nivel jerárquico

El *Diagnóstico* de 2020 reveló una prevalencia de la titularidad de las UIG en un nivel jerárquico de mando medio (Dirección de Área) en un 41%, seguido de un 20% en un nivel de Dirección General Adjunta y un 12% en nivel de Dirección General. El nivel jerárquico influye directamente



en el nivel de responsabilidades, el acceso a toma de decisiones, y la operatividad en la realidad institucional de las UIG, lo que necesariamente impacta en la efectiva institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en los programas, políticas y acciones para la igualdad de género.

A partir de las necesidades identificadas en el *Diagnóstico*, en 2020 se llevaron a cabo Mesas de Diálogo para el fortalecimiento de las UIG con 42 representantes de UIG, con el objetivo de generar un Modelo de Unidad de Igualdad, y que permitieron construir una visión de futuro colectivo sobre las funciones, estructuras y estrategias de política pública que brinden mejores herramientas a su quehacer cotidiano. Además, en 2022 se llevó a cabo el curso en línea “*Construyendo políticas públicas para la igualdad*”.

V. LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), considera que las Unidades de Igualdad de Género, su fundamento, objetivos y operación, se inscriben en la tradición internacional de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM). Desde este reconocimiento, se define a las UIG a partir de la definición de los MAM establecido en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en 1995 durante la IV Conferencia Mundial de la Mujer.

Las Unidades de Igualdad de Género (UIG) son los mecanismos centrales de coordinación de las políticas públicas para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de igualdad de género, desde la interseccionalidad, en todas las esferas de las políticas y en todos los ámbitos y niveles de gobierno¹⁵.

1. Objetivo general de las UIG

Los mecanismos para el adelanto de las mujeres se han constituido como política de Estado en América Latina y el Caribe para asegurar la integración transversal de la perspectiva de igualdad de género en los marcos normativos de país, sus políticas públicas y sus presupuestos. Con el respaldo del Estado mexicano, en cumplimiento de sus obligaciones en el marco de la CEDAW, en particular de la Recomendación General N°6 (1988), las UIG deberán tener un nivel jerárquico elevado, con recursos, compromisos y autoridad suficientes para, desde una

¹⁵ De conformidad con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en 1995 durante la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, según lo dispuesto en el informe *Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género*, publicado por ONU Mujeres en 2024.



perspectiva interseccional: a) *asesorar acerca de las repercusiones que tendrán sobre las mujeres todas las políticas gubernamentales; b) supervisar la situación general de las mujeres, en su diversidad; c) ayudar a formular nuevas políticas y aplicar eficazmente estrategias y medidas encaminadas a eliminar la discriminación*".¹⁶

En este sentido, las UIG son los mecanismos para la transversalización de la perspectiva de igualdad de género en las instituciones de la APF, Instituciones de Educación Superior (IES), Empresas Paraestatales y otros poderes de la Unión. Su trabajo es coordinado por una persona titular, instrumentalizado por el equipo que integra la UIG en el organigrama, y es fortalecido por un presupuesto especializado, la articulación y vinculación a través de redes de actores al interior de las unidades administrativas mediante la conformación de redes de enlaces de género, así como redes interinstitucionales con dependencias, academia, organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil, entre otros.

Las UIG coordinan el proceso de incorporación y transversalización de la perspectiva de igualdad de género en el diseño e implementación de políticas y programas de cada dependencia y entidad. Para cumplir con sus obligaciones en virtud de la CEDAW, el Estado mexicano está comprometido con el establecimiento y refuerzo de mecanismos, instituciones o procedimientos nacionales efectivos, a un nivel gubernamental elevado y con recursos, compromisos y autoridad suficientes para: a) *asesorar acerca de las repercusiones que tendrán sobre la mujer todas las políticas gubernamentales; b) supervisar la situación general de la mujer; c) ayudar a formular nuevas políticas y aplicar eficazmente estrategias y medidas encaminadas a eliminar la discriminación*", conforme a la Recomendación General N°6 (1988); tanto como deberá asegurar la existencia de los mecanismos para el adelanto de las mujeres como organismos fuertes y especializados con las atribuciones adecuadas para d) tomar iniciativas, coordinar y supervisar la preparación e implementación de las leyes, las políticas y los programas necesarios para cumplir con sus obligaciones, como se indica en la Recomendación General N°28 (2010). Ahí radica la importancia de una institucionalización de las UIG que les permita que sus atribuciones formen parte de las actividades sustantivas de cada institución.

2. Funciones de las UIG

Considerando su carácter de mecanismos centrales de coordinación de las políticas públicas para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de igualdad de género desde la interseccionalidad en todas las esferas de las políticas y en todos los ámbitos y niveles de

¹⁶ CEDAW (1988), Recomendación General N° 6.



gobierno; son funciones estratégicas de las Unidades de Igualdad de Género, de manera enunciativa y no limitativa:

1. Fungir como mecanismos institucionales rectores y gestores de las políticas públicas para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como de los procesos para la transversalización e institucionalización de la igualdad de género en la legislación, las políticas públicas, los programas, proyectos y presupuestos de las instituciones del poder ejecutivo, legislativo y judicial, así como de los organismos públicos autónomos en los tres órdenes de gobierno.
2. Coordinar las estrategias para transversalizar e institucionalizar la perspectiva de igualdad de género en todas las fases de los planes, programas, políticas, proyectos, estrategias, presupuestos públicos y normativa de la institución, impulsando la integración de perspectiva interseccional y de cuidados.
3. Diseñar un programa de trabajo anual elaborado a partir de los resultados obtenidos de los diagnósticos e identificación de problemas de políticas públicas, estudios y estadísticas, así como de la información relevante para la elaboración de las acciones puntuales que integren su programa de trabajo, el cual sea implementado por las unidades administrativas y enlaces de género vinculados con su cumplimiento.

En el programa anual de trabajo se deberán considerar la implementación de acciones en el marco del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres vigente.

4. Articular y coordinar una red de enlaces de género institucionalizada que fortalezca la articulación e implementación del programa anual de trabajo para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, mediante la implementación de acciones puntuales al interior de sus unidades administrativas y entidades agrupadas a su sector.
5. Generar información, estadísticas, estudios, investigaciones y diagnósticos sobre brechas de desigualdad de género, participación igualitaria en la toma de decisiones, paridad, discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual entre otras temáticas estratégicas enfocados en su institución y sector coordinado, cuando así corresponda, los cuales deberán ser difundidos y estar disponibles en sus páginas institucionales y medios que así consideren.
6. Coordinar acciones que contribuyan en la observancia de las obligaciones en los instrumentos internacionales suscritos por el estado mexicano, en el sector coordinado, cuando así corresponda.
7. Dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en la normatividad mediante la implementación de las estrategias definidas en la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como del marco normativo internacional y nacional en materia de



igualdad, no discriminación y violencia contra las mujeres definido en los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo, y, en su caso, en el sector coordinado, cuando así corresponda.

8. Promover la celebración y ratificación de acuerdos, convenios, estrategias, mecanismos de coordinación y concertación con instituciones públicas y privadas, academia, organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil, entre otros actores, que contribuyan al logro de los objetivos de la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
9. Participar y contribuir en los procesos de creación, modificación o revisión integral del marco normativo que emita la institución, favoreciendo con ello la igualdad de género, el acceso a los derechos humanos de las mujeres, tales como el derecho de vivir una vida libre de violencia, de hostigamiento y acoso sexual, entre otros, así como la no discriminación.
10. Promover la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en el presupuesto de la institución, así mismo cuando corresponda, coordinar el seguimiento y evaluación del ejercicio del gasto de los recursos asignados en el Anexo en materia de igualdad del Presupuesto de Egresos de la Federación.
11. Impulsar el fortalecimiento de capacidades del funcionariado público de su institución, enlaces de género y en su caso, sector coordinado, en materia de planeación, implementación y monitoreo de acciones y proyectos con perspectiva de igualdad de género e interseccional.
12. Promover, proponer y revisar en coordinación con otras áreas, los planes y esquemas de capacitación, mentorías, certificación y especialización en materia de igualdad de género, masculinidades positivas, inclusión y no discriminación, derechos humanos, prevención de la violencia contra las mujeres, el hostigamiento y acoso sexual, entre otros temas, así como coadyuvar en la capacitación para el personal adscrito en la Institución.
13. Elaborar y difundir informes sobre los resultados alcanzados en la implementación del programa anual de trabajo para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en su institución y sector coordinado, cuando así corresponda, así como sobre el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas en cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo.
14. Impulsar con las áreas de recursos humanos de su institución medidas que permitan el acceso y desarrollo de carreras en igualdad, (diagnósticos de brechas, programas de trabajo para la paridad etc.) la inclusión de perspectiva interseccional y de cuidados en los procesos



de contratación, así como propiciar medidas que permitan la corresponsabilidad de las labores de cuidados con el trabajo y metas institucionales.

VI. ASPECTOS CLAVE PARA LA CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS UIG

La institucionalización y fortalecimiento de las UIG son procesos progresivos e irreversibles. Con el objeto de encaminar su avance, se proponen las siguientes medidas, de manera enunciativa más no limitativa, que deberán ser adaptadas a las realidades de las instituciones. Es importante considerar que se nombran y definen elementos fundamentales, más no el orden cronológico que se debe seguir en la institucionalización y fortalecimiento de cada UIG.

- **Institucionalizar.** Incluir las funciones de la UIG en la estructura administrativa y en ordenamientos jurídicos de la Institución (reglamento interior, estatutos orgánicos, manual de organización, organigrama, o documentos equivalentes, entre otros).¹⁷
- **Comunicar.** Emitir y publicar en el Diario Oficial de la Federación y/o medios oficiales institucionales un reglamento, decreto y/o acuerdo, por parte de la o el titular de la institución, por el que se instruye la creación y funciones de la UIG en la Institución; y hacerlo del conocimiento del personal.
- **Asegurar alcance.** Se sugiere que la UIG se encuentre adscrita directamente con la persona titular de la Institución, lo que le permitirá, entre otros aspectos, un mayor grado de transversalidad y respaldo para el desempeño de las funciones e implementación de acciones de la UIG.
- **Formar redes para la igualdad.** Coordinar una red de enlaces de género que fortalezca la articulación e implementación del programa anual de trabajo de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Así como establecer redes interinstitucionales con la academia, organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil, instituciones de la APF, entre otros.
- **Contar con un equipo de trabajo.** Para el cumplimiento de sus funciones se requiere que la UIG cuente con personal profesionalizado que le permita un llevar a cabo la

¹⁷ En caso de considerar la creación o modificación de la estructura organizacional, se sugiere consultar los criterios que establece la Secretaría de la Función Pública y las disposiciones jurídicas aplicables para gestionar el dictamen o la opinión organizacional del proyecto normativo que implique la creación o modificación de la estructura organizacional. Véase el oficio SCI/UPRH/0655/2020 de la Secretaría de la Función Pública mediante el cual se comunican los "Criterios técnicos para la creación o Modificación de la Estructura Organizacional de las Dependencias y Entidades de la Administración pública Federal" disponible en: https://usp.funcionpublica.gob.mx/requisitos%20y%20formatos%20para%20el%20registro%20de%20estructuras%20de%20la%20DGOPOC/documentos/2020/Criterios_Estructura_Organizacional.pdf

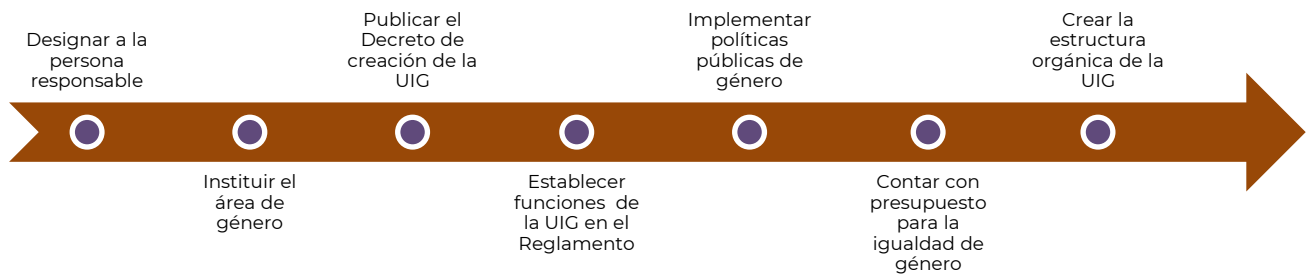


implementación del programa de trabajo, estrategias y acciones para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

- **Presupuesto.** Asegurar recursos financieros que le faciliten el desarrollo de las metas establecidas en el programa de trabajo y en marco programático nacional e internacional.

1. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS UIG: PROCESO Y ELEMENTOS CLAVE

La institucionalización de las UIG es un elemento indispensable que permite establecer las funciones, el marco de actuación y contribución en la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, es un proceso gradual y progresivo que requiere de la realización de acciones tales como designar a la persona responsable titular de la UIG, institucionalizar la UIG por medio de los instrumentos jurídicos para asegurar permanencia; publicar el decreto de creación de la UIG; establecer las funciones de la UIG en el reglamento y normatividad aplicable; implementar políticas públicas transformadoras del género; así como contar con presupuesto para la igualdad de género; y crear la estructura orgánica de la UIG.



Fuente: Elaboración propia.

El reconocimiento formal de las UIG debe establecerse mediante las leyes, decretos, acuerdos de creación, estatutos orgánicos, asignación de plazas, asignación de presupuesto y las demás medidas oficiales que se consideren pertinentes para asegurar su estabilidad, desarrollo óptimo de sus funciones desde una mirada interseccional y su progresividad en el tiempo, en congruencia con los acuerdos y compromisos internacionales firmados por México que beneficien la reducción sustantiva e interseccional de las brechas de desigualdad de género.

Lo anterior en el marco de los compromisos establecidos en la CEDAW, en particular de la Recomendación General N° 28 (2010), mediante la cual el Estado mexicano está obligado a asegurar que las UIG, en tanto mecanismos para el adelanto de las mujeres (MAM), se estructuren y existan como organismos fuertes y especializados que tomen iniciativas,



coordinen y supervisen la preparación e implementación de las leyes, las políticas y los programas necesarios para cumplir con sus obligaciones.¹⁸

Para el avance en el fortalecimiento de las UIG, de conformidad los compromisos asumidos por el Estado mexicano en los marcos regionales y globales, es preciso asegurar que las UIG *cuenten con un mandato y funciones específicas establecidas de manera formal al más alto nivel, de modo que se garantice su buen funcionamiento*; ONU Mujeres (2024) contempla que dicho mandato pueda:

- Ser concreto en su alcance
- Estar centrado en el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.
- Abordar ampliamente asuntos que puedan estar relacionados con la igualdad incluyendo temas relacionados con familia, infancia o grupos en situación de vulnerabilidad.

Las acciones y políticas impulsadas e implementadas por las UIG contribuyen al cumplimiento de las obligaciones del Estado mexicano derivadas de los compromisos y tratados internacionales que ha suscrito y ratificado, así como a la normatividad nacional en materia de igualdad, no discriminación, Derechos Humanos y prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas. El Estado mexicano está comprometido, en virtud de la CEDAW¹⁹, a brindar y refrendar progresivamente su apoyo a los mecanismos para el adelanto de las mujeres, por medio de acciones concretas que incluyen la conformación paritaria de las instituciones, con mujeres ocupando carteras en todas las áreas de la Administración Pública, y la asignación de recursos para llevar a cabo políticas dirigidas a cerrar las brechas de desigualdad de género entre mujeres y hombres.

En este sentido y de conformidad el artículo 2o fracción VII de la Ley de Planeación, resulta de la mayor relevancia la creación e institucionalización de las UIG, estableciendo sus funciones y atribuciones en la normatividad, con el objetivo de impulsar la transversalización de la perspectiva de género en el diseño de políticas públicas, planes, proyectos y programas, por ser uno de los principios básicos en los que debe basarse la planeación, como medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre el desarrollo equitativo, incluyente, integral, sustentable y sostenible del país, con perspectiva de interculturalidad (y de género), que deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, culturales, ambientales y económicos contenidos en la CPEUM; y concretamente, para garantizar la

¹⁸ ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.

¹⁹ ONU Mujeres (2024), Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.



igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como para promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes y recursos económicos, en beneficio del desarrollo,

En este marco la creación de la UIG debe formalizarse en un instrumento normativo que la ubique en el organigrama institucional en coordinación directa con el más alto nivel jerárquico, con una estructura orgánica, presupuesto designado y se establezca sus funciones y atribuciones para intervenir en el diseño e implementación de políticas y programas para la igualdad de género (que deberán ser, a su vez, incorporadas en el Reglamento Interior, Estatuto Orgánico o documentos equivalentes, de la Institución). La estructura institucional de las UIG, en tanto Mecanismos para el Adelanto para las Mujeres, debe mantenerse al más alto nivel en el tiempo como política de Estado, para que su jerarquización sea un indicador real sobre el compromiso del país con la igualdad de género y que su consolidación progresiva genere avances sustantivos en la vida de las mujeres y las niñas²⁰.

Como parte del proceso de institucionalización, las UIG deberán integrar y publicar su manual de organización, manual de procedimientos y/o lineamientos de su funcionamiento al más alto nivel, considerando la perspectiva de igualdad de género, desde un análisis interseccional.

Se destaca el exhorto de la Secretaría de la Función Pública (SFP) y del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), expresado en la Circular N° SFP/INMUJERES/001/2022, firmada por el Secretario de la Función Pública y la Presidenta del INMUJERES, mediante la cual se solicita a las y los titulares de las instituciones de la APF:

1. Fortalecer y respaldar los trabajos impulsados por sus UIG en la implementación y coordinación de acciones para la planeación, programación, presupuestación de programas y políticas públicas en materia de igualdad de género, así como para dar cumplimiento al marco normativo y programático vigente en la materia.
2. Designar a las personas que serán las responsables de atender la agenda de igualdad de género, con base en la estructura con la que actualmente cuentan.
3. Instituir un área responsable de coordinar y articular la agenda de igualdad de género en sus instituciones a fin de implementar la transversalización de la perspectiva de género y dar cumplimiento al marco normativo y programático vigente en la materia.

Lo anterior, con fundamento en el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la APF (2018), relativas a la obligación del Ejecutivo

²⁰ ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.



Federal de instituir las Unidades de Género de la APF, en virtud del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la APF (2018).

Ejercicio práctico: revisión del nivel de institucionalización de la UIG

A continuación, se presenta el siguiente ejercicio el cual permite revisar el nivel de institucionalización de la UIG y ubicar los pasos siguientes para fortalecer su consolidación y funcionamiento articulado:

Núm.	Elemento	Sí	En proceso	No
		2	1	0
1	Designación de la persona que será responsable de atender la agenda de igualdad de género, con base en la estructura existente.			
2	Creación del área que fungirá como Unidad de Género			
3	Publicación oficial del Decreto de creación de Unidad de Género			
4	Incorporación de las funciones y atribuciones de la UIG en el Reglamento Interior, Estatuto Orgánico o equivalente de la Institución			
5	Diseño e implementación de políticas y programas para la igualdad de género			
6	Ejercicio de presupuesto para la igualdad de género			
7	Creación de estructura orgánica de la Unidad de Género			
8	Otra acción que favorezca la institucionalización			
Puntaje total				
*Para obtener el puntaje total, cuando se selecciona "Sí" equivale a 2 puntos, si se encuentra "en proceso" equivale a 1 punto y sino "No" se cuenta con equivalencia a cero.				

Una vez respondida y obtenido el puntaje total, se podrá identificar el nivel en el que se encuentran y llevar a cabo las acciones necesarias para contar con un nivel óptimo:

Puntaje	Nivel
12 a 16	Nivel óptimo
8 a 12	Nivel intermedio
0 a 7	Nivel bajo



2. ORGANIGRAMA

El nivel jerárquico de las UIG es un indicador descriptivo del estatus que el Estado mexicano les ha reconocido formalmente a los mecanismos para el adelanto de las mujeres (MAM) y al papel de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para el desarrollo del país.²¹

En este sentido, es crucial asegurar la posición de las UIG en México en el nivel jerárquico más elevado de cada institución pública, de modo que se constituyan como los organismos centrales de coordinación de políticas institucionales, que incorporen y transversalicen el enfoque de igualdad de género en todas las instancias públicas; en la Administración Pública Federal y las Administraciones Públicas Estatales, en todos los niveles de gobierno; en los Organismos Constitucionalmente Autónomos; en las Instituciones de Educación Superior, Empresas Paraestatales y en los otros poderes de la Unión²².

Considerando la importancia del nivel jerárquico, la CEPAL, por medio del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, propone una clasificación en tres niveles para ubicar las estructuras institucionales²³:

- Nivel alto: cuando los mecanismos tienen rango institucional de ministerio o si su titular tiene rango de ministro/a con plena participación en el gabinete de Gobierno.
- Nivel medio: cuando los mecanismos dependen de la Presidencia, sus titulares no participan en el gabinete de Gobierno y, ocasionalmente, pueden tener algún rango de relativa autonomía (por ejemplo, oficinas adscritas a la Presidencia, secretarías, institutos nacionales).
- Nivel bajo: cuando los mecanismos dependen de un ministerio o de una autoridad de menor rango (tal como institutos, consejos y otras figuras).

Posicionar las UIG en el nivel más alto en las jerarquías institucionales administrativas y políticas del Estado, no sólo expresa la realidad del compromiso nacional con la igualdad de género, sino que contribuye al cambio social desde una perspectiva intercultural por medio de políticas y programas públicos, la agenda pública, la mayor asignación presupuestaria y los medios de comunicación.

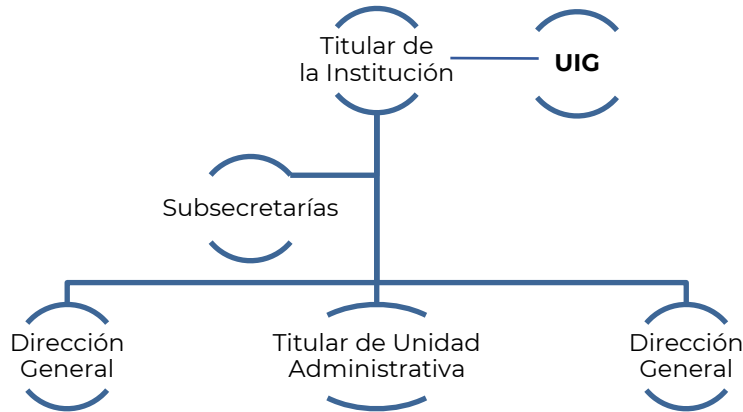
²¹ ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.

²² ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.

²³ ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.



Así, una UIG en el más alto nivel jerárquico, se ubica en el organigrama como en el ejemplo que se plantea a continuación:



Fuente. Elaboración propia.

En este contexto, la instalación formal por medio de los instrumentos jurídicos y administrativos necesarios reconocerá en la UIG, su Titular y su personal, las condiciones, la autoridad y la credibilidad necesarias para el ejercicio de sus funciones que incluyan la coordinación, negociación y alcance de acuerdos para la elaboración de políticas y programas en materia de igualdad, que lleguen a todos los actores de la sociedad²⁴. La estructura institucional de la UIG al más alto nivel debe mantenerse en el tiempo como política de Estado, para que su consolidación progresiva genere avances sustantivos en la vida de las mujeres y las niñas²⁵.

El apoyo político al más alto nivel es la condición *sine qua non* para garantizar que la UIG esté en condiciones adecuadas para implementar su mandato, desarrollar sus funciones específicas y contribuir a la construcción de un México con igualdad de género, en todos los frentes y desde todos sectores públicos²⁶. De acuerdo con el informe *Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad*

²⁴ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.

²⁵ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.

²⁶ ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.



de género, de ONU Mujeres (2024), el fortalecimiento del rol coordinador de las UIG, mediante el apoyo político, es clave para la transversalización de la perspectiva de género desde los diferentes Poderes de la Unión, Instituciones de Educación Superior, y niveles de gobierno federal y estatal. El apoyo político al más alto nivel, de acuerdo con los compromisos de México ante la CEDAW²⁷, se expresará en acciones tales como:

- Posicionar a las UIG al más alto nivel jerárquico.
- Asegurar que las UIG tengan plena participación en los órganos colegiados de más alto nivel de cada institución y de cada sector.
- Establecer y asegurar la suficiente asignación presupuestaria para las UIG que les permita el pleno desarrollo de las funciones a su cargo y contar con personal estable y cualificado para atender las demandas de distinta naturaleza que pueda ser susceptible de atender en su rol coordinador institucional en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Garantizar la participación plena de las mujeres en los diferentes niveles de trabajo institucional y su acceso paritario a puestos de toma de decisión, en congruencia con el compromiso del Estado mexicano con la igualdad de género.

3. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UIG

La UIG deberá contar con una persona Titular y con un equipo de trabajo suficiente que asegure la ejecución de sus funciones en el más alto nivel de especialización y responsabilidad. Tanto la Titular como el personal que integre el cuerpo de la UIG, se incorporarán a sus cargos con las condiciones salariales y laborales adecuadas, regulares y justas para su posición dentro de la institución, de acuerdo con su nivel jerárquico y de especialización. Cabe resaltar que una asignación presupuestaria adecuada es la base para que la UIG cuente con el suficiente personal estable y cualificado para poder implementar su mandato y ejercer como ente coordinador en materia de igualdad de género con plenas potestades.

Perfil de titular de la UIG

ONU Mujeres (2024) reconoce que es una necesidad de los mecanismos de adelanto para las mujeres, que la persona titular de la UIG cuente con un alto perfil político y técnico que le permita asumir sus funciones con la máxima garantía de éxito²⁸. Como se detalló en el apartado IV, sobre el contexto que brinda el *Diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y*

²⁷ ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.

²⁸ ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.



hombres para las UIG de la APF, las personas titulares de las UIG están altamente profesionalizadas y especializadas en género, además de entrañar cualidades fundamentales para el liderazgo de una UIG. En este sentido, se contemplan los siguientes requisitos para el puesto:

- Competencias: planificación estratégica, negociación, coordinación, liderazgo inclusivo, trabajo en equipo, resolución positiva de conflictos, toma de decisiones, comunicación asertiva.
- Escolaridad: ciencias sociales y/o humanidades: sociología, derecho, economía, administración, ciencias políticas, trabajo social, psicología social, relaciones internacionales, o afines. Conocimientos especializados en género, derechos humanos, desarrollo humanos o afines.
- Nivel académico: especialidad y/o maestría, deseable doctorado.
- Nivel jerárquico: superior o igual a Dirección de Área.

Perfil del equipo de la UIG

El personal que dé cuerpo a la a UIG debe incluir perfiles especialistas en el trabajo sustantivo de cada área de la institución de pertenencia, con formación y/o habilidades y capacidades para transversalizar la perspectiva de igualdad de género desde una mirada interseccional, en cada rubro. Debe asegurarse que el personal de la UIG cuente con las competencias técnicas necesarias para responder adecuadamente a las diferentes temáticas sobre las que deben prestar apoyo, según la institución en la que se ubiquen²⁹.

- Competencias: negociación, liderazgo inclusivo, trabajo en equipo, planeación estratégica resolución positiva de problemas, toma de decisiones, comunicación incluyente.
- Escolaridad: perfiles especialistas en las disciplinas clave de cada área del sector y/o institución; y especialistas en género, ciencias sociales y/o humanidades: sociología, derecho, economía, administración, ciencias políticas, trabajo social, psicología social, relaciones internacionales, o afines.
- Nivel académico: licenciatura y/o maestría, deseable doctorado.
- Nivel jerárquico: superior o igual a Subdirección de área.

Para que las UIG cumplan con su mandato, es fundamental ampliar las competencias del personal, de las tradicionalmente vinculadas a los mecanismos para el adelanto de las mujeres,

²⁹ ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.



como la eliminación de la violencia contra la mujer o salud y derechos sexuales y reproductivos; para incluir la capacidad de articulación de equipos altamente especializados para coordinar la transversalización de la perspectiva de género con todas las áreas de las instituciones, por medio de la planeación estratégica y diseño de presupuestos en las actividades sustantivas de cada institución. Para de este modo asegurar la verdadera capacidad de incidencia en la formulación de políticas, leyes y presupuestación con perspectiva de género³⁰.

En este sentido, el equipo debe contar con, por lo menos, una dirección de área, dos subdirecciones de área y tres jefaturas de departamento, considerando los aspectos administrativos y sustantivos, para cubrir satisfactoriamente la transversalización de la perspectiva de igualdad de género en cada rubro especializado del sector.

La estructura que a continuación que se propone es genérica y enunciativa pero no limitativa, susceptible de ser elevada en nivel jerárquico y aumentada en plazas. En este sentido, la distribución de funciones propuesta a continuación es una propuesta básica a considerar como un punto de partida, que deberá ser adaptado a la naturaleza de cada institución y las necesidades del sector para la reducción sustantiva de brechas de desigualdad de género desde su ámbito de competencia; y para concretar la transversalización e institucionalización de la perspectiva de igualdad de género en todos sus programas, políticas, proyectos y presupuestos.

De conformidad con lo anterior, se consideran los siguientes puestos genéricos para integrar la UIG y su descripción a grandes general:

a) *Titular de la Unidad de Igualdad de Género*

Es la encargada de dirigir el trabajo de la UIG, así como de sus alianzas interinstitucionales con actores clave, para lograr los objetivos de la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Lidera los procesos de transversalización e institucionalización de la igualdad de género en la normativa, las políticas públicas, los programas, proyectos y presupuestos de la institución. Es responsable del diseño y presentación de un programa de trabajo anual, y del cumplimiento a las disposiciones establecidas en los marcos normativos nacional e internacional en materia de igualdad de género y los correspondientes al sector específico.

b) *Subdirección para la transversalización de la perspectiva de igualdad de género*

Coordina las estrategias para la transversalización de la perspectiva de igualdad de género por medio de todas las fases de los planes, programas, políticas, proyectos,

³⁰ ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.



estrategias, presupuestos públicos y normativa de la institución. Promueve la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en los presupuestos institucionales, y coordina su seguimiento y evaluación. Propone y revisa los esquemas de capacitación, mentorías, certificación y especialización en los temas prioritarios para reducir brechas de género en el sector.

c) *Subdirección para la institucionalización de la perspectiva de igualdad de género*

Coordina las estrategias para la institucionalización de la perspectiva de igualdad de género en todas las fases de los planes, programas, políticas, proyectos, estrategias, presupuestos públicos y normativa de la institución; incluyendo la observancia de las obligaciones en los instrumentos internacionales suscritos por el estado mexicano. Por ello, participa y contribuye en los procesos de creación, modificación o revisión del marco normativo desde una perspectiva de igualdad de género.

d) *Jefatura de Departamento de vinculación institucional y redes para la igualdad*

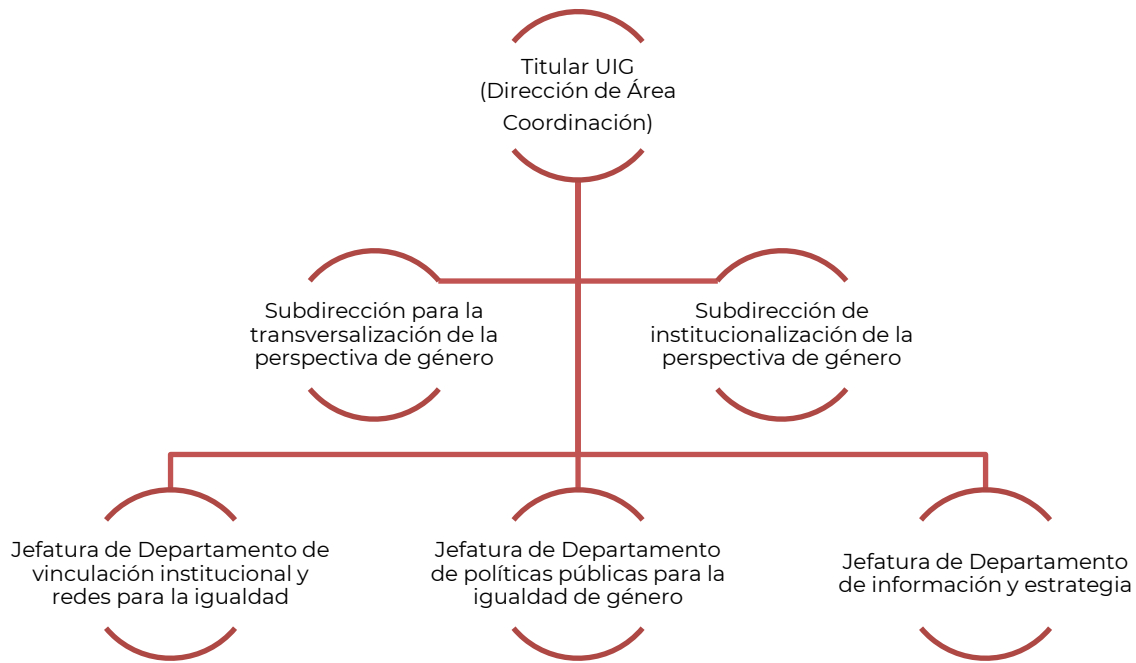
Implementa acciones puntuales de coordinación y articulación de la Red de Enlaces de Género institucional al interior de las unidades administrativas y entidades agrupadas a su institución. Impulsa el fortalecimiento de capacidades del funcionariado público, especialmente en materia de planeación, implementación y monitoreo de acciones y proyectos con perspectiva de igualdad de género.

e) *Jefatura de Departamento de políticas públicas para la igualdad de género*

Implementa las estrategias y acciones puntuales para la institucionalización de la perspectiva de igualdad de género en las fases de las políticas públicas de la institución. Ejecuta acciones de seguimiento y evaluación del ejercicio de recursos desde una perspectiva de igualdad de género. Coordina la planeación institucional para el cumplimiento de objetivos, estrategias y políticas ejecutadas en el cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad, así como los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo.

f) *Jefatura de Departamento de información y estrategia*

Genera, compila y coordina la difusión de información, estadísticas, estudios, investigaciones y diagnósticos que sean necesarios para la actividad de la UIG, incluyendo aquellos sobre brechas de género en las líneas de acción del sector. Elabora y difunde informes sobre los resultados alcanzados en la implementación del programa anual de trabajo para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la institución y sector, así como sobre el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas en el cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad, así como los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo.



Fuente: Elaboración propia.

VII. REDES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las redes para la igualdad de género son claves para la transversalización de la perspectiva de igualdad de género como parte de las perspectivas teóricas y las habilidades prácticas, que dotan de fuerza particular el proceso de transversalidad. De acuerdo con Zaremborg (2013) estas redes, en las que se coordinan diversos actores de las políticas de género “se entenderían como patrones más o menos estables de relaciones sociales entre actores interdependientes (y, para algunos autores, autorregulados) que toman forma alrededor de problemas de políticas” públicas. Zaremborg (2013) plantea que una red de políticas se caracterizaría por:

1. Una estructura multimodal de la red (sin un centro jerárquico, necesariamente) y la determinación relacional de procesos y resultados.
2. La interdependencia mutua de los actores en la búsqueda de objetivos, la implementación de políticas y logro de resultados.

Al respecto, México se comprometió con la promoción del trabajo coordinado entre los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres (UIG) y otras entidades responsables de las políticas de cuidado, y entre los distintos niveles de gobierno y poderes de la Unión. Para



ello, acordó establecer “*mecanismos de coordinación interinstitucional, con recursos humanos, técnicos, administrativos y financieros suficientes, a fin de fortalecer el intercambio sobre prácticas e iniciativas innovadoras para el diseño de políticas y sistemas integrales de cuidado desde las perspectivas de género, interseccionalidad, interculturalidad y derechos humanos*”³¹.

Dicho acuerdo se cumple con el establecimiento oficial y actividad progresiva de las Redes para la Igualdad, por coordinación de las UIG. En esta *Guía* se distinguen dos tipos de redes clave: la Red de Enlaces de Género, que articula y coopera en la articulación de la transversalización de la perspectiva de igualdad de género al interior de la institución; y las Redes Interinstitucionales, que se nutren y fortalecen el trabajo conjunto a nivel local, nacional, regional e internacional, por la colaboración con agentes en la Academia y de la Sociedad Civil.

Entre las medidas clave³² para el fortalecimiento de las UIG, está la promoción *de otras instancias dentro de los distintos poderes del Estado y niveles de gobierno que, bajo el rol coordinador del MAM, promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Esto, con el objetivo de hacer posible la creación de una estructura de organismos de diferente naturaleza que trabajen de manera coordinada y eficiente. En este caso, el apoyo y compromiso político del Ejecutivo con las UIG se traduciría en la facilitación de la interlocución entre los mecanismos para el adelanto de las mujeres en los diferentes sectores*³³.

1. Red de enlaces de género

La Red de Enlaces de Género (REG) es el mecanismo institucional, externo en el organigrama a la UIG, pero en estrecha vinculación, que implementa la transversalización de manera especializada y nutre los avances institucionales en políticas de igualdad. La REG se constituye por el conjunto de agentes que favorecen la articulación de los trabajos en materia de igualdad de género, fungiendo como puntos focales y vínculos especializados de la agenda de igualdad en cada tema sustantivo y operativo del sector en que están ubicados. La REG se constituye con representantes de cada área, unidad administrativa, órgano desconcentrado y entidades agrupadas, de una misma institución.

Las redes de enlaces de género son claves para el avance y logro de la Igualdad de Género, toda vez que permiten estructurar e implementar los programas y políticas para transversalizar la perspectiva de igualdad de género al interior de las instituciones; así como contribuir a la

³¹ Consenso de Buenos Aires (2023), XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.

³² ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.

³³ ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.



reducción de las brechas de desigualdad de género, desde una mirada interseccional, desde el ámbito especializado de cada área de pertenencia, considerando las complejidades de cada rubro público. Por ello, cada institución de la APF, Instituciones de Educación Superior y otros poderes de la Unión se benefician con la articulación estructurada de una Red de Enlaces de Género que expanda los avances y colabore de manera estratégica con su UIG.

De la misma manera en que el nivel y alcance del trabajo de UIG se fortalece conforme a su institucionalización, la REG articulará una eficaz transversalización de la perspectiva de igualdad de género, toda vez que se conforme oficialmente, se estructure un programa de trabajo en común con la UIG, se institucionalicen sus funciones en la normativa institucional y se reconozcan sus contribuciones en el avance institucional hacia la igualdad de género. Por ello se distinguen los siguientes aspectos prioritarios para formalizar el trabajo de la REG:

- Conformación oficial de la red de enlaces de género: el encargo de Enlace de Género se asigna mediante un nombramiento oficial a funcionarias y funcionarios con nivel de responsabilidad, formación en perspectiva de igualdad de género e interseccionalidad, y acceso a toma de decisiones en cada área estructural de la dependencia. Para asegurar el desarrollo de sus labores, resulta indispensable establecer de manera institucional su conformación y atribuciones en los instrumentos normativos institucionales, que aseguren su autoridad para transversalizar la perspectiva de igualdad de género. Así como la temporalidad estratégica en la que se ejercerá el encargo.
- Institucionalización de sus funciones y atribuciones: en tanto agentes clave para colaborar en los trabajos necesarios para reducir las brechas de desigualdad de género, las atribuciones de cada Enlace de Género en cada dependencia deben formalizarse en la normativa institucional e instrumentos jurídicos que sean necesarios para su plena actividad, conforme a los temas prioritarios de atención en cada área de la dependencia.
- Reconocimiento institucional de su capacidad articuladora y contribución en el avance para la igualdad de género, por medio de la implementación de la agenda de igualdad institucional. Favorecer su visibilidad, participación, marco de actuación y toma de decisiones. La persona titular de cada Secretaría, dependencia u órgano descentralizado de la APF, Instituciones de Educación Superior y otros poderes de la Unión, deberá reconocer, de manera formal, las atribuciones de la REG.
- Elaboración e implementación de un programa de trabajo: elaboración e implementación del programa de trabajo colaborativo e interdisciplinario, para resolver los problemas públicos del ámbito de sus atribuciones, reduciendo brechas de desigualdad de género desde un enfoque de interseccionalidad y garantizando los derechos de las mujeres, adolescentes y niñas. Se busca generar mayores ventajas



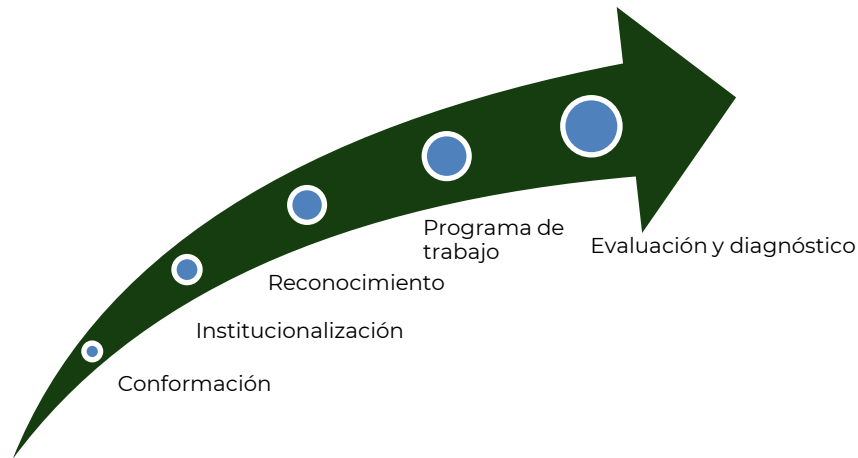
institucionales para potencializar su actuación con la articulación, negociación e intermediación con los actores de mayor influencia, y para la puesta en marcha de las acciones para la igualdad de género.

Resulta de suma relevancia generar programas de trabajo en red, que permiten incrementar las capacidades de las y los actores que integran la red, así como vincular los esfuerzos institucionales con el logro y avance de la igualdad de género. Este programa de trabajo se debe arraigar y aprovechar la diversidad de las áreas sustantivas y operativas al interior de una institución, para la transversalización e institucionalización integral de la perspectiva de igualdad de género. Para que los esfuerzos comunes se articulen para avanzar hacia la igualdad sustantiva con perspectiva de igualdad de género, las actividades del programa de trabajo deberán ser transformadoras del género, de manera que estructuren el camino para la igualdad al interior y exterior de la dependencia.

- Evaluación y diagnósticos participativos: la REG tendrá las atribuciones para evaluar sus actividades, funciones y marcos de actuación, para actualizarlos progresivamente, a partir de los objetivos programáticos de cada sector y las necesidades institucionales específicas, en materia de igualdad de género.

Recapitulando entonces, contamos con cinco aspectos prioritarios:

- 1) conformación oficial de la REG;
- 2) institucionalización de sus funciones y atribuciones en la normativa institucional;
- 3) reconocimiento institucional de su contribución en el avance para la igualdad de género;
- 4) elaboración e implementación de un programa de trabajo;
- 5) evaluación y diagnósticos participativos sobre los trabajos conjuntos.
-



A continuación, se presenta un ejemplo de Red de Enlaces de Género, considerando áreas que generalmente conforman a las instituciones, así como las entidades agrupadas al sector, cuando así corresponda:



Fuente: Elaboración propia.



Funciones de la red de enlaces de género

Teniendo las y los enlaces de género como objetivo general contribuir con la Política Nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, por medio de la transversalización de la perspectiva de igualdad de género e interseccional en el quehacer cotidiano de cada una de las Unidades Administrativas de las instituciones públicas, en su diversidad, en estrecha colaboración entre sí y por coordinación de la UIG, se consideran atribuciones genéricas mínimas de cada Enlace de Género:

- Desempeñar su actividad como parte de la REG sin menoscabo de las funciones establecidas en el estatuto orgánico de la institución.
- Identificar, mediante los instrumentos y herramientas adecuadas, los problemas públicos, en términos de brechas de desigualdad de género desde un enfoque interseccional, en el centro del sector, población, territorio, tema o actividades prioritarias de su área de adscripción.
- Colaborar en la elaboración de un programa de trabajo común con la Red de Enlaces de Género, y por coordinación de la UIG, con base en las metas y funciones que les han sido asignadas como parte de la estructura orgánica institucional.
- Promover y transversalizar la perspectiva de igualdad de género con enfoque interseccional en las fases de las políticas públicas que son materia sustantiva de las áreas en las que colaboren, en el marco de la normatividad nacional y las obligaciones adquiridas en instrumentos internacionales.
- Capacitarse y actualizarse en torno a la Política Nacional de igualdad y sus temas prioritarios.
- Coordinar y fortalecer su trabajo con apoyo de la UIG.
- Promover el uso de un lenguaje incluyente y no sexista (escrito, verbal, no verbal y gráfico) en las comunicaciones, los procedimientos y la documentación de cada una de las unidades administrativas de la institución.
- Generar información estadística para conocer, monitorear y visibilizar los avances en la reducción de brechas de desigualdad de género (incluyendo formas de discriminación y violencia) desde un enfoque interseccional, en la materia sustantiva de su área de adscripción.
- Gestionar, en colaboración con la UIG, acciones continuas de sensibilización y capacitación en materia de igualdad, perspectiva de igualdad de género, interculturalidad, eliminación de la discriminación y violencia contra las mujeres, pertinentes para que cada área incorpore progresivamente la perspectiva de igualdad de género y de interseccionalidad, en el ejercicio de sus funciones sustantivas.
- Divulgar informes, artículos periodísticos, artículos académicos arbitrados y materiales didácticos, que contribuyan a la transversalización de la perspectiva de igualdad de género con enfoque interseccional en la materia de trabajo sustantiva de su área de adscripción institucional.



- Promover acciones de prevención, atención y erradicación contra la violencia de género y la discriminación de género tanto en el ámbito personal como el laboral.
- Evaluar los avances de la Política Nacional en materia de Igualdad con base en los indicadores institucionales de género y los objetivos programáticos, en los ámbitos de sus atribuciones.

La instalación de la REG debe asentarse en un decreto institucional que reconozca la importancia, el nivel jerárquico, las atribuciones y proceso de asignación de las y los Enlaces de Género, con base en la normativa nacional e institucional, y la transversalización de la perspectiva de igualdad de género en el marco de la Política Nacional en materia de igualdad.

2. REDES INTERINSTITUCIONALES

Las redes interinstitucionales refieren al conjunto de actores clave externos a la institución, con quienes las UIG establecen alianzas para la implementación y seguimiento de programas, estrategias y acciones para la igualdad; pudiendo establecer alianzas con instituciones públicas y privadas, academia, organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil, entre otros actores. Cuentan con la capacidad de fortalecer y potencializar los esfuerzos institucionales toda vez que cuentan con diversos recursos (políticos, presupuestales, tecnológicos, *expertise* técnico, entre otros) e intercambian intereses estratégicos para el logro de acciones conjuntas de mayor alcance para la igualdad de género.

El trabajo en red fortalece a las UIG, toda vez que la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres requiere de la suma de esfuerzos institucionales intersectoriales e interdisciplinarios, para la implementación de los programas, políticas y estrategias públicas para la igualdad de género; así como para alcanzar la reducción efectiva, sostenible y progresiva de las brechas de desigualdad de género en el territorio nacional, desde un enfoque interseccional.

Las redes interinstitucionales:

- Son alianzas estratégicas que se conforman por actores de diversos ámbitos que son relevantes para el desarrollo de los trabajos de las UIG, por compartir e intercambiar intereses estratégicos. En este sentido, en estas redes participan agentes de la APF, la Academia, organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil, entre otros.
- Se estructuran mediante la celebración de acuerdos de colaboración, convenios, estrategias, mecanismos de coordinación con las organizaciones e instituciones concretas, que fortalezcan la articulación y el intercambio de intereses, toda vez que contribuyan al logro de los objetivos de la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.



- Su colaboración tiene mayor alcance cuando se realiza con base en un programa de trabajo común, en el cual se plasman: las agendas compartidas, el marco de colaboración y los acuerdos entre las partes; para la reducción sustantiva, sostenible y progresiva de las brechas de desigualdad de género. En este marco, resulta de la mayor relevancia afianzar las alianzas estratégicas mediante la celebración de acuerdos, convenios, cartas de intención, entre otros mecanismos, que fortalezcan la articulación y el intercambio de intereses.

En resumen, existen cuatro aspectos fundamentales para la conformación de redes interinstitucionales: 1) mapeo e **identificación de actores clave** con intereses compartidos; 2) **afianzar las alianzas** de manera institucional con cada actor; 3) establecer los **marcos de colaboración y acuerdos** compartidos; y 4) articulación de un **programa de trabajo** interinstitucional. A continuación, se presenta un ejemplo de red interinstitucional, con agentes estratégicos de manera enunciativa, más no limitativa:



Fuente. Elaboración propia



VIII. ELABORAR UN PLAN DE TRABAJO

Como se ha mencionado a lo largo de esta *Guía*, contar con un Plan de Trabajo específico y adecuado para la UIG de cada institución, es clave para que cumpla con sus objetivos de transversalización y la institucionalización de la perspectiva de igualdad de género en las actividades sustantivas del sector; así como para el funcionamiento estructurado de la Red de Enlaces de Género y de las Redes Interinstitucionales que se establezcan.

Elaborar un plan de acción claro permite anclar las reglas, planear el uso eficiente de recursos, la evaluación de las acciones y la rendición de cuentas. El Plan de Trabajo es un instrumento para articular la serie de acciones necesarias y operables para transversalizar la perspectiva de igualdad de género en el proceso de creación de políticas públicas de la dependencia; así como la institucionalización de la perspectiva de igualdad de género en la organización y desarrollo de sus actividades sustantivas.

Metodología

Para el desarrollo de la planeación del trabajo de la UIG, se sugiere utilizar la Metodología de Marco Lógico, una herramienta diseñada para facilitar el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de proyectos; con el énfasis centrado “en la orientación por objetivos, la orientación hacia grupos beneficiarios y el facilitar la participación y la comunicación entre las partes interesadas” (CEPAL, 2005-07). Puede utilizarse como una herramienta para desarrollar una planeación participativa de la UIG y en cada etapa de sus proyectos, como:

- a) La identificación y valoración de actividades que encajen en el marco de los programas nacionales;
- b) La preparación del diseño de los proyectos de manera sistemática y lógica;
- c) La valoración del diseño de los proyectos;
- d) La implementación de los proyectos;
- e) Y en el monitoreo, revisión y evaluación del progreso y desempeño de los proyectos.

(CEPAL, 2005-07).

Utilizar una metodología como la de Marco Lógico permitirá identificar las problemáticas de cada tema a indagar, visualizar los objetivos de mejora y construir estrategias operables para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de igualdad de género, en la construcción de soluciones dirigidas a reducir las brechas de desigualdad. Para utilizar la metodología, se recomienda desarrollar talleres de Marco Lógico con especialistas, y/o utilizar los cuadernos y manuales elaborados en la materia, como guía para elaborar el plan de trabajo.



Elementos fundamentales del plan de trabajo

A continuación se sugieren una serie de elementos fundamentales a tomar en cuenta en el proceso de elaboración del Plan de Trabajo para la UIG.

- 1) **Marco normativo** internacional, nacional, local, sectorial e institucional, que constituye el fundamento jurídico de las atribuciones y actuación de la UIG.

Como se mencionó anteriormente, la institucionalización de las UIG en los instrumentos normativos de la institución es clave para su actividad, por lo que es preciso conocer y citar como marco de referencia claro del ámbito de las atribuciones de la UIG. Instrumentos como un acuerdo de creación de la UIG, estatutos orgánicos o manuales de organización, reflejan la permanencia y relevancia de las UIG en el andamiaje institucional, y permiten, a la vez que fortalecen la continuidad de sus trabajos.

El marco normativo constituye el marco de actuación legal de las UIGs que, de manera simultánea, se materializa y operacionaliza en las políticas nacionales, planes institucionales y programas desarrollados para cada sector. El cumplimiento de este marco programático también debe ser considerado al momento de concebir y diseñar el Plan de Trabajo de las UIG, según el ámbito de sus atribuciones, y de realizar el mapeo de actores clave que integrarán las Redes Interinstitucionales. Retomar el marco programático en el desarrollo de la planeación con la metodología de marco lógico, brinda la oportunidad de analizar sus temas prioritarios y generar compromisos sustantivos viables y pertinentes para avanzar en la transversalización de la perspectiva de igualdad de género.

Recomendación:

Elaborar una lista de verificación exhaustiva con los instrumentos normativos internacionales, nacionales y locales, incluyendo los instrumentos programáticos sectoriales y aplicables a la UIG; para verificar que el Plan de Trabajo está fundamentado en el cumplimiento completo de sus obligaciones institucionales y sectoriales.

- 2) **Elaborar un diagnóstico** para elaborar un programa de trabajo relevante y eficaz, es necesario definir los temas y objetivos prioritarios, que surgen al conocer los problemas, los avances y necesidades institucionales. Elaborar un diagnóstico permitirá conocer cómo se aplica la perspectiva de igualdad de género en la formulación, gestión y operación de políticas públicas, y diseño de presupuestos; conocer las brechas de desigualdad laboral, discriminación y riesgos psicosociales en la estructura; así como visualizar las oportunidades de mejora y necesidades de capacitación de la dependencia.



El diagnóstico debe considerar las estadísticas oficiales que permitan identificar las brechas de desigualdad en la materia atribución de la dependencia y la problemática a la que se avoca, así como en la estructura organizacional. Generará datos institucionales sobre los cuales trabajar y más adelante, monitorear los avances. Para que refleje las situaciones vigentes de desigualdad, es importante desagregar los datos por sexo y otras diferencias que marquen condiciones de vida, según corresponda al tema del diagnóstico.

Puede integrarse con ejercicios de análisis documental especializados, así como con ejercicios participativos, que darán cuenta de la manera en la que se atienden los temas en la vida cotidiana de la dependencia. Como análisis preliminar, se sugiere empezar por aplicar la herramienta de “Marcador de género” citado en el inciso a), de esta Caja de Herramientas, para medir el nivel de transversalización de género en la institución.

- 3) **Marco conceptual:** para articular y operar los trabajos de la UIG con todas las áreas y niveles de la dependencia, es preciso presentar las nociones clave y sus significados de modo que favorezcan una comprensión común de cada proyecto.

Estas nociones clave se cimentan, por un lado, en los marcos programáticos y normativos (como el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres), pero también pueden surgir como necesidades, entre los hallazgos del diagnóstico. Al surgir tal necesidad, las UIG se alinearán a las conceptualizaciones que emanen de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, que brinden mayor progresividad y respeto de los Derechos Humanos.

En el Marco Conceptual se detallan las definiciones de:

- Conceptos clave para el plan de trabajo (como género, igualdad, discriminación, derechos humanos y los especializados del sector)
 - Enfoques (como perspectiva de igualdad de género, interseccionalidad o interculturalidad)
 - Principios legales.
 - Temas prioritarios sobre los que se desarrollará el trabajo de la UIG, en relación con las actividades sustantivas de la dependencia y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- 4) **Definir objetivo general y objetivos particulares** del Plan de Trabajo, derivados del marco programático y de las problemáticas identificadas en el diagnóstico. Para redactar un objetivo general es necesario describir en forma positiva la situación futura e hipotética a la que se busca llegar después de resolver los problemas, por medio de la



implementación del plan de trabajo.³⁴ Los objetivos deben ser congruentes, cuantificables, eficaces y deberán estar dirigidos a crear soluciones a los problemas que sean sostenibles en el tiempo.

En la metodología del marco lógico, los objetivos del proyecto se redactan con frases breves y sencillas, con un propósito único en cada formulación. Un aspecto medular para que la implementación del plan de trabajo contribuya a la reducción de brechas de desigualdad, es que las acciones de política pública estén dirigidas a modificar las relaciones de género de manera progresiva y sustentable. Se recomienda referirlos y desarrollarlos en cuatro niveles:

- a) Fines: ¿por qué este proyecto es importante, a nivel nacional, regional, sectorial e institucional?
 - b) Propósitos: ¿por qué el proyecto es necesario para la población a la que está dirigido?
 - c) Componentes: ¿qué resultados, insumos o servicios entregará el proyecto?
 - d) Actividades: ¿qué acciones se desarrollarán?³⁵
- 5) **Elaborar un Plan de Trabajo** en el que se esquematice y desarrolle:
- a. Título de la actividad
 - b. Fundamento normativo que justifique el desarrollo de la actividad
 - c. Actores estratégicos para realizar la actividad (que toman parte en la actividad)
 - d. Objetivo general y objetivos específicos que vayan dirigidos a reducir las brechas de género identificadas en el diagnóstico, de manera progresiva y sostenible.
 - e. Población meta (ciudadanía que se beneficiaría de la actividad)
 - f. Descripción de la actividad.
 - g. Presupuesto
 - h. Indicadores e instrumento de evaluación para cada actividad (en correspondencia con los objetivos)
- 6) **Cronograma de trabajo:** organizar las actividades definidas en orden cronológico, con fechas de fin e inicio de actividades, y tiempos de duración concretos. Identificar a actores clave entre la Red de Enlaces de Género y la Red Interinstitucional, considerando a los sectores que fortalezcan el alcance de los objetivos planteados.

³⁴ Ortegón, Pacheco y Prieto (2015). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Serie MANUALES, CEPAL. Publicación de las Naciones Unidas.

³⁵ Ortegón, Pacheco y Prieto (2015). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Serie MANUALES, CEPAL. Publicación de las Naciones Unidas.



- 7) **Evaluar utilizar indicadores** cuantificables que permitan medir el logro de los objetivos planteados en el plan de trabajo y registren los cambios en las situaciones de desigualdad de género. Los indicadores deben servir como herramienta para monitorear los objetivos de igualdad, evaluar cómo las actividades programadas contribuyen a reducir las brechas de desigualdad, e informar sobre los ajustes necesarios para que se cumplan los objetivos profundos.

Por ejemplo, algunos indicadores planteados en el Conjunto mínimo de indicadores de género de Naciones Unidas, en el dominio de *Estructuras Económicas, participación en las actividades productivas y acceso a los recursos*, según los objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo del Milenio, son:

Ej. I. Estructuras económicas, participación en las actividades productivas y acceso a los recursos
Promedio de horas dedicadas a tareas domésticas no remuneradas, por sexo (Nota: de ser posible, sepárese el trabajo doméstico del cuidado de los hijos).
Promedio de horas dedicadas a tareas remuneradas y no remuneradas combinadas (volumen de trabajo total), por sexo.
Tasas de participación en la fuerza laboral de las personas de 15 a 24 años y mayores de 15 años, por sexo.
Proporción de empleados que trabajan por cuenta propia, por sexo.
Proporción de empleados que trabajan en empresas familiares, por sexo.
Proporción de empleados que son empleadores, por sexo.
Proporción de población adulta que posee tierras, por sexo.
Diferencias salariales entre los géneros.

Elaboración propia con base en el Informe E/CN.3/2014/18 de la Comisión Estadística del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas. Diciembre de 2013.

La plataforma del Sistema de Indicadores de Género, del Instituto Nacional de las Mujeres, ofrece de manera abierta al público, información estadística actualizada y oportuna, con enfoque de género, sobre la situación y posición de las mujeres y hombres en México. La plataforma puede consultarse de manera gratuita en: <http://estadistica-sig.inmujeres.gob.mx/>

- 8) Glosario con los conceptos clave para el programa de trabajo.
- 9) Bibliografía



CAJA DE HERRAMIENTAS

En este apartado se presentan diversas herramientas que tienen por objeto fortalecer el trabajo de las Unidades de Igualdad de Género. Entre ellas destaca un breve marco conceptual de las fases de políticas públicas para la igualdad, que dan razón a la existencia de las UIG, el marcador para medir la transversalidad de género en la institución, los enfoques que articulan el trabajo de las UIG.

IX. POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD

Considerando que las UIG son *los mecanismos centrales de coordinación de las políticas públicas para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de igualdad de género desde la interseccionalidad en todas las esferas de las políticas y en todos los ámbitos*³⁶ y niveles institucionales, es fundamental darle viabilidad y sustentar su actuación en una estrategia nacional en torno a las principales necesidades para el logro de la igualdad de género, que:

- Sea validada con los actores con quienes se va a implementar, incluyendo instancias gubernamentales, sociedad civil.
- Establezca de manera clara y precisa las responsabilidades de cada actor, identifique sinergias para garantizar la cooperación.
- Permita definir prioridades, planificar las acciones en coordinación con otras instancias y asignar los recursos necesarios.
- Se integre en los mecanismos de evaluación y rendición de cuentas del Estado.

Entre las recomendaciones de ONU Mujeres para continuar avanzando en el fortalecimiento de los MAM, tales como las Unidades de Igualdad de Género, se establece garantizar el mandato y las funciones específicas, considerando *en todos los casos que el MAM debe promover la transversalización del enfoque de igualdad de género en las políticas públicas con el objetivo de cerrar brechas y mejorar de manera visible la vida de las mujeres y las niñas*.³⁷ Considerando, también, el refuerzo a su rol de ente coordinador de la política pública para avanzar en la igualdad de género, garantizando su participación como parte integrante de los gabinetes de más alto nivel.

³⁶ ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.

³⁷ ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.

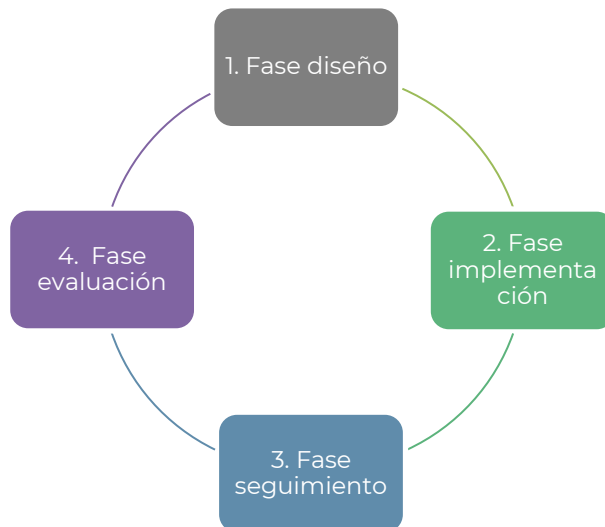


El ciclo de políticas públicas

Las políticas públicas con perspectiva de igualdad de género son intervenciones orientadas a modificar o erradicar situaciones de desigualdades entre mujeres y hombres que han sido reconocidas como problemas públicos, desplegadas por instituciones que coordinan la implementación de acciones, la participación de actores y administración de presupuesto, recursos humanos y tecnológicos, entre otros.

En este marco, las políticas públicas deben hacer visibles las desigualdades de género que afectan a la población a la cual va dirigida y que están presentes en el problema reconocido como público, mediante el desarrollo de acciones que permitan contrarrestar las desigualdades entre mujeres y hombres que fueron identificadas.

La incorporación de la perspectiva de igualdad de género se realiza en cada fase de política pública de manera transversal. Esto implica identificar, desde el diagnóstico y definición del problema, cómo éste afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres. Conforme a los marcos normativos nacional e internacional, se destaca que las UIG deberán participar, desde su rol como ente coordinador, en el ciclo de las políticas públicas integrado por las fases de diseño, implementación, seguimiento y evaluación:



1. En la *Fase de diseño*, la perspectiva de igualdad de género se debe expresar de manera clara en la definición de los objetivos y acciones de las políticas y programas, las cuales deberán estar dirigidas a contrarrestar las desigualdades de género —y sus factores de origen— identificadas en el diagnóstico, de manera que los cambios sean sostenibles y progresivos en el tiempo.



2. La *Fase de implementación* refiere a la realización de actividades para llevar a cabo la operación de la política o programa, a partir de los objetivos y metas propuestas. Consiste en la generación y distribución de los bienes y/o servicios que la política o programa pone a disposición de su población beneficiaria. En esta fase se considera fundamental asegurar el acceso y participación igualitaria de las mujeres a dichos bienes y/o servicios; así como generar información estadística sobre la participación de mujeres y hombres en las actividades del programa y las características de esta participación.

3. La *Fase de seguimiento* refiere al acompañamiento de la operación de las políticas y programas, desde una mirada crítica y con el propósito de verificar que se proceda conforme a su diseño y programación. Esto permite realizar adecuaciones al momento de ejecutar los programas, para resolver desviaciones con respecto a las metas planteadas; para asegurar que las actividades se realicen con la participación de mujeres y hombres, sin estereotipos de género; y que se cuenten con las condiciones necesarias para la resolución de los problemas de desigualdad.

4. La *Fase de evaluación* refiere al conjunto de elementos metodológicos que permiten realizar una valoración objetiva del desempeño de los programas, bajo los principios de verificación del grado de cumplimiento de metas y objetivos, con base en indicadores estratégicos y de gestión que permitan conocer el impacto social de los programas y de los proyectos.

Evaluar con perspectiva de igualdad de género implica valorar que los resultados buscados por las políticas y programas para la igualdad entre mujeres y hombres se hayan alcanzado de manera de hecho. Esto significa verificar que las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres identificadas hayan disminuido de manera sustantiva.

RECOMENDACIÓN:

Se sugiere revisar materiales especializados, como los *Lineamientos para el establecimiento de políticas públicas en materia de igualdad*, elaborados por el Instituto Nacional de las Mujeres en 2024.

X. PRESUPUESTOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

El presupuesto es un elemento indispensable para la implementación de los programas, políticas y estrategias de las Unidades de Igualdad de Género que permite asegurar el avance progresivo y sostenible de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. México cuenta con avances relevantes en materia de presupuestos etiquetados para la igualdad de género los



cuales responden a la atención de los compromisos adquiridos por el Estado mexicano, plasmados en los diversos instrumentos internacionales, así como en la legislación y marco programático nacional orientado a promover la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la elaboración, el desarrollo, la aprobación y la ejecución de todos los procesos presupuestarios que permitan generar una asignación de recursos que contribuya de manera directa en la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

En el marco normativo internacional, el Consenso de México (2004) permitió que los gobiernos de los países participantes en la IX Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, reafirmaron su decisión de asegurar la plena inclusión de la perspectiva de género, tomando en cuenta la diversidad étnico-racial y generacional, en el diseño y la ejecución de los planes nacionales de desarrollo, y de las políticas y los programas públicos en todos los ámbitos de la acción del Estado, así como en los presupuestos destinados a financiarlos³⁸. También, reafirmaron su decisión de garantizar a los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer los recursos financieros y humanos, y reforzar su capacidad política y la consolidación de su rango institucional al más alto nivel, a fin de que puedan cumplir sus mandatos con eficacia y eficiencia³⁹.

En 2013, en el Consenso de Santo Domingo las delegaciones de los Estados miembros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe participantes en la XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, acordaron fortalecer las instituciones que impulsan las políticas públicas para la igualdad de género, como los mecanismos para el adelanto de la mujer, con medidas legislativas, presupuestos garantizados intransferibles e irreductibles y el establecimiento de jerarquías al más alto nivel para la toma de decisiones, reforzando su rectoría en materia de políticas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres con recursos humanos y financieros suficientes que les permitan incidir en forma transversal en las políticas públicas y en la estructura del Estado para la construcción y puesta en funcionamiento de estrategias de jure y de facto dirigidas a la autonomía de las mujeres y la igualdad de género⁴⁰.

Un compromiso adquirido fue adoptar presupuestos con un enfoque de género como eje transversal para la asignación de fondos públicos, garantizando que aquellos sean suficientes, estén protegidos y cubran todos los ámbitos de política pública para el cumplimiento de los

³⁸ Inciso 6), iii), Consenso de México, 9º Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe (2004).

³⁹ Inciso 6), xix), Consenso de México, 9º Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe (2004).

⁴⁰ Inciso 111, Consenso de Santo Domingo, 12º Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe (2013).



compromisos contraídos por los Estados a fin de alcanzar las metas de igualdad y justicia social y económica para las mujeres⁴¹.

Al respecto, México también acordó en el Compromiso de Buenos Aires⁴² impulsar y adoptar políticas fiscales progresivas, destinar presupuestos con enfoque de género e implementar mecanismos específicos de financiamiento para garantizar recursos suficientes, intransferibles, sostenibles y que cubran todos los niveles y ámbitos de la política pública orientada a revertir las desigualdades de género y garantizar los derechos de las mujeres, adolescentes y niñas, incluido el derecho al cuidado.

Contar con un presupuesto adecuado es clave para constituir y fortalecer las UIG de manera que favorezcan su consolidación, ejecución de sus funciones al más alto nivel de responsabilidad, así como su progresividad y permanencia en el tiempo como política de Estado. México reconoce esta necesidad expresada en la adopción de los compromisos internacionales antes referidos, en los cuales se compromete a asegurar los recursos suficientes para que las UIG lleven a cabo sus funciones según el sector y las necesidades específicas para reducir las brechas de desigualdad de género, desde una mirada interseccionalidad en cada sector.

Aunado a lo anterior, en plano nacional la programación de recursos para la igualdad de género está prevista en la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (LFPRH) toda vez que establece que al elaborar su proyecto de Presupuesto de Egresos las instituciones públicas deben incluir las previsiones de gasto que correspondan a las erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Así mismo establece que la programación y presupuestación anual del gasto público se debe realizar con apoyo de los anteproyectos que elaboren las dependencias y entidades para cada ejercicio fiscal, con base en las políticas del Plan Nacional de Desarrollo y los programas sectoriales —entre otros criterios—, los cuales que deberán contener las acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y cualquier forma de discriminación de género.

Es importante resaltar que en términos del artículo 58, fracción III, cuarto párrafo de la LFPRH no se podrán realizar reducciones a los programas presupuestarios ni a las inversiones dirigidas a la atención de la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Los presupuestos públicos etiquetados para la igualdad de género representan un avance importante para el Gobierno mexicano, toda vez que son acciones afirmativas de carácter

⁴¹ Inciso 113, Consenso de Santo Domingo, 12^o Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe (2013).

⁴² El Compromiso de Buenos Aires se acordó en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, en julio de 2023.



intransferible e irreductible, que responden al principio de progresividad de los derechos humanos y se constituye como una obligación del Estado y condición indispensable para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Aunado a este importante avance, uno de los principales retos identificados corresponde a la necesidad de incorporar la perspectiva de igualdad de género en las etapas del ciclo presupuestario, en consecución con lo señalado en el Presupuesto de Egresos de la Federación, mediante el cual se establece que el Ejecutivo Federal impulsará, de manera transversal, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en el diseño, elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de resultados de los programas de la APF.

Los presupuestos públicos con perspectiva de igualdad de género son una herramienta de política pública orientada a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres, a través de la asignación justa y equitativa de los recursos públicos en acciones, planes y programas públicos a nivel federal, estatal y municipal.

El presupuesto es un indicador clave que refleja la voluntad y las acciones de un gobierno para propiciar el ejercicio de derechos y garantizar las condiciones para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres⁴³, es una condición crucial para llevar a cabo las acciones que permitan el avance en la igualdad de género, con resultados claros y soluciones estratégicas que disminuyan las desigualdades de manera eficiente, progresiva y sostenible.

La incorporación de la perspectiva de igualdad de género en ciclo presupuestario se establece en el Presupuesto de Egresos de la Federación el cual señala que el Ejecutivo Federal impulsará, de manera transversal, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en el diseño, elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de resultados de los programas de la APF. Parte del reconocimiento de que los presupuestos públicos no son neutrales al género porque la ejecución de los programas tiene efectos diferenciados en mujeres y hombres que pueden crear, mantener o incrementar desigualdades de género.

Presupuestar con perspectiva de igualdad de género implica identificar la desigualdad de género como un problema público, incorporar la perspectiva de igualdad de género de manera interseccional e intercultural considerando el ciclo de vida de las personas, y lo más importante: incorporar la perspectiva de igualdad de género en cada etapa del ciclo presupuestario a fin

⁴³ Glosario para la Igualdad, INMUJERES. Consultado en línea en 2024.

<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/presupuestos-publicos-con-perspectiva-de-genero>



de generar políticas y estrategias para la igualdad de género que sean progresivas y sostenibles en el logro de la igualdad sustantiva.

Lo anterior, requiere fortalecer las habilidades para la ejecución del presupuesto con perspectiva de igualdad de género toda vez que en cada fase del ciclo presupuestario la perspectiva de igualdad de género se traduce en acciones concretas que permiten asignar recursos que contribuyen de manera directa en la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

En el siguiente esquema se presentan las fases del ciclo presupuestario con perspectiva de igualdad de género:



Fuente. Elaboración propia.

Derivado de lo anterior, es importante reconocer que las UIG deben ubicarse en el nivel jerárquico suficiente para transversalizar la perspectiva de igualdad de género en la elaboración de los anteproyectos institucionales, en sus actividades y asignación presupuestaria; así como contar con un equipo profesionalizado en la materia para llevar a cabo la implementación de los programas, políticas y estrategias para la igualdad de género.

ONU Mujeres (2024) reconoce a las UIG como una condición necesaria para el avance de la igualdad de género y plantea que su fortalecimiento permite consolidar los avances para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Identifica como condiciones necesarias el asegurar su incorporación en las estructuras orgánicas con el nivel necesario para la coordinación e interlocución y mejorar sus capacidades técnicas, así como asignar presupuesto suficiente para implementar adecuadamente su mandato⁴⁴.

⁴⁴ ONU Mujeres (2024). Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.



En este marco, plantea las siguientes acciones para garantizar que las UIG cuenten con los recursos necesarios para poder implementar su mandato y cumplir con sus funciones específicas de manera óptima:

- La asignación de recursos debe ser suficiente para mantener un equipo estable y altamente especializado.
- La asignación de recursos debe ser suficiente para implementar de manera efectiva la estrategia nacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- La asignación presupuestaria debe ser estable en el tiempo y considerar los ajustes necesarios para atender las necesidades específicas que puedan surgir en el tiempo.

XI. MARCADOR PARA MEDIR LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

El marcador de género es una herramienta integrada por cinco variables que permiten medir los avances en torno a: 1) la implementación del PROIGUALDAD; 2) el ejercicio de presupuestos para la igualdad de género; 3) la generación de mecanismos para la igualdad de género; 4) la existencia de estructura organizacional y normativa para la igualdad de género; así como 5) los avances en la cultura organizacional.

Estas variables se miden a partir de 40 preguntas, cuyas respuestas cuentan con una ponderación de acuerdo con el grado de avance de las cinco variables. El resultado permite medir el nivel de transversalidad de género, así como identificar qué acciones son necesarias para su fortalecimiento.

Ejes	Variables	Sí	En proceso	No
		2	1	0
	1. Cuenta con la designación de una persona responsable de atender la agenda de igualdad de género.			
Estructura organizacional	2. Cuenta con Unidad de Igualdad de Género (UIG).			
	3. La UIG está formalmente constituida.			
	4. La titular de la UIG cuenta con nivel de toma de decisión.			
	5. La UIG cuenta con personal para la operación de sus programas de trabajo.			



	6. Cuenta con funciones establecidas en el Reglamento Interior, Estatuto Orgánico, Manual de operación, entre otros.			
	7. Cuenta con una Red de Enlaces de Género.			
	8. La Red de Enlaces de Género cuenta con un programa de trabajo.			
	9. La Red de Enlaces de Género se encuentra institucionalizada.			
Implementación del PROIGUALDAD	10. La UIG coordina las acciones derivadas del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 al interior de su Institución.			
	11. La UIG ha generado un mecanismo o ruta de trabajo para la implementación de las acciones del PROIGUALDAD.			
	12. La UIG se ha vinculado con otras instituciones para la implementación de las acciones del PROIGUALDAD.			
Cultura organizacional	13. Cuenta con la Certificación en la Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y No Discriminación.			
	14. En los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación, se encuentra incorporada la perspectiva de igualdad de género.			
	15. Su institución cuenta con acciones implementadas para garantizar la igualdad salarial y laboral.			
	16. Su institución cuenta con acciones implementadas para favorecer la paridad de género.			
	17. Implementa acciones para prevenir, atender y sancionar la violencia laboral, el hostigamiento sexual y acoso sexual.			
	18. Implementa acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras, trabajadores y trabajadoras, con igualdad de trato y de oportunidades.			
	19. Implementa acciones para reconocer y redistribuir la carga de cuidados.			
	20. Cuenta con acciones y mecanismos para promover espacios como: lactarios, ludotecas, espacios de atención y contención psicoemocional.			
	21. Implementa cursos de capacitación y/o profesionalización para cuadros especializados en materia de igualdad de género en diversas áreas.			
	22. Cuenta con portal virtual para la impartición de capacitación.			
	23. Cuenta con portal virtual para promover campañas de difusión.			
	24. Cuenta con un Presupuesto Etiquetado para la Igualdad de Género.			



Presupuesto para la igualdad de género	25. El Presupuesto Etiquetado para la Igualdad de Género favorece el desarrollo de políticas públicas para la igualdad de género.			
	26. El Presupuesto Etiquetado para la Igualdad de Género favorece la implementación de agenda interna de igualdad de género.			
	27. La UIG puede ejecutar libremente su gasto de acuerdo con sus necesidades y planeación.			
	28. La UIG requiere fortalecimiento para ejercer y dar seguimiento al presupuesto.			
	29. Las reglas de operación (ROP's) de los programas incorporan la perspectiva de igualdad de género.			
	30. Ha incorporado la perspectiva de igualdad de género en los programas y políticas públicas de su institución.			
	31. Cuenta con diagnósticos, información estratégica y estudios para la igualdad de género.			
Mecanismos instrumentales de la transversalidad de la igualdad de género	32. Cuenta con una guía interna para incorporar la perspectiva de igualdad de género en el diseño, implementación y evaluación de los programas, proyectos u acciones que desarrolla la dependencia.			
	33. Cuenta con un mecanismo que permita dar seguimiento al protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual.			
	34. Cuenta con guías para diseñar campañas de difusión inclusivas y no discriminatorias.			
	35. Cuenta con un sistema de registro y monitoreo del avance en la incorporación de acciones de igualdad o de la perspectiva de igualdad de género en los programas, proyectos y acciones que desarrolla la dependencia.			
	36. Cuenta con un sistema de evaluación e indicadores desde la perspectiva de igualdad de género.			
	37. Desarrolla acciones para favorecer la coordinación intrainstitucional.			
	38. Cuenta con convenios de colaboración para potencializar su trabajo.			
	39. Establece sinergias con agentes gubernamentales, organismos internacionales, academia, OSC, entre otros, para la consecución de sus programas de trabajo.			
	40. Se ha logrado incorporar el principio de igualdad de género y de no discriminación en los documentos que rigen la vida institucional de su dependencia.			
Puntaje obtenido				



A partir de los resultados y puntaje obtenido en la respuesta a las 40 preguntas, se identifican rangos de puntajes que permiten **medir el nivel de transversalidad de género en la institución**, como se pueden encontrar en la tabla a continuación. Por cada rango, se identifican también las acciones a considerar para concretar su fortalecimiento.

Nivel de transversalidad	Puntaje	Aspectos a considerar
Nivel de transversalidad alto	80 a 55	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar en la estructura orgánica y normativa las funciones, atribuciones y presupuesto de la UIG. • Participar en la ejecución y seguimiento del presupuesto. • Ampliar la red interinstitucional, con actores estratégicos: academia, OSC, organismos internacionales, entre otros. • Generar evaluaciones e instrumentos que midan el avance y resultados alcanzados. • Construir y aplicar indicadores con perspectiva de igualdad de género que midan el impacto de las acciones realizadas. • Contar con un protocolo para la prevención, atención y sanción del HsyAs, así como una estrategia eficaz para su difusión. • Generar e implementar un mecanismo para el seguimiento e implementación del PROIGUALDAD.
Nivel de transversalidad medio	55 a 30	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer las funciones y atribuciones de la UIG en la normatividad. • Contar con una Red de Enlaces de Género representativa. • Desarrollar una estrategia de capacitación de igualdad considerando diferentes niveles de formación. • Contar con un compromiso de alto nivel, de Tolerancia Cero al HsyAs. • Generar un programa para la igualdad de género con acciones tendientes a cerrar brechas de desigualdad. • Implementar acciones estratégicas para incorporar la perspectiva de igualdad de género en los temas sustantivos de la institución. • Profesionalizarse en el manejo del presupuesto basado en resultados con perspectiva de igualdad de género.
Nivel de transversalidad bajo	29 a 0	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con una UIG constituida. • Identificación de brechas de desigualdad de género. • Generar mecanismos que permitan la integración de la perspectiva de igualdad de género en todas las fases de las políticas públicas. • Desarrollar acciones para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual. • Llevar a cabo acciones para contar con presupuesto para la igualdad de género.



XII. ENFOQUES ARTICULADORES DEL TRABAJO DE LAS UIG

En este apartado se integran, de manera sucinta, las descripciones de los enfoques vertebrales generales para el desarrollo de los trabajos de las UIG.

1. Perspectiva de género

La perspectiva de género es una mirada analítica sobre las relaciones de poder entre personas que, arraigada en una metodología y enfoque teórico para el análisis, permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión que encaran las mujeres, frente a los hombres, y que se expresan en roles y estereotipos que afectan la participación igualitaria de las mujeres en la sociedad.

De acuerdo con la LGAMVLV, la perspectiva de género es también una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que propone eliminar las desigualdades y la jerarquización de las personas basada en el género. Y también, que contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor social, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

En este sentido, la perspectiva de género parte del reconocimiento de que los programas y políticas públicas no son neutras ante las desigualdades entre mujeres y hombres; así mismo, la *invisibilización* de las mujeres en las intervenciones de políticas públicas representa un obstáculo para el diseño e implementación de acciones y estrategias para apoyar la satisfacción de sus necesidades, prácticas e intereses estratégicos (AECID, 2015).

De manera particular, la perspectiva de género es una metodología que permite identificar, cuestionar y erradicar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, así como visibilizar las experiencias, intereses, necesidades y oportunidades de las mujeres en la sociedad (AMEXCID, 2018). En este sentido, permite desmontar los desequilibrios de poder en las relaciones entre personas, para así:

- llevar a cabo una redistribución equitativa de las actividades productivas y reproductivas entre mujeres y hombres en la sociedad;
- construir la igualdad de condiciones, por medio de la modificación de las estructuras sociales, prácticas y valores que reproducen la desigualdad entre mujeres y hombres;
- y el fortalecimiento de la autonomía y toma decisiones de las mujeres en todas las esferas de la vida.

Entonces, la incorporación de la perspectiva de género tiene por objeto:

- valorar las implicaciones diferenciadas que tiene —para las mujeres y los hombres, en su diversidad—, cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas



públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

- Al planear una acción o diseñar políticas públicas, pronosticar los efectos sustantivos que en la vida civil puedan tener, a corto, mediano y largo plazo, una vez que se combinan con las lógicas culturales específicas y las relaciones de poder que articulan a la población que se busca atender.
- Brinda una mirada crítica sobre la administración de recursos materiales, para generar planeaciones más estratégicas, eficientes y sostenibles de los presupuestos públicos.

Lo anterior considerando también a las mujeres desde un enfoque interseccional, multicultural y de ciclo de vida que reconoce las diversas desventajas, múltiples formas de exclusión y factores de discriminación de quienes históricamente se les ha excluido de participar en decisiones públicas: mujeres indígenas, afromexicanas, rurales, lesbianas, transexuales, con discapacidad, de la tercera edad, en pobreza y marginación, trabajadoras del hogar, migrantes, jóvenes, jefas de familia, amas de casa, jornaleras, y campesinas, entre otras.

2. Perspectiva de Igualdad de Género

Los trabajos de las Unidades de Igualdad de Género deben estar dirigidas a reducir la desigualdad de género, por medio de las acciones y políticas públicas desarrolladas en cada rubro y sector, desde los trabajos de cada institución pública. Por esta razón, es necesario que las políticas, programas y procedimientos administrativos, financieros y culturales, entre otros, tengan una *perspectiva de igualdad de género*. Para ello es indispensable que en su elaboración se conozcan, analicen y se tomen responsabilidades sobre las implicaciones de las decisiones públicas en las vidas de las mujeres y de los hombres, posicionando con fuerza la *igualdad* como criterio y propósito de sus procesos, por medio del llamado *mainstreaming* o transversalización de la *perspectiva de igualdad de género*.

Esto significa que i) la igualdad de género debe necesariamente estar considerada como una de las dimensiones y objetivos de todos los procesos de diseño, ejecución y evaluación, así como en la definición de sus metodologías; ii) se debe considerar la pluralidad de actores como ciudadanía, organizaciones de sociedad civil, partidos políticos, academia e instituciones en sus diferentes niveles; iii) se asume una posición que permita transformar las desigualdades de género considerando su dimensión sistémica, estructural e histórica; iv) es preciso monitorear y evaluar las implicaciones que tienen para mujeres y hombres toda acción de política pública, para la erradicación de la desigualdad, de la discriminación, y la violencia, el logro de la auténtica y sustantiva igualdad de derechos, y la transformación de las relaciones estructurales y coyunturales de poder entre los géneros; v) explora concreta y cuidadosamente dónde están y cuál es el alcance de las brechas y sesgos de género, cuáles son los problemas públicos que determinan y perpetúan la desigualdad de género, y cuáles son los aspectos de la vida de



mujeres y hombres en los que se hacen patentes (adaptado de García Prince, 2013); vi) trabajar por la igualdad requiere identificar las dimensiones en las que se puede identificar expresiones de igualdad y desigualdad entre mujeres y hombres, como: la duración de la vida, el propio cuerpo, el valor humano, los procesos reproductivos, el trabajo, las propiedades, los servicios a los cuales se accede, el conocimiento e información, el poder político, los estilos de vida, las representaciones simbólicas y las relaciones afectivas (Eichler, Magrit 1999).

3. Transversalización de la perspectiva de Igualdad de Género en las políticas públicas

La transversalidad es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de igualdad de género, de forma integral, en los sistemas normativo-jurídicos; de planeación-programación-presupuestación; en la formulación y el diseño correspondiente de políticas públicas, así como en los procesos de evaluación de dichos procesos y sus resultados, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas (LGIMH, Art. 4).

De manera particular, la transversalización de la perspectiva de igualdad de género es una herramienta estratégica que tiene por objeto cuestionar e integrar, en todo el ciclo de las políticas, los principios y los criterios de la igualdad entre mujeres y hombres. Es decir, en la corriente principal de las políticas públicas, tanto en su diseño, implementación, monitoreo y evaluación. En este sentido implica la reorganización, fortalecimiento, desarrollo y evaluación del proceso de las políticas públicas, a fin de que la perspectiva de la igualdad de género sea incorporada de manera transversal (García Prince, 2008).

En este marco, la transversalidad de género implica el reconocimiento de que la desigualdad es un problema público que las instituciones deben atender mediante un proceso estratégico y mirada sistémica dirigida a transformar las estructuras de desigualdad entre mujeres y hombres, tanto en las políticas públicas como en la cultura organizacional.

Una de las herramientas más importantes para transversalizar la perspectiva de igualdad de género es la metodología del marco lógico. Esta metodología permite identificar las desigualdades entre mujeres y hombres en el planteamiento del problema; las causas y los efectos que se manifiestan de manera diferenciada para mujeres y hombres; así como determinar los medios de solución enfocados en la resolución de dichas desigualdades, e identificar indicadores que permitan dar seguimiento, monitorear los avances del programa y evaluar sus resultados. Al incorporar propósitos, componentes y actividades dirigidas a alcanzar



la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la metodología de marco lógico permite que los programas estén orientados a disminuir y resolver las desigualdades de género⁴⁵.

4. Institucionalización de la perspectiva de igualdad de género

La institucionalización de la perspectiva de igualdad de género es el proceso de establecimiento de normas formales que mandatan la incorporación de la igualdad de género en la normatividad que regula el quehacer institucional tanto en los planes, políticas, programas, estrategias y como en la cultura organizacional. En este sentido, resulta crucial para las dependencias y entidades asegurar que esta perspectiva permee de manera efectiva, permanezca y evolucione, toda vez que permite sostener el grado de avance de su incorporación frente a los procesos de transición y cambios en la institución.

El proceso de fortalecimiento de las UIG, así como sus funciones y responsabilidades en la normatividad institucional, resulta estratégico para un servicio público equilibrado y eficaz, para el avance de la igualdad de género en el país y el bienestar de la población de México en su diversidad.

5. Interculturalidad

La interculturalidad es una herramienta de análisis que permite reconocer las identidades lingüísticas, de género, sociales y culturales dentro de los territorios y busca transformar las relaciones de dominación y de poder que existen entre culturas e incluir y potencializar los diferentes sistemas de conocimiento, prácticas culturales y lingüísticas que existen en nuestro país, con el pleno reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas y afrodescendientes.

La interculturalidad permite reconocer que una sociedad es diversa con desigualdades complejas e interrelacionadas en sus múltiples contextos y territorios, comunidades, colectivos y sujetos de derechos; reconoce la legitimidad de los conocimientos y las múltiples identidades lingüísticas, de género, sociales y culturales, para elaborar las soluciones transformadoras y adecuadas. En ese sentido, representa el empoderamiento de dichos sujetos para “afirmarse desde su diversidad y reconocerse como ciudadanía activa de una comunidad que colabora en la construcción de soluciones colectivas a problemas locales, regionales, nacionales e internacionales”⁴⁶.

Entonces, el enfoque de interculturalidad ante un problema público reflexiona la deuda histórica de México con los colectivos sociales que se han estructurado y desarrollado entre

⁴⁵ Lineamientos para establecer la Perspectiva de Igualdad en las Políticas Públicas, INMUJERES, 2024.

⁴⁶ Lineamientos para establecer la Perspectiva de Igualdad en las Políticas Públicas, INMUJERES, 2024.



desventajas y por ello “es un acto de justicia para nuestro país”⁴⁷. Como con la perspectiva de igualdad de género, con este enfoque se busca transformar las relaciones de dominación y de poder que existen en determinada sociedad, retomando los diferentes sistemas de conocimiento, y prácticas culturales y lingüísticas que articulan a la población afectada. Este enfoque invita a reconocer, incluir y potencializar la diversidad de conocimientos, identidades y prácticas en la identificación de un problema y la construcción de su solución.

Resulta fundamental integrar el enfoque de interculturalidad en el diagnóstico de un problema público, así como en las fases de las políticas públicas, para situarse en el contexto de la población afectada y elaborar soluciones de manera participativa, significativa, dirigidas a una transformación restaurativa de las relaciones sociales. En este sentido, es importante establecer el diálogo respetuoso con agentes representantes de los intereses colectivos de todas las poblaciones involucradas, orientado a la comprensión, aprendizaje mutuo y la cooperación.

6. Interseccionalidad

La LGAMVLV, en su artículo 5, fracción XIII define la interseccionalidad como una “herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se *intersectan* en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades”. Para posicionar las experiencias de desigualdad e injusticia en el centro de la conversación y de las acciones de política pública, es necesario nombrarlas, conocerlas y analizarlas. Para este efecto, la interseccionalidad es una herramienta de análisis que permite observar y nombrar el espectro complejo de discriminaciones múltiples que pueden enfrentar las mujeres por su color de piel, sus capacidades y sus rasgos físicos; aunque también la edad, la adscripción étnica, el idioma, la ascendencia, la orientación sexual, la identidad sexual, la religión, la clase socioeconómica, las condiciones de salud, la cultura, la localización geográfica; y el estatus que pueda tener como migrante, indígena, refugiada, desplazada, o por habitar en una zona de conflicto, por mencionar algunas.

Así, utilizar la interseccionalidad como una herramienta analítica clave consiste en ampliar la mirada hacia las experiencias múltiples e interconectadas de discriminación y de violencia a las que se enfrentan las mujeres, para visibilizarlas con claridad; escuchar y comprender las demandas de grupos marginalizados o en desventaja; y construir políticas públicas y brindar servicios públicos que las erradiquen.

⁴⁷ Ibid.



7. Comunicación incluyente y sin sexismo

En virtud de la LGIMH, artículo 17, la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, saludable, social y cultural, y entre los lineamientos a considerar para ese efecto, de conformidad con su artículo 17, fracción XII, está: “promover que en las prácticas de comunicación social de las dependencias de la Administración Pública Federal, así como en los medios masivos de comunicación electrónicos e impresos, se eliminen el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente”. También establece, entre los objetivos “de la Política Nacional, la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y violencia contra las mujeres”, en su artículo 41, y que para ese efecto, las autoridades correspondientes deben “velar por que los medios de comunicación transmitan una imagen igualitaria plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, promuevan el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres y eviten la utilización sexista del lenguaje” (artículo 42, fracción V) y, “vigilar que el contenido de la publicidad gubernamental o institucional a través de la cual se difundan las campañas a que se refiere esta Ley esté desprovisto de estereotipos establecidos en función del sexo de las personas” (artículo. 42, fracción VI).

8. Estadísticas de Género

El Sistema de Indicadores de Género (SIG) es la plataforma Web del INMUJERES, donde se compila información estadística proveniente de datos oficiales, para integrar un panorama sociodemográfico de la “situación y posición de las mujeres y los hombres en México”. Su objetivo es “acercar a quienes diseñan acciones gubernamentales, al sector académico, a las organizaciones sociales y al público en general, información actualizada y oportuna con enfoque de género a través de tabulados, gráficas, publicaciones y documentos relevantes para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. <http://estadistica-sig.inmujeres.gob.mx/>

XIII. REPOSITORIO DE DOCUMENTOS CLAVE PARA LA IGUALDAD


El siguiente repositorio tiene el objetivo de brindar referencias a documentos de interés apoyo para las Unidades de Igualdad de Género, en materia de metodologías y herramientas adicionales, para las diversas fases y temas en la conformación e institucionalización de las UIG.


Pertinencia	Título	¿Por qué es importante? ¿Qué herramientas ofrece?
	Global Gender	Es el índice más antiguo que sigue el progreso de los esfuerzos de numerosos países para cerrar estas brechas



Elaboración del Plan de Trabajo	Gap Report 2024	a lo largo del tiempo desde su creación en 2006. Integra las principales brechas de género (salud, participación política, educación y participación económica) en un comparativo a nivel mundial de 146 países
	Autor (es): Kusum Kali Pal, Kim Piaget & Saadia Zahidi. Fecha: 11 de junio de 2024. Título: Global Gender Gap Report 2024. Sitio: WORLD ECONOMIC FORUM Consultado: 01 de julio de 2024.	URL: https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/
Pertinencia	Título	¿Por qué es importante? ¿Qué herramientas ofrece?
Fortalecimiento del Marco Normativo Internacional	<i>América Latina y el Caribe ante el desafío de acelerar el paso hacia el cumplimiento de la Agenda 2030: transiciones hacia la sostenibilidad</i>	El informe concentra los obstáculos que tienen los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en América Latina y el Caribe al ser cumplidos, a causa de las diversas crisis humanitarias que existen actualmente y causan deterioro del bienestar social y progreso material.
	Autor (es): NU. CEPAL. Fecha: 12 de abril de 2024. Título: América Latina y el Caribe ante el desafío de acelerar el paso hacia el cumplimiento de la Agenda 2030: transiciones hacia la sostenibilidad. Sitio: Repositorio Digital BETA	Consultado: 01 de julio de 2024. URL: https://repositorio.cepal.org/entities/publication/eb6bc5e4-f08e-4840-8c8a-07e4fe011f84
Elaboración del Plan de Trabajo	<i>Un paso decisivo hacia la igualdad de género.</i>	Presenta brechas y estadísticas de las disparidades entre hombres y mujeres y como estas relacionan con el acceso a un trabajo decente; tomando como punto de análisis el trabajo no remunerado de las



	mujeres, las labores de cuidado y las normas sociales como elementos que fomentan la brecha laboral de género.
	<p>Autor (es): Valentina Beghini, Umberto Cattaneo & Emanuela Pozzan. Fecha: 2019. Título: Un paso decisivo hacia la igualdad de género: en pos de un mejor futuro del trabajo para todos. Sitio: International Labour Organization. Consultado: 1 de julio de 2024.</p>
<p>URL: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?docid=alma995219300202676&context=L&vid=41ILO_INST:41ILO_V2&lang=es&search_scope=ALL_ILO&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=ALL_ILO&query=any,contains,g%C3%A9nero&offset=0</p>	

Pertinencia	Título	¿Por qué es importante? ¿Qué herramientas ofrece?
Aspectos clave para la creación y fortalecimiento de las UIG	<p>Auditoría participativa de género: herramienta para la introducción de cambios institucionales</p>	<p>Brinda herramientas para generar auditorías institucionales que examinen si las prácticas internas y los sistemas de apoyo conexos orientados a las cuestiones de género son eficaces, se refuerzan mutuamente o si son objeto de seguimiento. Las auditorías institucionales refuerzan la capacidad colectiva para analizar sus actividades desde una perspectiva de género y determinar los aciertos y las deficiencias al promover la igualdad entre mujeres y hombres. En el caso de la OIT ha impulsado procesos para la igualdad entre sexos.</p>
	<p>Autor (es): International Labour Organization. Fecha: 2006 Título: Auditoría participativa de género: herramienta para la introducción de cambios institucionales. Sitio: International Labour Organization. Consultado: 1 de julio de 2024.</p> <p>URL: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?docid=alma993917873402676&context=L&vid=41ILO_INST:41ILO_V2&lang=es&search_scope=ALL_ILO&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=ALL_ILO&query=any,contains,g%C3%A9nero&offset=0</p>	



Redes para la Igualdad de Género	Manual de la Red de Género de la OIT	Incluye buenas prácticas y documentos relacionados con la conformación de redes de género y políticas institucionales de igualdad, así como las estrategias de ejecución, los programas de formación, creación de capacidades y los mecanismos de intercambio de información de la plataforma de la OIT.
	<p>Autor (es): Organización Internacional del Trabajo. Fecha: 2008. Título: Manual de la Red de Género de la OIT. Sitio: International Labour Organization. Consultado: 1 de julio de 2024.</p>	
<p>URL: https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_302_span.pdf</p>		
Pertinencia	Título	¿Por qué es importante? ¿Qué herramientas ofrece?
Aspectos clave para la creación y fortalecimiento de las UIG	Camino hacia la diversidad de género: buenas prácticas empresariales	A través de estudios de caso busca compartir la experiencia de 11 empresas al incluir personal femenino como líderes y gestoras. Se demuestra que la contribución de las mujeres en la toma de decisiones mejora los resultados empresariales.
	<p>Autor (es): Linda Wirth. Fecha: 2017. Título: Camino hacia la diversidad de género: buenas prácticas empresariales. Sitio: International Labour Organization. Consultado: 1 de julio de 2024.</p>	
<p>URL: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?docid=alma995264906002676&context=L&vid=41ILO_INST:41ILO_V2&lang=es&search_scope=ALL_ILO&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=ALL_ILO&query=any,contains,q%C3%A9nero&offset=10</p>		




<p>Institucionalización de las UIG: proceso y elementos clave.</p> <p>Políticas públicas de Igualdad</p>	<p>Guía para la transversalización de la Perspectiva de Género en Programas y Proyectos de Cooperación Internacional para el Desarrollo</p>	<p>La guía tiene como propósito integrar la igualdad de género en todas las políticas, programas y procedimientos institucionales para el desarrollo; reconociendo las diferentes necesidades, experiencias y contribuciones de las mujeres y niñas durante los procesos de intervención para el desarrollo. En este sentido, ofrece herramientas para la incorporar la perspectiva de género y la transversalidad en los proyectos de la cooperación internacional.</p>
	<p>Autor (es): Margarita Cortés Cid & Nancy Alejandra Muñoz López Fecha: 2023. Título: Guía para la transversalización de la perspectiva de género en programas y proyectos de Cooperación Internacional Para el Desarrollo. Sitio: PNUD México. Consultado: 1 de julio de 2024. URL: https://www.undp.org/es/mexico/publicaciones/guia-para-la-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-programas-y-proyectos-de-cooperacion-internacional-para-el</p>	
<p>Pertinencia</p>	<p>Título</p>	<p>¿Por qué es importante? ¿Qué herramientas ofrece?</p>
<p>Marcador para medir la transversalidad de género (Indicadores, evaluación PEG)</p>	<p>Cerrando el círculo: Ruta para la gestión de evaluaciones de políticas públicas de igualdad de género</p>	<p>Aporta una herramienta sencilla, práctica y útil que oriente a las instituciones gubernamentales, a través de 10 pasos, en la gestión de procesos de evaluación de las políticas, planes y programas de igualdad de género y en los procesos de institucionalización de la perspectiva de género.</p>
	<p>Autor (es): Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament. Fecha: 25 de junio de 2024. Título: Cerrando el círculo: Ruta para la gestión de evaluaciones de políticas públicas de igualdad de género. Sitio: PNUD México Consultado: 1 de julio de 2024. URL: https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/cerrando-el-circulo-ruta-para-la-gestion-de-evaluaciones-de-politicas-publicas-de-igualdad-de-genero</p>	



<p>Presupuestos para la Igualdad de Género</p>	<p>Guía práctica para la presupuestación participativa con perspectiva de género</p>	<p>Busca fortalecer los procesos de presupuestación y crear una ruta que permita implementar procesos participativos con perspectiva de género. Además, incluye herramientas y ejercicios prácticos para implementar, con perspectiva de género.</p>
	<p>Autor (es): José Adrián Escudero, Alejandra Correa, Jesús Pacheco & Fiódor Rodríguez</p> <p>Fecha: 3 de mayo de 2024.</p> <p>Título: Guía práctica para la presupuestación participativa con perspectiva de género</p> <p>Sitio: PNUD México.</p> <p>Consulta: 2 de julio de 2024</p> <p>URL: https://www.undp.org/es/mexico/publicaciones/guia-practica-para-la-presupuestacion-participativa-con-perspectiva-de-genero</p>	
<p>Pertinencia</p>	<p>Título</p>	<p>¿Por qué es importante? ¿Qué herramientas ofrece?</p>
<p>Políticas Públicas de Igualdad</p>	<p>Innovación con lentes de género</p>	<p>Brinda herramientas y metodologías para comprensión de los desafíos clave del desarrollo estructural en ALC mediante el análisis de lecciones aprendidas emergentes de enfoques innovadores para abordar estos problemas en países de toda la región.</p>
	<p>Autor (es): Oficina Regional del PNUD para América Latina y el Caribe.</p> <p>Fecha: 14 de mayo de 2024.</p> <p>Título: Innovación con lente de género.</p> <p>Sitio: PNUD México.</p> <p>Consulta: 2 de julio de 2024.</p> <p>URL: https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/innovacion-con-lente-de-genero</p>	



Fortalecimiento de las UIG	<p>Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral</p>	<p>Es un documento que contribuye al desarrollo de prácticas y acciones concretas en favor de la igualdad de género.</p> <p>Además, busca eliminar efectivamente la violencia basada en género en el ámbito laboral.</p>
----------------------------	--	--

	<p>Autor (es): Tatiana Hernández Comandini. Fecha: 24 de junio de 2024. Título: Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral. Sitio: PNUD México. Consulta: 2 de julio de 2024. URL: https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/guia-para-organizaciones-empresas-libres-de-violencia-prevencion-deteccion-atencion-y-sancion-de-la-violencia-basada-en</p>
--	---

Pertinencia	Título	¿Por qué es importante? ¿Qué herramientas ofrece?
<p>Fortalecimiento de marco normativo internacional</p> <p>Conformación de planes de trabajo.</p>	<p>Perfil regional de igualdad de género para américa latina y el caribe</p>	<p>Demuestra las dinámicas, desafíos y avances del panorama de género en América Latina y el Caribe</p> <p>Presenta una herramienta estratégica para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.</p>



GOBIERNO DE
MÉXICO



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

	<p>Autor (es): Naciones Unidas, RCP LAC. Fecha: 21 de marzo de 2024. Título: Perfil Regional de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe Sitio: PNUD México. Consulta: 2 de julio de 2024. URL: https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/perfil-regional-de-igualdad-de-genero-en-america-latina-y-el-caribe</p>
--	---



XIV. GLOSARIO

Acciones afirmativas. Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre. (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo. 5)

Son acciones deliberadas del gobierno que deben adoptar los Estados y forman parte de una estrategia necesaria para lograr la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y el hombre en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Tienen como finalidad acelerar la participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en el ámbito político económico, social, cultural, civil, y en cualquier otro ámbito. El término medidas abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa, y reglamentaria, son “especiales” porque están destinadas a alcanzar un objetivo específico; su carácter temporal radica en que deben suspenderse cuando los resultados deseados se hayan alcanzado y se hayan mantenido durante un periodo de tiempo. (CEDAW, art. 4, Comité de la CEDAW, Recomendación general 25).

Acoso sexual. Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, 2020). Incluye “cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo”. (Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista, OIT, 2014).

En el marco del Convenio 190 de la OIT, se considera acoso sexual al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (Artículo 1.1, Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019.)

Acoso por razón de género. la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. (Artículo 1.1, Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019.)

Androcentrismo. Organización del orden simbólico y de las estructuras económicas y socioculturales a partir de la idea del hombre como sujeto central y dominante. (CONAPRED, CONAVIM, Inmujeres, 2015) Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje).



Es la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres. El androcentrismo conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres. (Cortés y Rodríguez, 2017).

Brecha de género. Son las desigualdades existentes entre Mujeres y Hombres en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de recursos, bienes y servicios que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Las brechas de género son construidas sobre las diferencias biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio igualitario de los derechos humanos por parte de mujeres y hombres. (INMUJERES, COFEMER, Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en las reglas de operación de los programas presupuestarios federales).

Condición de género. eje que determina el acceso diferenciado a recursos y al acceso y ejercicio de los Derechos Humanos, lo que trae consigo desigualdades y discriminación entre mujeres y hombres. (INMUJERES (2024), Lineamientos para establecer la igualdad de género en las políticas públicas).

Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 1, Fracc. III)

Discriminación interseccional. Se presenta cuando dos o más motivos prohibidos de discriminación, de forma concomitante, producen un efecto mayor al de la suma simple de cada uno de aquellos motivos. La ley tiene previsto que pueda manifestarse como discriminación directa, discriminación indirecta, discriminación estructural o sistémica; o discriminación por asociación. (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Art. 1, Fracc. III Bis.)



Discriminación directa. Cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación similar, por alguna causa relacionada con uno o varios de los motivos prohibidos de discriminación previstos en la presente Ley. (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Art. 1, Fracc. III Bis, inciso a.)

Discriminación indirecta. Es aquella que se produce en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro, es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo. (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Art. 1, Fracc. III Bis, inciso b.)

Discriminación estructural o sistémica. Se refiere al conjunto de normas, reglas, rutinas, patrones, actitudes y pautas de comportamiento que dan paso a una situación de inferioridad y exclusión contra un grupo de personas de forma generalizada, las cuales son perpetuadas a lo largo del tiempo. (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Art. 1, Fracc. III Bis, inciso c.)

Discriminación por asociación. Es aquella que ocurre en razón de la relación y/o asociación a una persona o grupo de personas que tengan o les sean atribuidos los motivos previstos en la fracción III del artículo 1 (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Art. 1, Fracc. III Bis, inciso d.)

Diversidad sexual y de género. Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.

Empoderamiento de las mujeres. Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, inclusión, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5, fracción X).

Enlace de Género. Es la funcionaria o funcionario designado por las entidades, organismos descentralizados, entre otras entidades agrupadas a algún sector para atender la agenda de igualdad de género en cada área sustantiva al interior de la institución, en el marco de la Política Nacional de Igualdad. Las y los enlaces para la igualdad de género son designados con base en la estructura con la que actualmente cuenta la institución.

Estereotipos de género. Son las preconcepciones, generalmente negativas y con frecuencia formuladas inconscientemente, acerca de los atributos, características o roles asignados a las



personas, por el simple hecho de pertenecer a un grupo en particular, sin considerar sus habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales. (CONAPRED, 2016) Generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y prácticas institucionales. Reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. Son imágenes culturales que se asignan a los sexos (ONU Mujeres, Glosario de Igualdad de género).

Los estereotipos de género, al ser construcciones sociales que atribuyen rasgos definidos, determinan la posición que deben asumir las mujeres y los hombres en la sociedad. Por tanto, lastiman la dignidad y la idea de autonomía e individualidad de las personas, lo que obstaculiza el desarrollo de otros roles conforme a los deseos de cada individuo.

(Jurisprudencia de rubro “Sustracción Internacional de Menores. El negar la prostitución por considerar que las actividades profesionales del progenitor implican su incapacidad de crianza refuerza estereotipos de género”, Primera Sala de la SCJN, 2022.

Género. El concepto género sintetiza este sistema histórico, económico, social, político, psicológico, cultural, jurídico (entre otros aspectos) que vincula a mujeres y hombres en un desequilibrio de goce de derechos, a partir de la diferencia sexual biológica. Al incorporar el género como categoría de análisis, se visibiliza que las relaciones sociales están cimentadas sobre la base de atributos y esencialismos asignados a las personas en función de su sexo. Desde este análisis, se muestra que todo ello es una construcción social para estructurar y ordenar las relaciones jerárquicas entre mujeres y hombres cruzadas por una relación de poder. Así, es posible evidenciar que la condición y posición de género es determinante para acceder a recursos materiales y simbólicos, así como a las posibilidades de acción como sería el ejercicio de una ciudadanía activa. (Inmujeres (2024), Lineamientos para establecer la igualdad de género en las políticas públicas).

Heteronormatividad. Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son, o deben ser, heterosexuales, o de que esta condición es la única natural, normal o aceptable; esto es, que solamente la atracción erótica afectiva heterosexual y las personas heterosexuales, o que sean percibidas como tales, viven una sexualidad válida éticamente, o legítima, social y culturalmente. (CONAPRED, 2016). Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes. Respecto al impacto de la heteronormatividad en las mujeres se ha afirmado que los “estereotipos sexuales operan para demarcar las formas aceptables de sexualidad masculina y femenina, con frecuencia privilegiando la heterosexualidad sobre la homosexualidad a través de la estigmatización de las relaciones de lesbianas y la prohibición de que las lesbianas se



casen o formen una familia (...). (CIDH, Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexuales, trans en intersex en América Latina, párr 31.)

Hostigamiento sexual. Incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil. (Comité CEDAW, Recomendación General 19, párr. 18.)

Identidad de género. Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia o funcionalidad corporal a través de tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. (CONAPRED, 2016)

Igualdad de género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar. (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, fracción IV.)

Igualdad sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. (CONAPRED, CONAVIM, INMUJERES, 2015)

Indicadores de género. Los indicadores de género son herramientas que sirven para medir los cambios producidos en las relaciones de género. Como toda medida de comparación, los indicadores pueden servir para equiparar objetos o situaciones similares en un mismo momento o el mismo objeto a lo largo del tiempo. El cálculo de indicadores de género debe hacerse, siempre que sea posible y pertinente, para mujeres y hombres. La situación de la mujer en cada país puede tener como referencia a los hombres del mismo país o a otras mujeres de grupos sociales, etarios y étnicos distintos, procurando explicitar el valor que alcanzaría el indicador en una situación de igualdad socialmente considerada, de manera que al obtenerlo se pueda apreciar cuán lejos o cerca se encuentra de la norma. (CEPAL, Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género).

Interculturalidad. Herramienta de análisis que permite reconocer las identidades lingüísticas, de género, sociales y culturales dentro de los territorios y busca transformar las relaciones de dominación y de poder que existen entre culturas e incluir y potencializar los diferentes



sistemas de conocimiento, prácticas culturales y lingüísticas que existen en nuestro país, con el pleno reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas y afrodescendientes.

Interseccionalidad. Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se intersectan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5, fracción XIII)

Lenguaje. Conjunto de signos y símbolos que nos permiten crear y transmitir un mensaje. Es una capacidad exclusiva del ser humano (los animales sólo tienen sistemas de comunicación) que lo capacita para abstraer, conceptualizar y comunicarse. Los seres humanos podemos crear un número infinito de proposiciones a partir de un número finito de elementos y también recreamos la lengua, por ejemplo, a través de esquemas y mapas conceptuales. La representación de dicha capacidad en la forma de un código es lo que conocemos como lengua o idioma. (CONAPRED, CONAVIM, INMUJERES, 2015)

Lenguaje Incluyente. Conjunto de usos del lenguaje que permite la construcción de discursos orales, escritos y visuales que reconocen la igualdad entre las mujeres y los hombres; elimina los usos y expresiones sexistas y discriminatorios del lenguaje; manifiesta la diversidad social; visibiliza y nombra de manera adecuada a los grupos y personas históricamente discriminados y contribuye a equilibrar las desigualdades. El uso incluyente del lenguaje no impide respetar las normas gramaticales de nuestro idioma, sino que aprovecha las posibilidades lingüísticas que ofrece para que todas y todos podamos ser nombrados y considerados de una manera respetuosa y digna, libre de prejuicios, estigmas y discriminación. Es una herramienta concreta y efectiva para incorporar una perspectiva de igualdad y no discriminación en la comunicación de acciones, programas, políticas públicas, leyes o cualquier otro texto, con la finalidad de reconocer, incluir y valorar la diversidad de la población. (CONAPRED, CONAVIM, INMUJERES, 2015).

Lenguaje sexista. Aquellos usos del lenguaje que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan. (CONAPRED, CONAVIM, INMUJERES, 2015)

LGBTTIQ+. Comunidad o grupo cuya orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales corresponden a personas lesbianas, gais, bisexuales, trans (transgénero, travesti, transexual), intersexuales, *queer* y otras, de manera enunciativa más no limitativa, como no binarias, asexuales, etc. (Acuerdo del Consejo General del Instituto Nacional Electoral por el que se determina viable que las personas trans que soliciten su Credencial para Votar en la que se les reconozca como mujer u hombre y no presenten su documento de identidad rectificado en el que se les identifique como tal, se les expida la credencial con el identificador M o H acorde con su identidad de género únicamente en el campo de sexo, en



acatamiento a la sentencia dictada en el expediente SUP-JE-1042/2023 por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (DOF, 2023).

Orientación sexual. Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género o de una identidad de género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (CONAPRED, 2016). Cada persona tiene la capacidad de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas —de los mismos o de diferentes sexo e identidad de género— y de construir relaciones íntimas y sexuales legítimas con ellas (ONU Mujeres, 2024).

Perspectiva de Género. Es una visión científica, analítica y política que pone en su centro en la desigualdad entre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5, fracción IX).

Permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación desigualdad y exclusión que enfrentan las mujeres por razón del orden de género y la desigual distribución del poder en detrimento de sus oportunidades y accesos a estas. En este sentido, la perspectiva de género incluirá una visión explícita de las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. En términos prácticos (...) se trata de crear las condiciones para el acceso a la justicia restaurativa y en las investigaciones considerar las situaciones asimétricas de poder y abuso de poder, que impiden el goce y disfrute de derechos (...) en entornos libres de violencia. (INMUJERES (2024), Mecanismo para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual desde la perspectiva intercultural para las instituciones de Educación Superior).

Sexismo. Es la discriminación hacia las personas de un sexo por considerarlo inferior al otro. Alude a un conjunto de nociones, expresiones y prácticas sociales que, con base en la diferencia sexual, legitiman y afianzan la desigualdad social entre las personas. Quienes han sido históricamente discriminadas son las mujeres. También es considerado una valoración asimétrica entre ser hombre o mujer, o entre lo masculino y lo femenino; generalmente se traduce en prácticas discriminatorias hacia un sexo (casi siempre las mujeres) por considerarse inferior al otro. (CONAPRED, CONAVIM, INMUJERES, 2015)

Trans*. Describe diferentes variantes de transgresión/transición/reafirmación de la identidad y/o expresiones de género (incluyendo personas transexuales, transgénero, travestis, drags,



entre otras), cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad y/o expresiones de género de la persona. Las personas trans construyen su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos. Sin embargo, estas intervenciones pueden ser necesarias para la construcción de la identidad de género de las personas trans y de su bienestar. Existe la tendencia, dentro del movimiento de personas trans en el ámbito internacional, a eliminar el nombramiento de las divisiones que tradicionalmente se mencionaban a su interior, es decir, el uso de las ttt, por el carácter patologizante y las consecuencias discriminadoras que conlleva. Hay mujeres y hombres trans, de manera semejante a como existen mujeres y hombres cis, con las implicaciones correspondientes de acceso al disfrute de derechos, igualdad de oportunidades y de trato por lo que hace a la construcción de género, social y culturalmente condicionada. (CONAPRED, 2016).

Transversalidad. Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas. (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, fracción VII)

Unidad de Igualdad de Género. Son los mecanismos centrales de coordinación de las políticas públicas para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de igualdad de género desde la interseccionalidad en todas las esferas de las políticas y en todos los ámbitos y niveles de gobierno.

Violencia contra las mujeres. Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público;



XV. BIBLIOGRAFÍA

CEPAL; Ortegón, Edgar; Pacheco, Juan Francisco; Prieto, Adriana (2005-07), *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Serie MANUALES, CEPAL. UN. CEPAL. ILPES. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2d86ecfb-f922-49d3-a919-e4fd4d463bd7/content>

CIDH (2015), *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

CONAPRED, CONAVIM, Inmujeres (2015), Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/67018/Recomendaciones_para_el_uso_no_sexista_del_lenguaje.pdf

Cortés y Rodríguez (2017), *Guía Pautas para la Igualdad de Género*, SHCP. Disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/306878/Gui_a_Pautas1.pdf

Eichler, Margrit (1999), Cambios familiares: familias, políticas e igualdad de género. En "Género y Derecho". Facio y Fries Editoras. Lom Ediciones/ La Morada. Santiago.

García Prince, Evangelina (2013), Guía 5. El ciclo de las PP con PEG: Transversalidad de la Igualdad de Género. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), México.

_____ (2015), Procesos de transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas en América Latina y El Caribe, Agencia Catalana de Cooperación Internacional. Disponible en: <http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/Procesos%20de%20transversalidad%20de%20la%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20la%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20El%20Caribe%20%20Evangelina%20Garc%C3%ADa%20Prince%20PNUD.pdf>

INMUJERES (2020), *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024*.

_____ (2024), *Mecanismo para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual desde la perspectiva intercultural para las instituciones de Educación Superior*.

_____ (2024), *Lineamientos para establecer la igualdad de género en las políticas públicas*.

INMUJERES, SHCP, Cámara de Diputados (2023), *Guía para entender los presupuestos para la igualdad entre mujeres y hombres*.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Última reforma, 2022). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Última reforma, 2024) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>



Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Última reforma, 2023)
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

SUÁREZ CABRERA, Julia Marcela, Coord. (2016), *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).
https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2018/09/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

Naciones Unidas, Consejo Económico y Social (2013), *Informe E/CN.3/2014/18*, Diciembre de 2013. <https://unstats.un.org/unsd/statcom/doc14/2014-18-GenderStats-S.pdf>

OECD (2016), *2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*, OECD Publishing, París. Disponible en: <https://www.oecd.org/governance/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>

Zaremborg, Gisela (2013). *El Género en las políticas públicas. Redes, reglas y recursos*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO, México.