

Manual para la Sensibilización del Enfoque Integrado de Género de la Administración Pública

Impulsemos todos los derechos para todas las mujeres... todos los días



INSTITUTO JALISCIENSE DE LAS MUJERES

Este Manual fue elaborado mediante la Consultoría de la Dra. Teresa Incháustegui y la colaboración de Oscar Laguna

Índice

Contenidos Página

Presentación	4
Introducción	6
Lectura de sensibilización	9
1) Marco Jurídico y Normativo	10
a) Normas y Conferencias internacionales	12
b) Leyes y normas nacionales y estatales	13
c) Nociones de Equidad e Igualdad	16
2) Marco conceptual	19
a) Antecedentes	19
b) Papel de las mujeres en la sociedad	20
c) ¿Qué es el género, qué lo diferencia del sexo?	22
d) ¿Qué es la perspectiva de género?	24
3) Desigualdad de género: impacto en la sociedad	26
a) Diferencias de género en roles y actividades	26
b) Diferencias de género en acceso de derechos, recursos y al poder; brechas	28
4) Género y políticas públicas:	31
a) Antecedentes	31
b) El Género en las políticas: ceguera, neutralidad o transformación	31
c) Modalidades y Enfoques en las Políticas de Género	34
i) Políticas basadas en la jerarquía de género	35
Enfoque de bienestar	35
Enfoque de combate a la pobreza	36
Enfoque de eficiencia	37
Enfoque de empoderamiento	38
ii) Políticas de Igualdad de Género	38
Enfoque de Igualdad de Trato	39
Enfoque de Igualdad de Oportunidades, Acciones positivas e Incorporación de las Diferencias	39
Acciones Afirmativas y políticas públicas	40
Enfoque de Transformación de las Relaciones de Género	41

Enfoque de Política de Paridad o Generización de la Ciudadanía	41
d) Enfoque Integrado del Género	42
e) Presupuestos públicos y género	50
f) Evaluación de políticas y género	50
i) Utilización de indicadores sensibles al género.	51
g) Gestión y género	53
5) Herramientas para hacer políticas sensibles al género	55
a) Conceptos y herramientas para el análisis de género	55
i) Qué es análisis de género	55
ii) Triple rol de las mujeres	57
iii) Necesidades prácticas, necesidades estratégicas	58
iv) Pertinencia de género	59
b) Herramientas para el análisis de género	62
i) Modelo Harvard.	62
ii) Modelo Moser	68
iii) Herramientas para la evaluación del impacto de las políticas de gobierno, modelo SMART	71
iv) Desarrollo Humano Sustentable	74
(1) Índice de Desarrollo Humano	74
Anexos	76
Anexo 1: Marco Jurídico y Normativo	77
Anexo 2: Ejercicios	80
Glosario	89
Bibliografía	108

Presentación

La labor de promover la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres no es una tarea fácil, ya que tocamos aspectos sensibles de cómo está organizada la colectividad e implica transformar la sociedad y la forma como nos relacionamos.

Desde hace décadas muchas mujeres y hombres se han dedicado a señalar la discriminación y opresión que viven las mujeres en muchos de los aspectos de sus vidas. Su labor ha sido primordial para darnos cuenta que vivimos en una sociedad que invisibiliza las necesidades e intereses de las mujeres e incluso, en numerosas ocasiones desprecia sus aportes, sus experiencias e impide el disfrute de sus derechos.

Hoy es necesario dejar de buscar culpables y trabajar a favor de una transformación radical para que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y derechos para tener acceso al poder y disfrutar de los recursos.

La misión del Instituto Jalisciense de las Mujeres es “institucionalizar la perspectiva de género observando su aplicación en políticas, programas y acciones en los ámbitos gubernamental y social, para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Jalisco. Todo esto bajo los principios de servicio, equidad y excelencia”.

Como servidoras y servidores públicos nuestra función es propiciar el desarrollo humano sustentable, con instrumentos, estrategias y herramientas que impidan dar continuidad a la inequidad entre mujeres y hombres y que propicien la disminución y erradicación de las brechas (económicas, políticas, sociales, culturales, educativas, etc.) que se les han impuesto.

Nuestra labor de transformación social, debe ser una tarea cotidiana, pues la inequidad de género permea todas las áreas donde nos desenvolvemos, la sociedad, la familia, el trabajo, etcétera; por tal motivo, ahora es el momento propicio para impulsar que todas las mujeres, reciban todos los derechos, pero sobre todo, que los vivan *todos* los días.

Es necesario sensibilizarnos y reconocer que convivimos con la inequidad de género en nuestra vida diaria y que ésta se encuentra presente en *todas* las áreas donde se desenvuelven las mujeres y los hombres. Es momento de reconocer que es un problema de todos y que es preciso desarrollar soluciones para resolver ese problema y los que vienen aparejados con él.

El Manual es una herramienta de apoyo para el trabajo a favor del desarrollo social y humano que se hace en el Gobierno del Estado de Jalisco. Como parte de estas tareas se presenta

Impulsemos todos los derechos, para todas las mujeres... todos los días. Manual para la Sensibilización del Enfoque Integrado del Género en la Administración Pública del Estado de Jalisco.

Agradecemos al Congreso de la Unión por los recursos que se incluyeron en el Presupuesto de Egresos de la Federación 2008, para programas destinados a las mujeres y la igualdad de género que son los que conforman el Fondo para la Transversalidad de Género para las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas del Instituto Nacional de las Mujeres, los cuales que permitieron el desarrollo del presente Manual.

Introducción

“No, aquí no hay inequidad contra las mujeres, aquí no se discrimina a las mujeres, ellas pueden acceder libremente a los altos puestos y no hay desigualdad en las remuneraciones por ser hombres o por ser mujeres”. Estos son argumentos y respuestas que escuchamos frecuentemente y que se usan para no reconocer que la sociedad en que vivimos está construida sobre bases que ocultan y reproducen continuamente la discriminación femenina

Como servidoras y servidores públicos debemos ser conscientes que nuestro trabajo es fomentar el bien común y ese bien común no se alcanza si la mitad de la población no cuenta con las mismas oportunidades y no tiene **acceso a los recursos**¹ a los que si puede tener acceso y disponer la otra mitad de la población.

Los gobiernos democráticos en la actualidad han asumido el compromiso de impulsar y promover el **desarrollo humano** fomentando las capacidades de mujeres y hombres y reconocen que la desigualdad social y de género son obstáculos para un desarrollo sostenible y equitativo. Porque estas desigualdades son una carga para la sociedad en su conjunto, es necesario sensibilizarnos y reconocer que convivimos con la **inequidad** de género en nuestra vida diaria y que ésta se encuentra presente en muchas de las áreas donde se desenvuelven las mujeres y los hombres.

En ese sentido desarrollar políticas y presupuestos públicos destinados a lograr la igualdad de género es un imperativo para el desarrollo, es primordial que los gobiernos y las y los servidores públicos desarrollen sus actividades de tal forma que no promuevan la continuidad de la discriminación entre mujeres y hombres.

El Gobierno del Estado de Jalisco sensible a las demandas y requerimientos de su población y consciente de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres ha establecido diversas estrategias para apoyar el avance de las Mujeres. El plan Estatal de Desarrollo 2030 establece como premisa que “la equidad es uno de los principios rectores del sistema estatal de planeación, así como la igualdad de derechos y oportunidades, ya que en tanto las **brechas** sociales y económicas siguen siendo profundas, esto seguirá constituyendo un obstáculo para el desarrollo de la comunidad”².

El presente documento busca ser una herramienta para el trabajo de construcción de políticas y presupuestos sensibles al género. Al mismo tiempo pretende ser un apoyo en la transformación de la mentalidad de las y los servidores públicos a favor de la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres.

1 Se pondrán en negrillas los términos utilizados en esta manual y que corresponden a las definiciones que ofrece el Glosario de Género del Instituto Nacional de las Mujeres.,2

2 Estado de Jalisco. **Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2030**, versión electrónica, pp. 11.

El manual trata de usar un lenguaje sencillo para facilitar el proceso de sensibilización de las y los servidores públicos que no han tenido contacto con cuestiones de género.

Este Manual ofrece una serie de elementos, conceptos para entender lo que son las políticas sensibles al género y describe las herramientas que se pueden utilizar para diseñar medidas y acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Todo ello será útil para la Implantación del *Enfoque Integrado de Género* el cual se entiende como: “incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género”³.

Estamos convencidos de que al identificar el impacto positivo que puede tener la acción gubernamental en las personas cuando se toman en cuenta las condiciones estructurales desde donde organizan sus vidas los hombres y las mujeres que son ciudadanos y ciudadanas de nuestra Entidad lograremos acciones más atinadas y mejor reconocidas por la población.

El Objetivo del Manual es capacitar y dotar de herramientas y estrategias a las y los servidores públicos del Estado de Jalisco para impulsar la implantación del enfoque integrado al género en los programas, proyectos, presupuestos y acciones de gobierno de tal forma que fomente el desarrollo humano sustentable y el desarrollo de una sociedad justa y equitativa.

Para el desarrollo de los contenidos se desarrollaron los siguientes objetivos específicos:

- Promover el conocimiento del marco normativo nacional e internacional que regula y promueve las acciones a favor de la equidad de género.
- Sensibilizar a las y los servidores público en materia de género y perspectiva de género.
- Sensibilizar a las y los servidores públicos sobre la desigualdad de género.
- Sensibilizar a las y los servidores públicos sobre la vinculación entre las políticas y acciones de gobierno con el género.
- Comunicar las estrategias y herramientas utilizadas por la perspectiva de género para la transformación de la actividad pública.

Este documento se ha estructurado de tal forma que puede ser leído con un avance lógico, capítulo por capítulo, o bien para estudiar o analizar las partes por separado conforme el lector o lectora requiera para poder analizar, comprender y modificar su actuación en materia de diagnóstico, desarrollo, o evaluación de políticas o presupuestos públicos.

En el capítulo uno se describe el marco normativo internacional y nacional que respalda las acciones a favor de la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra las mujeres, las cuales sirven de sustento para las actividades de vinculadas al *enfoque integrado del género*.

En el capítulo dos se desarrolla un marco conceptual que resulta útil para comprender las diferencias entre sexo y género y cómo este último delimita diferenciadamente la actuación, participación y acceso y control de recursos de mujeres y hombres.

En el capítulo tres se detallan algunas de las desigualdades de género, así como su impacto en la sociedad.

En el capítulo cuatro se describen los diferentes tipos de políticas públicas desarrolladas para incorporarles la perspectiva de género.

El capítulo cinco se describen algunas herramientas e instrumentos para desarrollar el análisis de género.

Lectura de Sensibilización

En sus zapatos por un día

Imagina un día, suena el despertador a las 5 de la mañana, despiertas mucho antes que todos los demás, preparas los desayunos, planchas los uniformes, prendes el calentador del baño, cuando todo está listo vas a despertar a tus hijos y tu esposa a quienes, como de costumbre, se les hace tarde y no agradecen nada, ¿por qué lo harían? Si es tu obligación y siempre es así...

Se van todos y vas por el mandado, no te alcanza, y para colmo se descompuso la licuadora y ya no tiene reparación... piensas "si pudiera trabajar, tendríamos más dinero, pero tu esposa no lo permite, ¿qué van a pensar de ella en la oficina?", es lo que te responde.

Con los ahorros que tienes compras una licuadora y regresas a casa. Preparas la comida y esperas a tus hijos, los ayudas con sus tareas, te acuerdas de tu infancia cuando tus hermanas se iban a la escuela y tú te tenías que quedar en casa a cuidar a tus hermanitos y a ayudar a tu papá con los quehaceres del hogar, tú deseabas estudiar, ser ingeniera metalúrgica como tu mamá. Piensas que quieres un futuro mejor para tus hijos para que no sufran lo que tú sufriste y deseas que vayan a la preparatoria y a la universidad como sus hermanas.

Tu esposa llega de la oficina, fastidiada, de un largo día. Le comentas que compraste una licuadora con tus ahorros porque ya no servía la otra, sin embargo la sientes muy distante, le preguntas qué le ocurre y contrario a la costumbre te platica que tiene una jefa nueva y que es muy exigente, que le tiene mala fe. Le comentas que debería hablar con ella, ante tu sugerencia, se enoja y te responde ¡estás loco! Cómo puedes sugerirme eso, no sé para qué te platico si no entiendes; además te recrimina porque gastaste tus ahorros en una licuadora, si la otra servía, además que no tenías permiso de comprarla sin su consentimiento. Ante eso te quedas callado y te pones a hacer el quehacer, te sientes frustrado, triste e impotente porque no se valoran tus opiniones y no tienes libertad para gastar ni tus ahorros.

Llevas a dormir a los niños y te pones a planchar la ropa, terminas pasada la medianoche... tendrás menos de cinco horas de sueño.

Esta situación la viven en la actualidad millones de mujeres en México y en el mundo, son discriminadas, sus opiniones no cuentan, no tienen acceso a los recursos, ni al poder, sus necesidades son invisibles...

Si te resulta difícil ponerte en sus zapatos un día, imagínate vivir en una sociedad que no ofrece las mismas oportunidades a los dos sexos; donde (en algunas sociedades) tu vida corre riesgo antes de nacer porque se privilegia el nacimiento de los varones; imagínate que se te restringe el acceso a los alimentos, al estudio, a la propiedad por que tus necesidades "no son importantes".

Por lo anterior, es necesario que haya una transformación de la sociedad, la cual fomente el desarrollo equitativo de mujeres y hombres. Para ello es necesario reconocer que la sociedad está basada en una discriminación intrínseca contra las mujeres y que es necesario evitar que los mecanismos que refuerzan esta inequidad se perpetúen y le den continuidad.

M2) Marco Jurídico y Normativo

La promoción, defensa y consagración de los derechos humanos de las personas, a la par de la búsqueda del bien común, son los pilares en los que se funda la acción del Estado. Dado que la sociedad se ha sustentado en creencias y perspectivas que no facilitan el acceso a todos los derechos, es necesario que el Estado desarrolle propuestas, estrategias y políticas que permitan a toda la población acceder al goce irrestricto de los derechos humanos.

De hecho, los derechos humanos son un imperativo de las sociedades democráticas, ellos son un conjunto de principios rectores que se encargan de proteger y preservar los atributos de los seres humanos, como son:

- **Dignidad:** que se refiere al valor que tienen las personas por el simple hecho de ser personas.
- **Igualdad:** la cual “gira entorno a dos ejes: la igualdad desde el punto de vista de la vivencia del Ser y la igualdad ante la ley”⁴. El primer eje se vincula con la posibilidad de disfrutar de los privilegios que representa vivir en sociedad de igual forma y sin restricciones o limitantes; por lo que respecta al segundo eje, el artículo 4º Constitucional establece la igualdad de mujeres y hombres ante la ley.
- **Libertad:** se refiere a la determinación de poder ser con la capacidad de actuar, pensar, valorar, desarrollar y crear.
- **Responsabilidad:** que se vincula a la capacidad de las mujeres y los hombres de responder y dar cuenta de sus acciones, forma de pensar, escritos y su dicho.
- **Autonomía:** es representada por la autodeterminación, es decir, la capacidad de decidir y la posibilidad de actuar libremente.

Los derechos humanos “son atributos que forman parte de la esencia misma del ser humano en cuanto Ser. Son derechos porque en el curso de su desarrollo se han incorporado al ordenamiento positivo nacional e internacional”⁵. Los derechos humanos son universales, indivisibles, intransferibles, interdependientes, están interrelacionados y son inalienables.

Por esas características, como señala Ligia Galvis “los derechos humanos [deben ser] el factor determinante de las políticas públicas y deberían ser el eje de los planes generales

4 Ligia Galvis Ortiz. Comprensión de los derechos humanos, pp. 47.

5 Ibídem, pp. 63.

de desarrollo⁶. Por tal motivo, los derechos humanos deben ser el cimiento donde se establezcan los planes, programas, políticas gubernamentales, de manera que respondan a las necesidades diferenciadas de los distintos grupos que conviven en la sociedad.

Para impulsar el desarrollo y respeto de los derechos humanos se desarrolló desde inicios del siglo XX, un amplio marco normativo y jurídico que sustenta las actividades a favor de las mujeres y la consecución del derecho. Entre estos se cuentan los convenios de la Organización Internacional del Trabajo así como las convenciones, conferencias y pactos auspiciados por la Organización de las Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos, se desarrolló un amplio marco normativo y jurídico que sustenta las actividades a favor de las mujeres y la consecución de sus derechos.

En correspondencia a este marco se han desarrollado legislaciones nacionales y estatales para impulsar el avance de la mujer, erradicar la violencia de género y promover la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres. En este proceso se han vinculado las leyes a favor del avance de la mujer con las que buscan erradicar la violencia de género, ya que la violencia en contra las mujeres afecta esencialmente sus derechos humanos, lesiona su propio desarrollo personal y propende hacia la descomposición familiar y social.

Este conjunto de normas, internacionales, nacionales y estatales es el sustento que respalda, orienta y facilita la incorporación e implementación del *enfoque integrado del género* en las políticas y presupuestos públicos en nuestro país.

México como miembro activo del concierto de naciones ha propuesto, suscrito y ratificado las Convenciones y normas internacionales en materia de derechos humanos y específicamente los que respaldan el respecto irrestricto a los derechos de las Mujeres. Conforme el artículo 133 Constitucional, según el análisis e interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estas normas tienen carácter de leyes⁷.

Las normas que se incluyen en este apartado se encuentran vinculadas con el proceso de implementación del *enfoque integrado del género*. No obstante, es necesario aclarar que además de éstas se han desarrollado otras normas, tanto nacionales e internacionales, cuya finalidad es promover el avance de mujeres que por diversas características específicas son objeto de doble y hasta triple discriminación, como es el caso de las mujeres: migrantes, indígenas, jornaleras, discapacitadas. También existen diversos mecanismos y normas para la atención de problemas específicos como es el caso de la erradicación del analfabetismo, la protección de la salud reproductiva, las condiciones para acceder a los recursos y para

6 Ídem

7 La Suprema Corte de Justicia de la Nación finalizó los debates y dudas sobre el papel de los tratados y acuerdos internacionales en la legislación mexicana, al emitir su jurisprudencia al respecto. Señaló que: "...los tratados internacionales se encuentran en segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y local". Citado por Pérez Duarte Alicia Elena, en la Revisión Jurídica.

participar en la toma de decisiones. Dependiendo del área de actividad de las y los servidores públicos es necesario conocer y observar las directrices que señalan estos ordenamientos en el proceso de elegir o instrumentar acciones para estos problemas o para estos grupos sociales. (En el Anexo 1, se han enlistado las principales normas que atienden a los asuntos vinculados con las mujeres).

a) Normas y Conferencias Internacionales

Conferencias Internacionales

- Conferencia de los Derechos Humanos, Viena 1993

Esta Conferencia resulta primordial ya que estableció que los derechos humanos de las mujeres forman parte indivisible de los derechos humanos, con lo que propició la reestructuración de muchas normas, estrategias y convenciones en materia de mujeres y derechos.

- Conferencias Internacionales sobre la Condición de la Mujer

- **I Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer** Ciudad de México, México, 1975.
- **II Conferencia Mundial sobre la Mujer para examinar y evaluar el plan de acción mundial de 1975** Copenhague, Dinamarca, 1980.
- **III Conferencia Mundial sobre la Mujer** Nairobi, Kenia, 1985.
- **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer** Beijing, China, 1995.
- **Beijing +5** Nueva York, Estados Unidos 2000.
- **Beijing +10** Nueva York, Estados Unidos, 2005.

Convenciones Internacionales

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979.

Esta representa sin lugar a duda uno de los mayores logros en la promoción de los derechos humanos de las mujeres, ya que sintetiza los avances jurídicos y normativos desarrollados en el ámbito internacional entre 1947 a 1979, en lo referente a los asuntos de la mujer.

La CEDAW crea las directrices de una legislación que impulsa y procura la equidad entre mujeres y hombres y que combate frontalmente la discriminación contra las mujeres en todos los **espacios (públicos y privados)** donde ellas se desarrollan y desenvuelven.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra

la Mujer o Convención de Belém do Pará, 1994.

Esta convención constituyó un hito en el ámbito interamericano en materia de combate a la violencia contra de la mujer. Pues establece un instrumento capaz de vigilar, tratar, erradicar y prevenir cualquier tipo de violencia, activa o pasiva, física, psicológica, verbal, sexual o económica, ejercida en contra de la mujer tanto en el ámbito público como en el privado

Otros Documentos

- Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres.
Este es un mecanismo de exigibilidad de los derechos sustantivos incluidos en la CEDAW, con él se equipara a la CEDAW con otros instrumentos de derechos humanos anteriormente establecidos; el cual implica una rendición de cuentas en el cumplimiento de la propia convención.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México
Este documento define las recomendaciones y preocupaciones del Comité con referencia a México, algunas de ellas son:
 - Solicita la armonización de las legislaciones estatales en materia de no discriminación y erradicación de la violencia contra las mujeres.
 - Solicita el cambio de los códigos penales para tipificar el delito de feminicidio.
 - Solicita se distinga entre los programas sociales y los programas económicos, asimismo que se incluya la perspectiva de género en todos los planes nacionales.
 -
- Diagnóstico sobre los Derechos Humanos en México
En este diagnóstico se establecen algunas recomendaciones para México, en materia de los derechos humanos de las mujeres, por ejemplo:
 - Fortalecer los mecanismos públicos responsables de promover la equidad de género
 - Promover el establecimiento de programas, instituciones y servicios para prevenir, atender y eliminar la violencia sistemática de género en todo el territorio nacional.
 - Adoptar las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera de sus derechos económicos, sociales y culturales.
 - Asegurar los programas y acciones para el acceso de las mujeres a servicios de salud reproductiva y sexual, de calidad, con calidez, sin discriminación y respetuosa de sus derechos humanos en todo el territorio nacional.

b) Leyes y normas nacionales y estatales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En 1974 se reformó el Artículo 4º Constitucional, incluyendo la siguiente línea: “El varón y la mujer son iguales ante la ley” con ello se otorgaba la igualdad jurídica a mujeres y hombres. Si bien resultó un avance, no se establecieron pautas para impulsar dicha igualdad, por tal motivo fue necesaria la creación de diversas leyes para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Jalisco

La constitución establece en su artículo cuarto algunas libertades con las que cuentan las mujeres como son:

- Aplicar sus propios sistemas normativos en la regulación y solución de sus conflictos internos, sujetándose a los principios generales de esta Constitución, respetando las garantías individuales, los derechos humanos y, de manera relevante, la dignidad e integridad de las mujeres;
- Garantizar la participación de las mujeres en condiciones de equidad frente a los varones.
- Propiciar la incorporación de las mujeres indígenas al desarrollo.
- Mejorar las condiciones de salud de las mujeres.

Leyes Federales

- **Ley del Instituto Nacional de las Mujeres**

El objeto general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país.

- **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

La ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el **empoderamiento** de las mujeres.

- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**

Esta ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

- **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**
El objeto de la [ley] es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Leyes Estatales

- **Ley para la Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar del Estado de Jalisco.**
Esta ley establece las bases para la coexistencia pacífica de los miembros de la familia como célula básica de la sociedad; promueve y estimula una cultura que favorezca y coadyuve a crear un marco objetivo de libertad y equidad, entre los integrantes de la familia, con el propósito de erradicar la violencia intrafamiliar; y establece las bases de coordinación y colaboración, y competencia de los servicios con que cuenta el Estado de Jalisco.
- **Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco.**
Esta ley sienta las bases del sistema y programa para la atención, prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, a fin de garantizar el derecho fundamental de las mujeres a acceder a una vida libre de violencia conforme a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

Otros Documentos

- **Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**
El Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres plasma el compromiso de los poderes federales Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como de los gobernadores; con el objetivo general de dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como la eliminación de todo tipo de violencia hacia las mujeres, que busca toda democracia con equidad social y de género.
- **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2008- 2012.**
En el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres confluyen las competencias y atribuciones de las dependencias federales, alineadas con el propósito de lograr la igualdad entre mujeres y hombres, dirigidas por el Instituto Nacional de las Mujeres como instancia rectora de la Política de Estado en materia de igualdad, en el marco del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

A partir de dicho cuerpo jurídico se sustentan muchos de los derechos de las mujeres, de

hecho, el preámbulo de la CEDAW afirma el principio de la igualdad y no discriminación, al establecer que: "... todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo".

A continuación se describirán algunos de los muchos derechos de las mujeres y su sustento, a partir de las convenciones y normas internacionales.

Derechos Económicos (vinculados al desarrollo)

La CEDAW incorporó diversos derechos para impulsar el desarrollo económico y social de las mujeres, entre los que se encuentran: el derecho a la igualdad de oportunidades de la mujer en la educación en todas las categorías; los derechos de protección a la salud, a la seguridad social y a la libertad reproductiva. Adicionalmente, se incluyen derechos para preservar su cultura; el derecho a la vivienda; a la participación comunitaria y a obtener financiamientos.

Derechos Políticos

La CEDAW conjunta e integra los *derechos políticos*, los cuales reconoce como el derecho al sufragio, a ser elegible o a ocupar cargos públicos, a participar en la toma de decisiones y todos lo demás inherentes a la ciudadanía moderna.

Derechos Civiles

El Artículo 16 la CEDAW establece una serie de compromisos por parte de los Estados Parte para garantizar la igualdad y la no discriminación en el ámbito privado y familiar. Entre estas están: la eliminación de todas las disposiciones discriminatorias que establezcan desventajas o subordinación de la mujer en los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares.

Acciones Afirmativas

Adicionalmente el Art. 5º de la CEDAW indica la obligación que tienen los Estados firmantes, de tomar medidas apropiadas para modificar los patrones culturales de conducta entre hombres y mujeres que enmarquen la idea de la inferioridad femenina, así como aquéllos que refuercen los estereotipos que minimizan el valor de las mujeres.

c) Nociones de Equidad e Igualdad

Como comenta Ernesto Ottone "el rescate del espacio público es parte de la extensión de la ciudadanía, como de la reducción de la desigualdad"⁸; así, para el avance de la mujer es preciso tener una plena apropiación del espacio público y reducción de la desigualdad de género que les facilite ejercer plenamente su ciudadanía y el disfrute irrestricto de derechos.

8 Ernesto Ottone, *Las nuevas dimensiones de la igualdad*, pp.173

Para avanzar en las nociones de justicia y ciudadanía es preciso promover la igualdad en la sociedad, de tal forma que todas las personas puedan acceder al ejercicio y disfrute de derechos sin más restricciones que las expresamente definidas por la ley, es decir, que las limitantes no sean las estructuras sociales creadas para definir y delimitar los espacios de las mujeres y los hombres.

El objetivo final de la igualdad es eliminar cualquier situación o condición que estructuralmente represente un obstáculo para el disfrute pleno de la ciudadanía. Sobre todo en aquellos grupos que por su sexo, edad, condición indígena o sus capacidades diferentes puedan ser objeto de **discriminación**.

La corrección de las desigualdades, sobre todo las que derivan de las condiciones y situaciones en las que viven los hombres y las mujeres por su género exige el conocimiento preciso de las acciones que pueden favorecer la igualdad de manera directa de aquéllas otras que persiguen la igualdad a través de la equidad.

La diferencia entre estos dos términos es crucial pues conforme las Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México; en nuestro país se han utilizado a los términos equidad e igualdad como sinónimos en los documentos oficiales o se ha considerado a la equidad como un paso previo a la igualdad. Sin embargo, como se menciona en el apartado de esferas de preocupación y recomendaciones, “los términos ‘equidad’ e ‘igualdad’ transmiten mensajes distintos y su uso simultáneo puede dar lugar a una confusión conceptual, [por lo que el] Comité recomienda al Estado Parte que en sus planes y programas utilice el término ‘igualdad’⁹. Por tal motivo resulta conveniente aclarar su significado.

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua la palabra equidad proviene del latín *aequitas* –*atis* y se refiere a la justicia natural por oposición a la letra de la ley positiva. La equidad implica dar a cada persona según corresponda a sus méritos o deméritos de modo que ninguna de las partes de un juicio, litigio o reparto sea favorecida en perjuicio de otra.

Lo equitativo es justo “no según la ley estricto sensu sino porque es un enderezamiento de lo justo legal. Toda ley es general y no considera ciertos casos; la ley toma en consideración lo que más ordinariamente sucede pero no carece de la posibilidad del error. El error no está en la ley ni el legislador, sino en la naturaleza del hecho concreto”¹⁰. La equidad es justicia en grado mayor porque corrige las injusticias provocada por las omisiones de la ley.

La igualdad es fundamentalmente una igualdad de trato, es decir, una igualdad ante la ley. La igualdad de trato implica que ninguna persona o grupo de personas sea

9 SRE/ Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. **Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer:** México. pp. 20

10 Teresa Incháustegui Romero. Las políticas de género como políticas de equidad, pp. 2

o sean tratados por debajo de los derechos que rigen para todos como una forma de evitar toda discriminación. Pero como tratar a todos como si fueran iguales puede acarrear desigualdades a aquellas personas que por condiciones estructurales no disfrutaban de los mismos derechos la equidad es el principio que las iguala en los hechos.

De hecho debemos considerar que “la igualdad, [...] es siempre una utopía jurídica que continuará siendo violada mientras subsistan las razones sociales, económicas y culturales que siempre sustentan el dominio masculino, pero esto no le quita nada a su valor normativo”.¹¹

A continuación, en el siguiente cuadro se describen algunas diferencias entre la equidad y la igualdad.

11 Luigi Ferrajoli, Op. Cit., pp. 17.

Diferencias entre Equidad e Igualdad

Equidad	Igualdad
Toma a las personas dentro de un proceso de interacción cotidiana que participa en redes, relaciones y estructuras sociales, las cuales no siempre permiten la igualdad entre ellas.	Considera a las personas como sujetos abstractos.
Debe atender las desventajas y características de las personas. Para hacernos iguales es preciso reconocer las diferencias.	Supone el funcionamiento de la ley independientemente de las circunstancias específicas, de cada uno. "La ley es ciega a las diferencias".
Es una posición que garantiza que independientemente de las diferencias y desventajas diversas, pueda tenerse acceso a bienes [...] tales como derechos, oportunidades, poder.	Favorece el respeto a la Ley
Busca evitar el predominio de ciertos grupos en función de su control de dinero, prestigio, poder.	Favorece la legitimidad del Estado y la gestión pública
Busca evitar que el predominio de ciertos rasgos de las personas y grupos (sexo, color, raza, condición física) impidan la inserción en esferas esenciales para el desarrollo humano	Mejora la distribución de los bienes según sexo, etnia y grupos etarios
Elaboración propia a partir de los artículos de Ernesto Ottone. "Las nuevas dimensiones de igualdad".	

2) Marco Conceptual

La sociedad está estructurada con principios que tienen sustento en una visión masculina. En esta visión se tiende a minusvalorar, desconsiderar e invisibilizar e incluso a despreciar las representaciones, las funciones y las necesidades e intereses de las mujeres. Todo lo cual se constituye en obstáculos para que éstas tengan reconocimiento social por las funciones que realizan o puedan hacer oír su voz o expresar sus necesidades y sus intereses y tengan también acceso al poder y a la toma de decisiones.

Hasta hace cincuenta años esta situación se consideraba natural y bajo el argumento que “siempre ha sido así” se reprodujo un orden excluyente e injusto para las mujeres. Hoy día, gracia a los estudios de género, se sabe que esto no es así, que las diferencias sociales por ser hombre y por ser mujer no siempre han sido iguales y que las relaciones entre los género son cambiantes según el momento histórico y la cultura de cada lugar.

En el presente apartado se presentan algunos términos y conceptos básicos para comprender las estrategias y herramientas desarrolladas para impulsar la igualdad de oportunidades y la equidad de género entre mujeres y hombres.

a) Antecedentes

Las diferencias sociales entre mujeres y hombres se consideraron por mucho tiempo originadas por la naturaleza y, por tanto, como una cuestión inmutable. Tomando como base la división que establece la reproducción biológica entre mujeres que paren, amamantan y cuidan y hombres que engendran y proveen recursos, se erigió una diferenciación social, económica y política que justificó por siglos las desigualdades de estatus, de participación, de goce de derechos y de acceso a recursos entre mujeres y hombres. Esa misma “*división natural*” respaldó el hecho que el hombre se desarrollaba en el **espacio público** y productivo mientras la mujer quedaba recluida al espacio familiar o doméstico.

No obstante, desde finales del siglo XVIII, muchas mujeres y hombres cuestionaron estas ideas y consideraron que la división social basada en las diferencias biológicas era injusta, por lo que pensaron que era necesario redefinir el estatus de la mujer de forma que no limitara su desarrollo ni se menguaban sus derechos como individuo y persona humana.

La actual construcción del género ha creado un mundo injusto e inequitativo, donde una mitad de la población detenta el poder y el control de los recursos, los medios para el desarrollo, la propiedad y un conjunto de privilegios; mientras la otra mitad que sostiene el mundo con su trabajo cotidiano queda invisibilizada, es minusvalorada y excluida de las decisiones que tienen que ver con todas la humanidad. Por tal motivo, a mediados del siglo pasado,

múltiples pensadoras y estudiosas se dieron a la tarea de desmitificar estos hechos y a proporcionar evidencia empírica que demuestran que las condiciones, estereotipos, estatus y reconocimiento, que la sociedad ha designado a mujeres y hombres se han elaborado socialmente a partir de una serie de dispositivos culturales.

Estos mismos estudios han puesto de relieve el costo social, económico y político que supone la desigualdad de género. Demostrando al mismo tiempo que en la medida que las mujeres participan en las decisiones familiares, comunitarias y políticas; o tienen acceso a recursos económicos para su propio desarrollo, se benefician tanto los miembros de las familias y comunidades a las que pertenecen y favorecen el desarrollo de sus países.

En este marco la implementación de políticas públicas dirigidas a procurar la equidad entre hombres y mujeres es el resultado de un largo proceso impulsado para mejorar la **condición** y, por otro, modificar la **posición** de las mujeres. Para el avance se han desarrollado diversos mecanismos, estrategias y herramientas para visibilizar el papel de las mujeres en la sociedad y para impulsar el desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria.

b) Papel de las mujeres en la sociedad

Las mujeres en el mundo representan alrededor de la mitad de la población, en muchas partes se encargan de la recolección de madera para cocinar y para el calentamiento del hogar, recolectan agua y comida para alimentar a la familia. Ellas realizan diversas acciones para el desarrollo y cuidado de los hijos, así como de las personas de la tercera edad y los enfermos, al tiempo que apoyan los trabajos para el desarrollo comunitario. Adicionalmente, a partir de las transformaciones sociales y económicas, las mujeres se han incorporado a los trabajos remunerados.

Mujeres y hombres en el mundo

La población mundial es de alrededor de 6.6 millardos in 2008, de los cuales el 50% son mujeres.



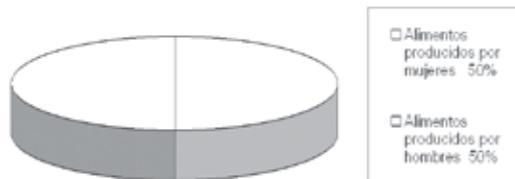
División del Trabajo en el Mundo

Divisió

Las mujeres desarrollan dos terceras parte de las horas trabajadas en el mundo, estas horas se dividen en el trabajo remunerado (que se vincula al rol productivo) y no remunerado (vinculado al rol reproductivo y comunitario de las mujeres).

Mujeres y producción de Alimentos

Porcentaje de Alimentos Producidos por Mujeres y por Hombres



Las mujeres producen el 50% de los alimentos a nivel mundial. Sin embargo, para producir estos alimentos utilizan implementos más rudimentarios que los utilizados por los hombres.

Mujeres en la Alta Dirección

A nivel mundial el 38% de los negocios no tienen mujeres en puestos de alta dirección (IBR)



Tradicionalmente, las mujeres se encargan de la educación de los hijos (ya sea apoyando la labor de la escuela, o informalmente en el hogar) por lo que impactan directamente en el desarrollo de la sociedad.

Como se ha observado, las mujeres participan directamente en muchas de las actividades sociales, económicas y educativas que se realizan a nivel mundial. No obstante la construcción de la sociedad les ha limitado el acceso a los recursos, la riqueza, el poder y a la toma de decisiones.

Estas limitaciones, se consideraban que eran un imperativo definido por la naturaleza. Sin embargo, se identificó que las concepciones de cómo debe ser o actuar un hombre o una mujer son una construcción social, a la que se le denominó **género**.

Ejercicio: Realice el ejercicio A del Anexo 2

c) ¿Qué es el género, qué lo diferencia del sexo?

El sexo y el género continuamente tienden a ser utilizados como sinónimos, no obstante los avances en la **teoría de género** han impulsado una diferenciación clara y precisa de estos dos términos que definen dos conceptos completamente distintos, aunque se encuentren vinculados estrechamente.

El **Sexo** es el conjunto de características biológicas anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres (varón o hembra). Esto incluye la diferencia evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que las sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

El sexo son las características anatómicas y fisiológicas de la persona. Sin embargo, para comprender y culturizar al sexo, así como establecer y analizar las diferencias entre los varones y las mujeres, se creó el concepto de género, este se refiere a las diferencias sociales, culturales y simbólicas (de funciones, de estatus, de poder y acceso y control de recursos) que se construyen sobre la base diferencia sexual; adjudicando valoraciones distintas y desiguales a lo que hacen los hombres y las mujeres. Demostrándose con el análisis antropológicos, sociológicos y estudios históricos, por tanto que estas diferencias se construyen y varían según las culturas, las épocas y los lugares.

El **Género** desde esta perspectiva considera que todas las sociedades de acuerdo a sus características culturales y de acuerdo a la época están basadas en un orden social de género específico, es decir, en formas particulares de distribución del trabajo, del poder y los recursos según las jerarquías establecidas entre hombres y mujeres. De tal suerte que el género, como comenta Scott es "un elemento constitutivo de las relaciones sociales que se basa en las diferencias que distinguen [a] los sexos y [...] una forma primaria de relaciones significantes de poder"¹².

12 Joan Scott. "El género una categoría útil para el análisis histórico", en Lamas. Marta. El Género: La construcción de la diferencia sexual, pp. 268.

El género, puede considerarse como una “etiqueta” que se imprime en la persona al momento del nacimiento. Posteriormente, en la socialización que el individuo, recibe tanto en la familia, como en la escuela y la comunidad, aprende y adopta las actitudes, habilidades, comportamientos y prácticas asignadas como correspondientes a su género, y construye a partir de esto su identidad. Los niños y niñas construyen esta identidad de género desde el lenguaje y estructuran a través de estas sus experiencias vitales. El género les permite a los y las niñas identificar el comportamiento apropiado para su sexo (aunque en esta etapa no conozcan las diferencias anatómicas de sus cuerpos). Por ejemplo, se les enseñará a usar determinados tipos de vestimenta, a desarrollar cierto tipo de juegos, a asumir ciertas actitudes y conductas y a interactuar de una forma precisa con otros niños o niñas y a prescindir aquellas vestimentas o acciones que no se consideran apropiadas con su género.

El género construye de esta suerte identidades binarias estableciendo límites rígidos entre lo que es ser hombre y es no ser hombre; entre lo que es ser mujer y lo que no es ser mujer de modo que se producen estereotipos de comportamiento y de representación para unos y para otras.

El género adquiere así muchas implicaciones en la conducta, las expectativas y los estilos de vida de los individuos, algunas de ellas son:

Identidad

- La manera de ubicarse dentro de la sociedad y de autovisualizarse como proyecto de vida.
- La formación de la identidad de la persona, así como la percepción de sí y la que puede presentar a los demás.
- La facultad de decidir o no su propio destino.
- Las emociones que se pueden o deben asumir, expresar o reprimir.

Relaciones Interpersonales

- La forma de vincularse e interrelacionarse con los miembros del mismo sexo y con los del sexo opuesto.
- Proporciona sentido de pertenencia, semejanza y diferencia con otros miembros de la sociedad.

Sociedad

- La forma como se desarrolla en los aspectos profesional, económico, cultural, religioso y educativo.

Acceso y control de recursos

- La capacidad de acceder y detentar o no el poder.
- La posibilidad de poseer riqueza y propiedades.

El género y el sexo se vinculan a través de lo que Gayle Rubin denomina el **sistema sexo- género** que es un eje que vincula determinados valores, normas y conductas a las características anatómicas de las hembras y machos de la especie humana.

i) Diferencias entre sexo y género

El siguiente cuadro describe diferencias significativas entre lo que es el sexo y el género para la mejor comprensión de los términos.

Sexo	Género
No cambia con el tiempo	Se transforma con el paso del tiempo
No cambia por lugar geográfico	Se modifica de región en región
Está definido por la naturaleza	Está construido por la sociedad
Las características sexuales son universales y no se modifican	Las características de género son particulares a determinada sociedad y son modificables.

Ejercicio: Realice el ejercicio B del Anexo 2.

d) ¿Qué es la Perspectiva de Género?

Para poder identificar, analizar y comprender la construcción social del género y su impacto en las mujeres y los hombres se desarrolló la Perspectiva de Género.

La **Perspectiva de género:** [Es] una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica sino también por las diferencias sociales y culturales asignadas a los seres humanos.

Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

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

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

A partir de la perspectiva de género se desprenden diversas herramientas y metodologías que permiten conocer los aspectos de la construcción social que impiden el desarrollo equitativo de hombres y mujeres y promueven la inclusión de ciertas acciones afirmativas que sirvan como contrapeso a las cargas que impone la construcción social del género a mujeres, hombres, niñas y niños.

Algunos ejemplos de cuestiones en los que influye la construcción social del género en el desarrollo de las mujeres y hombres y que, por o tanto, afecta la construcción de políticas públicas, son los siguientes:

Impacto en políticas	Patrón o estereotipo de género	Desarrollo de políticas para transformar patrones de género
Bajo índice de escolaridad femenino y alto analfabetismo	Las mujeres no requieren de educación ya que ellas serán amas de casa.	Se debe impulsar la construcción de nuevos patrones, además de crear una acción afirmativa que favorezca el ingreso y permanencia de las niñas y mujeres en la escuela. Para ello se crearon becas más altas para mujeres.
Bajo desarrollo económico de las mujeres debido a la falta de recursos para la apertura de micronegocios	Las mujeres no heredan ni tienen propiedades porque eso es “cosa de hombres”	Impulsar la transformación del estereotipo, además de crear créditos a la palabra, donde el usuario (a) no debe dejar más prenda que su propia palabra.
Las mujeres están desarrollando dobles y triples jornadas de trabajo lo que impacta negativamente en su calidad de vida y desarrollo	Las mujeres son las encargadas del hogar	Propiciar el cambio de patrones de conducta en los que se favorezca el paternaje y el apoyo de los varones en las tareas del hogar.
Se ha construido la idea que las mujeres deben atender a los varones, por tal motivo sufren de abusos, violencia, acoso tanto en el medio doméstico como en el ámbito laboral.	Las mujeres deben atender a los hombres	Es necesario desarrollar políticas de comunicación que eliminen esta preconcepción y favorezcan la no violencia y no discriminación contra las mujeres.
En algunos lugares de México a las mujeres no se las incluye como herederas de la tierra o sucesoras como miembros de los ejidos ya que se considera que “ellas se casan y la tierra se pierde”.	Las mujeres se casan y se pierde la tierra.	Es necesario desarrollar políticas que permitan transformar ese patrón de comportamiento y además permitan a las mujeres acceder a la propiedad.
Mínimo porcentaje de mujeres en puestos de mando (ya sea políticos o en empresas)	Las mujeres no están acostumbradas a mandar	Es necesario desarrollar políticas y prácticas que impulsen el acceso de las mujeres a puestos de mando. Asimismo, es necesario combatir techos de cristal .

3) Desigualdad de género: impacto en la sociedad

La sociedad ha asignado distintos **roles**, papeles o funciones a mujeres, hombres, niñas y niños los cuales incluyen actividades, comportamientos y actitudes. Dichos roles son la base de la organización jurídica, social, económica y política de las sociedades. Los roles se diferencian primeramente por el **espacio** donde se desenvuelven las mujeres y los hombres, por ello también se vinculan a expectativas de comportamiento que definen cómo se “debe ser”, cómo se “debe sentir”, cómo “actuar” y cómo participar en la sociedad dependiendo del sexo de la persona porque esto deriva del rol que se desempeña y del lugar que se ocupa en ella.

Los miembros de la sociedad deben cumplir con sus roles, pues la sociedad cuenta con mecanismos formales e informales para obligar su observancia. Sin embargo, esto no implica que los roles no puedan modificarse o transformarse, radicalmente, pues los roles no son inamovibles ni fijos, ya que varían de sociedad en sociedad e incluso se modifican dentro de la misma sociedad por factores religiosos, étnicos, de clase o educativos.

Los roles de mujeres y hombres reflejan los patrones de género, por lo cual tienen distinta valoración. Ellos sustentan las diferencias en las actividades y comportamiento de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños.

a) Diferencias de género en roles y actividades

La sociedad se ha servido del género para dividir al mundo en dos espacios separados, a los cuales se imponen diversas obligaciones, derechos y valores. Dichos espacios o esferas sirvieron durante mucho tiempo para diferenciar los ámbitos femenino y masculino. Es decir a las mujeres y hombres se les posicionó dentro de un espacio, el cual les marca las pautas y patrones de conducta.

Uno de ellos es el **espacio público**, que se consideró como el ámbito “natural del desarrollo de los varones. Es un espacio que les permitió un acceso casi irrestricto a la riqueza, la propiedad, al poder, a la toma de decisiones, al desarrollo personal, al éxito profesional o la vida artística. Las actividades que se realizan en esta esfera han tenido una enorme apreciación colectiva considerando “EL ESPACIO” de la historia; de las libertades; de los derechos; de las grandes proezas científicas, tecnológicas, económicas; que han transformado el mundo.

En tanto que el otro espacio, el del mundo doméstico, familiar, se consideró el ámbito “natural” de las mujeres. Esta es una esfera vinculada básicamente a la satisfacción de necesidades cotidianas; al cuidado; la alimentación; el acondicionamiento de la vivienda. Al considerar que este espacio correspondía a mujer se le restringió el acceso a control de recursos,

a la participación en la esfera pública; al acceso al poder y a la toma de decisiones, ya que se consideraba que no era necesario que tuvieran estos derechos. Esta segunda esfera, al contrario de la otra, ha sido poco valorada y prácticamente invisibilizada en la historia. Por lo mismo, se infravaloraron las actividades que se desarrollan en ella.

Las decisiones públicas (las políticas, los derechos, los recursos del Estado) se volcaron en consecuencia sobre el espacio público, sobre el mundo masculino de la producción, el trabajo remunerado y los derechos ciudadanos y se tendió un velo de ignorancia sobre todo lo que ocurría en el oscuro rincón de la historia humana llamado “vida doméstica” donde las mujeres trabajan diariamente para servir a otros y sin tener nunca reconocimiento a sus condiciones de vida, sus necesidades y aspiraciones.

Esta construcción social creó una **brecha** social profunda entre mujeres y hombres, la cual está representada por las diferencias y desigualdades de mujeres y hombres, en derechos, aspectos sociales, económicos, culturales, de estatus; las cuales varían entre países e incluso en regiones dentro de los mismos países.

Algunos ejemplos de las diferencias en el acceso y control de las mujeres a los recursos y derechos son los siguientes:

- Inequidad en el acceso al poder político (acceso a puestos de toma de decisiones, de representación, etc.). Dado que el ámbito de competencia tradicional de las mujeres era el hogar no se consideraba necesario que pudieran acceder al poder político y a los puestos de toma de decisiones o que desempeñara ocupaciones remuneradas como su ocupación principal.
- Limitación en el acceso a educación o capacitación. La conformación tradicional de la sociedad limitaba el acceso de las mujeres a las esferas productivas y su desarrollo era supeditado a las necesidades del hogar, por tal motivo, no se consideraba necesario que asistieran a la escuela, ni fueran capacitadas para el trabajo remunerado.
- **División sexual del trabajo.** La misma división de la sociedad en **espacios público y privado** ha afectado el trabajo desarrollado por mujeres y hombres. Las actividades de las mujeres se han vinculado con las actividades reproductivas y comunitarias, por lo que cuando salen de la esfera doméstica usualmente los trabajos remunerados que obtienen se vinculan con actividades relacionadas al cuidado de las personas, la educación o a los servicios. Adicionalmente, se infravalora el trabajo desarrollado por las mujeres, pues incluso perciben menor salario, cuando realizan las mismas actividades que los varones o cuando se encuentran en posiciones similares dentro de una organización.

- Acceso limitado a la propiedad y actividades económicas, a las mujeres en muchos lugares no se les permite heredar tierras, se les limita el acceso a créditos o a maquinaria y acceden a los bienes de producción, pero no tienen su control, por lo que su desarrollo puede estar supeditado a la voluntad de quienes los controlan.

b) Diferencias de género en acceso de derechos, recursos y al poder; brechas

Las mujeres en el mundo representan alrededor del 50% de la población (aunque en nuestro país son el 53% de la población conforme datos de los censos oficiales). Sin embargo, esta presencia no se observa en la misma proporción en los ámbitos donde se desenvuelven en la actualidad, por ejemplo en el área económica (como empresarias, inversionistas o trabajadoras); en el área política (como gobernantes, líderes o representantes), en las profesiones (como ingenieras, arquitectas, abogadas), etc.

La discriminación ocurre en todos los aspectos y áreas donde se desenvuelven las mujeres. Las cifras muestran una clara brecha entre mujeres y hombres.

Las mujeres representan alrededor del 50% de la población mundial, pero este porcentaje no se refleja en los puestos de poder y toma de decisiones, ya que a nivel mundial sólo ocupan entre el 1 ó 2% de los puestos superiores.



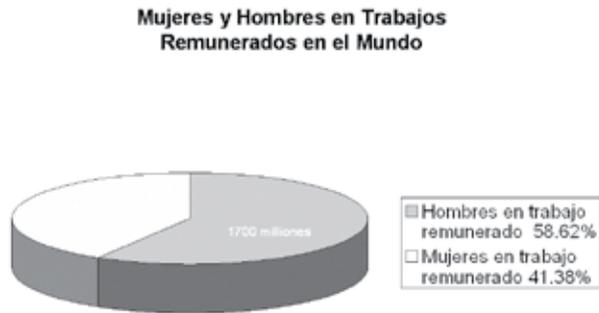
Por lo que respecta a mujeres en el gobierno, en la actualidad, sólo 11 son jefas de Estado o de Gobierno, 4 son Primeras Ministras y 3 mujeres reinan a nivel mundial.

Mujeres y Hombres en Parlamentos Nacionales en el Mundo



Por lo que respecta a la representación en los parlamentos, la representación femenina sólo es del 16.3% promedio a nivel mundial.

En el mundo han aumentado los hogares con jefatura femenina. En el Caribe estos hogares con más del 35%. En América Latina alrededor del 21% y en África Subsahariana alrededor del 20%.

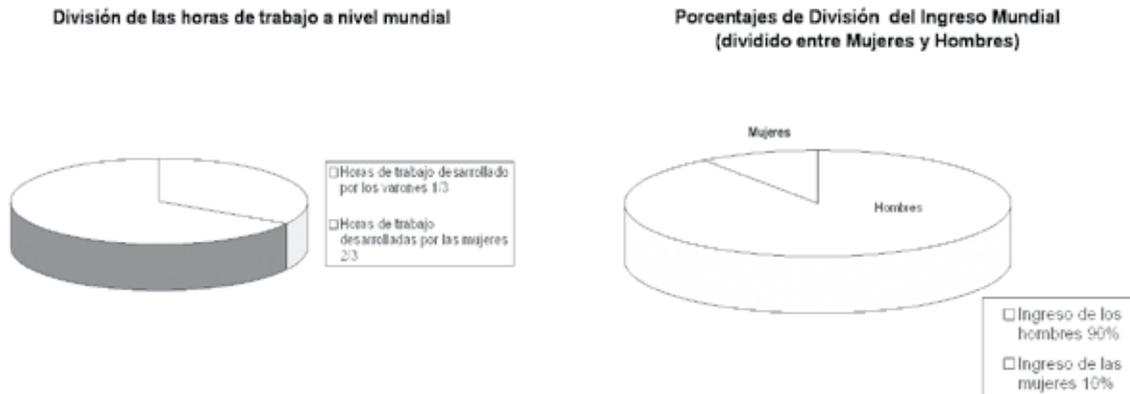


Datos de 2006 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestran que de los 2,900 millones de trabajadores en el mundo, 1,200 millones son mujeres. No obstante carecen de acceso a la seguridad social. Su salario es más bajo que el que perciben los hombres ya que de hecho sólo perciben 78% del que reciben los varones, a pesar de que realicen las mismas actividades o tengan en mismo puesto.

Adicionalmente, 60% de los trabajadores en condición de pobreza son mujeres.

Las mujeres desarrollan dos terceras parte de las horas trabajadas en el mundo. No obstante sólo reciben 10% del ingreso mundial.

De todas las personas que viven en pobreza absoluta en el mundo el 70% son mujeres.



Las mujeres producen el 50% de los alimentos a nivel mundial, sin embargo tienen menos del 1% de la propiedad de las tierras y de los medios de producción a nivel mundial.

El analfabetismo tiene consecuencias directas en la calidad de vida de las mujeres y sus familias. Por ejemplo, el aumento en el embarazo adolescente está ligado al analfabetismo

o a la escasa escolaridad. También está asociado a la falta de capacidades productivas, así como al acceso limitado a los recursos productivos, la capacitación y el trabajo.

Conforme el Estudio del Estado Anual de la Infancia en el mundo hay alrededor de 876 millones de analfabetos, de los cuales 584 millones son mujeres y 292 millones hombres. Como se observa por cada hombre analfabeto hay dos mujeres analfabetas.



El esfuerzo para asegurar el avance de la mujer y cerrar las brechas de género entre mujeres y hombres es monumental. Los avances hasta ahora son todavía limitados e incluso se presentan retrocesos cuando se deterioran las condiciones del desarrollo, la seguridad y la paz. Por tal motivo, es necesario considerar que nuestra labor, como servidoras y servidores públicos, debe ser continua, constante, sensible al entorno y consciente del impacto que podemos tener en la vida mujeres, hombres, niñas y niños.

4) Género y políticas públicas

a) Antecedentes

Como servidoras y servidores públicos, ya sea que atendamos directa o indirectamente las necesidades de la población, debemos ser conscientes que nuestra labor influye directamente en la población y su calidad de vida; ya que nuestras acciones pueden impactarles de formas no intencionadas o no previstas. Por ello es necesario reconocer que como servidoras y servidores públicos podemos afectar negativa o positivamente la **condición y posición** de las mujeres y los hombres.

La intervención de los gobiernos y las actuaciones de sus funcionarios y funcionarias, así como de las y los servidores públicos puede contribuir a disminuir y erradicar conductas y prácticas que afectan negativamente a las personas. De hecho pueden hacerse parte de las inercias y resistencias que dan continuidad a los usos y comportamientos sociales, haciendo causa común con los obstáculos que impiden el disfrute pleno de sus derechos humanos. O, por el contrario, pueden hacerse parte consciente y activa de los procesos de cambio que propenden a construir un mundo, un país, una región y comunidades pacíficas que reconozcan y respeten los derechos de todos y todas.

Por ello, es necesario identificar las diferencias estructurales y de género que impiden a las mujeres y grupos vulnerables gozar de sus derechos, acceder a los recursos, beneficios y prestaciones del desarrollo.

b) El Género en las políticas: ceguera, neutralidad o transformación

Las políticas y el ejercicio presupuestal, al igual que muchas de las acciones realizadas por el gobierno, tienden a estar sustentadas en valores que no necesariamente reflejan los intereses de toda la población y que muy probablemente no respondan a grupos que no tienen acceso al poder y la toma de decisiones (mujeres, niños, niñas, discapacitados, personas de la tercera edad, etc.).

Es necesario tener en cuenta que los valores masculinos y las actitudes y concepciones inherentes a ellos tienden a reproducirse, replicarse, continuar y presentarse en todas las actividades de la sociedad, pues esa es su forma de conservarse y propagarse; por ello, resulta fundamental reconocer los mecanismos que éste utiliza para perpetuarse para estar en posibilidad de transformarlo y de esta forma caminar hacia sociedades más justas y equilibradas.

Durante mucho tiempo se han desarrollado políticas y presupuestos “ciegos al género”. Se

les llama “ciegos” porque no toman en cuenta el impacto diferenciado que las acciones de gobierno tienen sobre la población. Sino que se sustentan en estereotipos, o bien en cifras o diagnósticos que no están desagregados por sexo y que, por lo tanto, no responden a las necesidades e intereses de las personas sino que enfocan los problemas como si las y los ciudadanos y la población en su conjunto fueran entes homogéneos, con los mismos intereses, necesidades y que experimentan y viven de la misma manera.

Para poner en evidencia estas políticas ciegas al género a continuación se desarrollan los siguientes conceptos que nos permiten diferenciar a las políticas públicas según su grado de sensibilidad a las cuestiones de género.

Políticas ciegas al género: Son políticas que se pretenden universalistas. Están basadas en la jerarquía del género y que, por lo tanto, reproducen los **roles** tradicionales de las mujeres en la sociedad. Estas prácticas no reconocen las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres, como tampoco reconocen las limitantes que afrontan para el acceso al poder o los recursos. Este tipo de políticas representan alrededor del 90% de las políticas que desarrollan los gobiernos.

Estas políticas se identifican con facilidad porque sus arquitectos las diseñan y desarrollan a partir de diagnósticos que no toman en cuenta las diferencias fundamentales entre mujeres y hombres. Asimismo, utilizan estereotipos para la concepción y el desarrollo los temas o problemas que abordan pasando por alto las necesidades concretas de la población de acuerdo a su género, a su edad, su condición étnica, etc. De hecho, son políticas que toman como modelo para sus decisiones, nociones de una ciudadanía abstracta universalizante.

Políticas sesgadas al género: son políticas que buscan resolver determinado problema de las mujeres o de los hombres. Pretenden establecer un tipo determinado de relaciones de género, manteniendo los roles de género. Por ejemplo las “políticas familistas” que refuerzan el papel de amas de casa de las mujeres y de los hombres como proveedores del hogar.

Políticas neutras al género: Las políticas neutras al género son aquellas que se considera que no tienen ninguna dimensión significativa de género. Es decir, que se supone que no afecta ni a mujeres, ni hombres o que las actividades desarrolladas son afectan diferenciadamente a ningún miembro o grupo de la sociedad.

Para identificar una política neutra al género, es necesario contar con información completa sobre e las diferencias entre los sexos con respecto al acceso a los recursos, las responsabilidades y al poder o toma de decisiones. Muchas políticas podrían parecer no sexistas, pero un análisis profundo demostrará que son ciegas al género, ya que predisponen los recursos o acciones a favor de varones porque presuponen que ellos son los implicados y

afectados por la política. Un ejemplo de política neutra al género sería la política de emisión de billetes.

Políticas sensibles al género: son políticas que toman en cuenta las diferencias de acceso y control de los recursos y al poder, cargas de trabajo y acceso a la toma de decisiones y que buscan transformar las relaciones entre mujeres y hombres de tal forma que promuevan la igualdad de oportunidades y la no discriminación. De hecho, reconocen que las mujeres son importantes actores del desarrollo, en un grado mayor al que las tradiciones y costumbres sociales les ha asignado.

Políticas transformadoras del género: son políticas que buscan modificar determinados relaciones, patrones o vínculos entre mujeres y hombres. Usan el conocimiento de las diferencias de género para disminuir y erradicar la discriminación contra las mujeres y grupos en condición de vulnerabilidad, así como facilitar el cierre de la **brecha** de género.

El siguiente cuadro muestra en la primera columna la descripción de la política, en la segunda políticas neutras al género (es decir, que no toman en cuenta el impacto diferenciado de las políticas en mujeres y hombres y que por lo tanto pueden perpetuar la inequidad de género) y la tercera columna describe políticas que toman en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Política	Política ciega al género	Con visión de género
Colocación o compostura de alumbrado público	Colocar alumbrado sin identificar las necesidades diferenciadas de la población	Analizar quién utiliza y cuándo el alumbrado público. Por ejemplo, las mujeres requieren el alumbrado para ir al trabajo, dejar a los hijos a la escuela, realizar compras. Dado que pueden ser víctimas de delincuencia es necesario proporcionar alumbrado en zonas de alta victimización. Si no se cuenta con suficiente alumbrado público las mujeres se sentirán inseguras y dejarán de hacer actividades que de otra forma harían.
Transporte público	Tomar en cuenta sólo factores económicos para el desarrollo de rutas y horarios de servicio.	Diseñar rutas y horarios a partir de estudios de la demanda (de mujeres y hombres). Las mujeres requerirán servicios seguros y corridas frecuentes para ir a dejar y recoger a los hijos a la escuela, ir al mercado o el trabajo
Desarrollo de caminos y vialidades	Desarrollar caminos para vincular a productores y mercados.	Desarrollar caminos que vinculen a comunidades con hospitales, mercados, etc. Por ejemplo, las mujeres utilizan los caminos para ir a los hospitales más frecuentemente que los hombres (por embarazo o por el cuidado de los hijos)

Capacitación para el trabajo	Impartir capacitación para trabajos a los que sólo puedan acceder varones y en las mujeres refuerce su marginación económica.	Impartir capacitación para el trabajo que tome en cuenta horarios (los horarios de las mujeres pueden depender del horario escolar de los hijos), posibles asistentes (impulsar la capacitación de las mujeres en áreas no tradicionales para ellas).
Dotación de agua	Desarrollar sistemas de dotación de agua	Desarrollar sistemas de dotación de agua tomando en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres para el uso del agua. Es necesario tomar en cuenta que de no contarse con servicio de agua potable, las mujeres o los niños son los encargados de su recolección y transportación.
Tenencia de la tierra	Desarrollar programas para el otorgamiento de títulos de propiedad a los jefes de familia poniendo requisitos que las mujeres no puedan cumplir.	Desarrollar programas que faciliten el otorgamiento de títulos de propiedad a mujeres, ya que usualmente se excluye a las mujeres de la tenencia de la tierra por cuestiones de la cultura machista. Asimismo, es necesario propiciar el cambio en los patrones o estereotipos de género .

Ejercicio: Vaya al Anexo 2 y realice el ejercicio C

c) Modalidades y Enfoques en las Políticas de Género

Las relaciones de género con las políticas públicas se han abordado a partir de identificar los fines y resultados que las acciones y medidas del Estado han producido en el adelanto de las mujeres y en las relaciones de género.

Como un apoyo para responder a los problemas de discriminación y la falta de igualdad de oportunidades que afrontan las mujeres, la Organización de las Naciones Unidas, las organizaciones de mujeres y las expertas en género, a través de los organismos para el adelanto de las mujeres, las conferencias internacionales y de sus organismos subsidiarios fomentaron el desarrollo de diversos enfoques de política para apoyar transformación de la **condición** y **posición** de las mujeres e impulsar el desarrollo de las mujeres. En los años setenta y ochenta se desarrollaron dos enfoques: **Mujeres en el Desarrollo (MED)**¹³ y **Género en el Desarrollo (GED)**¹⁴.

13 **Mujeres en el Desarrollo (MED):** Enfoque surgido en la década de 1970 que tiene por objetivo integrar funcionalmente a las mujeres a una estrategia de desarrollo, partiendo del supuesto de que su participación es necesaria para éste. Atiende la subordinación de que son objeto debido a su exclusión del mercado y las coloca como parte central del problema del desarrollo, pues su exclusión equivale a que la mitad de los recursos humanos quede fuera de los procesos productivos.

14 **Género en el Desarrollo (GED):** Enfoque basado en el reconocimiento de las relaciones de poder y conflicto que existen entre mujeres y hombres para entender la subordinación de éstas. Sitúa la desventaja de las mujeres no sólo en ellas, sino como consecuencia de relaciones sociales inequitativas entre hombres y mujeres, donde estas últimas se encuentran en una situación de desventaja respecto al acceso y control de los recursos y beneficios del desarrollo.

A la par diversos países, sobre todo los países escandinavos, Canadá y Holanda, han desarrollado propuestas, estrategias y enfoques para avanzar más aceleradamente en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, acciones y en la transformación de las estructuras y organizaciones de gobierno.

Actualmente, se distinguen dos ramas generales en las políticas de género. Por un lado, las políticas basadas en la jerarquía de género que reproduce, amplía o apoya los roles y estereotipos de género, aun cuando eventualmente pueda mejorar ciertas condiciones de vida de las mujeres, y, por otro lado, las políticas de igualdad que buscan revertir la condición de las mujeres y transformar las relaciones de género.

i) Políticas Basadas en la Jerarquía de Género

Las políticas que se incluyen en este apartado son aquéllas que han pretendido integrar a las mujeres al desarrollo sin cambios deliberados o sensibles en su condición o posición. De esta suerte, voluntaria o involuntariamente mantienen la discriminación por cuestiones de género. Cada enfoque varía en cómo se incluye a las mujeres en la conformación y definición de las políticas públicas.

Enfoque de bienestar (1940- 1980)

Este enfoque se basa en la jerarquía tradicional del género, responde a las **necesidades** de las mujeres en su **rol** tradicional. Sólo se desarrollan acciones que buscan limitar el impacto del libre mercado en las mujeres y en los segmentos de población más vulnerable. Este enfoque sólo considera a las mujeres pobres, por lo que se busca satisfacer sus necesidades básicas (nutrición, educación, salud, etc.).

El fin es impulsar el desarrollo económico acelerado del Estado, por lo que las necesidades de la población quedan expuestas a los intereses económicos del mercado, de ahí la necesidad de desarrollar políticas que limiten el impacto negativo de la política económica en la población. Estas prácticas no apoyan el empoderamiento de las mujeres, ni impulsan su desarrollo económico. Este enfoque no cuestiona el rol tradicional de las mujeres y las administraciones tienen poco compromiso con el avance de las mujeres.

A continuación se detallan las actividades y concepciones que utilizan, frecuentemente, los Estados con enfoque de bienestar para el avance de la mujer.

Acciones y herramientas de gobierno que impactan el avance de las mujeres ¹⁵	Alcance de las acciones
Enfoque de política	Sólo apoya acciones para evitar el impacto negativo del libre mercado en las familias no busca beneficiar a las mujeres como personas sino solo a las madres de familia.
Política de Estado	Limitada. Sólo actúa bajo presión de grupos de interés
Tipo de Desarrollo	Basado en el desarrollo económico acelerado, no toma en cuenta el impacto en la población
Datos usados en la planeación	Limitado al uso de indicadores socioeconómicos
Rol de las mujeres en la toma de decisiones	Marginado, limitado. No es una prioridad
Marco macroeconómico	Énfasis en reducir déficits.
Integración del Género en la planeación	Fondos limitados, no se cuenta con recursos específicos para mejorar la condición y posición de las mujeres.
Distribución de recursos	Alta dependencia de recursos del exterior. Dado que el avance de la mujer no es una prioridad, frecuentemente se depende de los recursos provenientes del exterior.
Impacto de la política en la inequidad de género	Sin impacto

Enfoque del Combate a la pobreza (1980- a la fecha)

Este enfoque no¹⁵ busca transformar la posición de las mujeres, se enfoca solamente al combate a la pobreza en la que viven las familias, por lo que las condicionantes sociales y estructurales que impiden el desarrollo de las mujeres no son combatidas, como tampoco se promueve su **empoderamiento**. Este enfoque enfatiza el rol productivo de las mujeres y se enfoca a las necesidades prácticas, por lo que se concentra en la capacitación y en el desarrollo de proyectos productivos para hacer más eficientes las políticas de combate a la pobreza. En este sentido “aprovecha” las capacidades generadas por las mujeres para combatir la pobreza. No toma en cuenta los efectos no previstos en las relaciones de género de dichos proyectos, ya que muchas de sus propuestas pueden incrementar las cargas de trabajo de las mujeres.

Acciones y herramientas de gobierno que impactan el avance de las mujeres	Alcance de las acciones
Enfoque de política	Promueve el apoyo a mujeres pobres para aumentar su productividad y aprovechar su esfuerzo para apoyar a sus familias.
Política de Estado	Actúa como coordinador, enfatiza a la mujer como vehículo del desarrollo

15 Los cuadros siguientes fueron elaborados con información proveniente de Viviane Taylor. **Gender Mainstreaming in Development Planning: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders**, 1999.

Tipo de Desarrollo	Ignora la economía rural, moderniza la economía y promueve la micro y mediana empresas.
Datos usados en la planeación	Servicios estadísticos centralizados énfasis en el Índice de Desarrollo Humano (IDH)
Rol de las mujeres en la toma de decisiones	No es evidente, sólo en las unidades de género
Marco macroeconómico	Énfasis en reducir déficits en gasto público y social.
Integración del Género en la planeación	Fondos limitados. Alta dependencia de recursos del exterior. Existen fondos de apoyo y la economía informal es un apoyo en el combate a la pobreza
Distribución de recursos	Fondos asignados a través de préstamos para el combate a la pobreza
Impacto de la política en la inequidad de género	Limitado a dar respuesta a necesidades prácticas de género

Enfoque de la eficiencia (1980- a la fecha)

Este enfoque se concentra más en los objetivos de las políticas que en mejorar la situación de las mujeres y su impacto en la población, por lo que la eficiencia no se vincula con el avance de las mujeres. De hecho, considera a las mujeres más como un medio de avance económico, que como un factor de desarrollo social. No obstante, utiliza ciertas herramientas como datos desagregados por sexo para la evaluación de la eficiencia y para la planeación.

Este enfoque sólo se centra en el rol productivo de las mujeres y promueve la satisfacción de sus necesidades prácticas, no obstante dicha satisfacción se vincula a la eficiencia económica y la productividad de las mujeres.

Acciones y herramientas de gobierno que impactan el avance de las mujeres	Alcance de las acciones
Enfoque de política	Enfocado a la globalización, considera a las mujeres mano de obra barata
Política de Estado	Promueve el empleo a través del sector privado
Tipo de Desarrollo	Capacitación del personal y énfasis en el desarrollo vocacional
Datos usados en la planeación	Inicia la separación de datos por sexo, uso del IDH
Rol de las mujeres en la toma de decisiones	Aumenta el número de mujeres en actividades económicas, énfasis en la autogestión
Marco macroeconómico	Énfasis en aumento de la producción y el manejo eficiente de la economía
Integración del Género en la planeación	Sin cambios estructurales, integración a través de programas sectoriales
Distribución de recursos	Fondos sectoriales designados a través del presupuesto nacional
Impacto de la política en la inequidad de género	Mayor visibilidad de las mujeres en las actividades productivas

Enfoque del empoderamiento (1980- a la fecha)

Este enfoque tiene un posicionamiento más significativo para el avance de las mujeres, ya que promueve sus derechos y su desarrollo. Asimismo, enfatiza el trabajo de gobierno en el avance de las mujeres en puestos de mando y de toma de decisiones.

Este enfoque reconoce el triple rol de las mujeres y procura la satisfacción de las **necesidades prácticas y estratégicas**, asimismo reconoce los obstáculos y limitantes que enfrentan las mujeres para su desarrollo. De hecho, utiliza el enfoque Género en Desarrollo (GED) para el desarrollo de sus planes y acciones.

Actividad	Descripción
Enfoque de política	Aumenta la sensibilidad de género, análisis crítico de los problemas sociales
Política de Estado	Rol significativo para promover los derechos de las mujeres
Tipo de Desarrollo	Integrado, sustentable, promueve el desarrollo
Datos usados en la planeación	Cambio del proceso de censos, todos los datos divididos por raza, sexo, edad.
Rol de las mujeres en la toma de decisiones	Promovido en todos los niveles
Marco macroeconómico	Énfasis en las necesidades fundamentales a través de metas sociales y económicas
Integración del Género en la planeación	Se incluye la perspectiva de género en la planeación
Distribución de recursos	Aumento en los presupuestos para el beneficio social
Impacto de la política en la inequidad de género	Busca responder a las necesidades estratégicas de las mujeres

Cada uno de estos enfoques propicia un avance en el reconocimiento y atención de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres. Cabe señalar que los enfoques de equidad y empoderamiento es el cimiento del enfoque integrado al género.

ii) Políticas de Igualdad de Género

Las políticas de igualdad son el “conjunto de intenciones, decisiones, objetivos y medidas para la promoción de los derechos humanos de las mujeres y lograr la igualdad de género”

¹⁶ De hecho estas políticas son “intervenciones para corregir los desequilibrios existentes en el intercambio social, económico y político, que se da entre las personas, por razones de sexo, pertenencia étnica, color raza o religión”. ¹⁷

Las políticas de igualdad se han desarrollado paulatinamente. En la década de los años

16 María Bustelo Ruesta. **La evaluación de las políticas de género en España**, pp. 17

17 Tere Incháustegui. “La Institucionalización del Enfoque de Género en las políticas públicas”, pp. 56.

cincuenta se utilizó el enfoque de la igualdad de trato; las transformaciones sociales impulsaron el desarrollo del enfoque de la igualdad de oportunidades: acción positiva e incorporación de las diferencias que se utilizó durante las décadas de los años setenta y ochenta. Conforme avanzaron las investigaciones y maduraron las experiencias internacionales se desarrollados dos nuevos enfoques en la década de los años noventa, el enfoque de la transformación de las relaciones de género (enfoque integrado del género) y el enfoque de la paridad o de generización de la ciudadanía.

Enfoque de Igualdad de Trato

Este enfoque impulsa una igualdad de todas las personas, favorece el respeto irrestricto a los derechos y promueve la discriminación sexual. Algunas de sus características son las siguientes:

	Descripción
Fundamento	Están basadas en el concepto liberal de la igualdad universal de todas personas sin atender a sus diferencias, ya que toman a las personas aisladamente.
Enfoque de desarrollo	Parten de los derechos en el ámbito público y del hombre como modelo y norma de los derechos (invisibilizan a las mujeres) Según este principio "Nadie puede ser tratado por debajo de los derechos que rigen para todos". Son una herramienta efectiva en contra de la discriminación sexual.
Objetivo	Buscan la inclusión de las mujeres tal cual es el mundo, aspirando a la imparcialidad y neutralidad de las instituciones y leyes.
Acciones Emprendidas	Transformación de legislación, desarrollo de nuevos marcos legales.
Limitantes	Se enfocan sólo a aspectos jurídico- legales

Enfoque de Igualdad de Oportunidades, Acción Positiva y Reconocimiento de las Diferencias

Son las políticas que más apoyo han tenido por parte de los gobiernos. Son acciones sectorizadas o, focalizadas a nivel de proyecto incorporadas a las políticas sociales. No modifican la orientación de la política principal. Algunas características son:

	Descripción
Fundamento	Reconocen la necesidad de intervenciones diferenciadas para igualar las oportunidades entre mujeres y hombres, partiendo de acciones positivas.
Enfoque de Desarrollo	Se orientan a revisar los marcos legales para corregir las desigualdades persistentes, así como a abrir los espacios a las mujeres como piso básico para la remoción de los obstáculos a la equidad. Problematizan la cultura de mujeres y hombres, planteando el reconocimiento de las diferencias de partida que están en la base de las desigualdades.

Objetivo	Buscan garantizar el acceso de las mujeres al mundo público: cargos, voz, empleo, derechos.
Acciones emprendidas	Apoyan a las mujeres como individuos y como grupo, y permiten el acceso de más mujeres a ámbitos masculinizados como: el ejercicio político, los cargos, el acceso a la tecnología, el capital y la propiedad. Hacen posible el desarrollo de una amplia variedad de herramientas, metodologías y técnicas para el análisis de género.
Limitantes	No transforman las relaciones de género ni transforman los roles y funciones de las mujeres (principales o únicas responsables del cuidado del hogar y de la familia) No modifican los modelos de género que subyacen en las instituciones, normas y valores de cultura androcéntrica. Es un modelo de “adaptación” diseñado para atender las situaciones y necesidades de las mujeres. Sus impactos son parciales y no siempre sustentables. Implican un riesgo ya que algunas medidas refuerzan versiones particulares de la masculinidad en la cultura del trabajo e institucionalizan la doble jornada de las mujeres.

Acciones Afirmativas y políticas públicas. Este enfoque implementa diversas acciones para disminuir la brecha de género. Pues, el simple hecho de realizar transformaciones e implementar políticas, programas y presupuestos sensibles en muchas ocasiones no es suficiente para cerrar la **brecha** de género que existen entre mujeres y hombres. Para disminuirla es necesario implementar acciones afirmativas las cuales se definen como:

Acción afirmativa: “Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hechos entre mujeres y hombres”¹⁸. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Estas medidas buscan combatir la discriminación de las mujeres en los diferentes ámbitos donde se desarrollan. De hecho, esas medidas promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que fomentan el acceso de las mujeres a puestos de mayor prestigio social y mejor remuneración económica, a mayores recursos o favorecen su acceso a puestos de mando y toma de decisiones.

Las políticas públicas sirven como un mecanismo para la implementación de las acciones afirmativas, sin embargo antes de incorporar una acción positiva es necesario identificar las diferencias en acceso a recursos o diferencias en la percepción de los problemas por parte de las y los beneficiarios, asimismo, es conveniente prever los posibles efectos colaterales de las acciones positivas y evaluar si es un efecto deseado o, si por el contrario, resulta pernicioso y puede afectar negativamente las relaciones entre mujeres y hombres. Adicionalmente, se debe reconocer y evaluar el tiempo que permanecerán las acciones positivas, para identificar que cumplan con su cometido.

Las acciones positivas son una estrategia fundamental para disminuir la brecha que existe entre mujeres y hombres. Dado que muchos de los mecanismos que promueven la ampliación de esta brecha son ancestrales, es necesario implantar acciones que faciliten el avance de las mujeres y promuevan la paridad, así como la equidad entre mujeres y hombres.

Enfoque de Transformación de las Relaciones de Género

Este enfoque plantea una transformación de las relaciones de género, hace visible la discriminación que sufren las mujeres y los grupos en condición de vulnerabilidad y desarrolla herramientas que favorecen la transformación propuesta a través de incorporar las cuestiones de género en la agenda pública.

	Descripción
Fundamento	Se plantean abordar la desigualdad de género, transformando el balance de poder en las relaciones de género de todos los ámbitos y transformar las estructuras.
Enfoque de desarrollo	Aplican un enfoque integral incorporando el género a la corriente principal de la política de desarrollo y a los procesos de formulación y ejecución de políticas.
Objetivo	Buscan eliminar el estándar universal-masculino y establecer un nuevo estándar tanto para mujeres como para hombres.
Acciones Emprendidas	Desarrollo de herramientas y estrategias para incorporar la perspectiva de género en el proceso de planeación y presupuestación público.
Limitantes	No implican eliminar o sustituir a las intervenciones en la lógica de la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato, u otras variantes de las políticas de equidad, además de prever acciones dirigidas a los hombres para hacerlos intervenir y replantearse su ubicación en las relaciones de género.

Enfoque de Paridad o Generización

Este enfoque promueve que la ciudadanía de las mujeres sea equiparable en derechos, responsabilidades a aquélla de los hombres. Promueve el empoderamiento de las mujeres para propiciar el acceso de mujeres a puestos de mando.

	Descripción
Fundamento	Se basa en el principio de “generizar la ciudadanía” como una fórmula para superar la idea de ciudadanos “neutros”, sin sexo y sin diferencias.
Enfoque de desarrollo	Presupone la introducción de la identidad sexual en la definición de la persona legal, exigiendo un rango jurídico para la mujer y el hombre.
Objetivo	Busca la misma representación en todas las actividades, especialmente en los puestos y cargos políticos, enfocándolo como un tipo de acción positiva.
Acciones Emprendidas	Promueve y desarrollar acciones que favorezcan el empoderamiento de las mujeres.

Como se puede observar existen múltiples enfoque de políticas que son útiles para avanzar en el adelanto de las mujeres y para erradicar la discriminación y violencia de género. Dada la importancia de elegir la política o enfoque de política es necesario tomar en cuenta algunos factores y guías, los cuales se describen a continuación.

¿Qué se ha de tomar en cuenta para elegir políticas de igualdad?

- Considerar en qué consiste la brecha de desigualdad (resultado y origen que se quiere corregir)
- Considerar el efecto de equidad o el balance de poder que se quiere generar
- Considerar el efecto agregado de esa política en los diversos ámbitos de las relaciones de género
- Considerar las consecuencias políticas y prácticas del modelo elegido (*igualdad de trato, igualdad de oportunidades, transformación de las relaciones de género, paridad*) en los “logros” esperados.
- Que la combinación elegida sea consistente para impulsar transformaciones en el balance de poder entre los distintos ámbitos y regímenes de género.
- Que un resultado favorable en un ámbito no implique costos o cargas que afecten el bienestar, o las oportunidades de las mujeres en otros ámbitos
- Determinar cuándo un enfoque es más pertinente que otro para resolver un conflicto de intereses o un problema de desigualdad de género, pasa por evaluar ex ante, los efectos de esa política en los objetivos explícitos y sus consecuencias inesperadas en las relaciones de género.

d) Enfoque Integrado del Género

Como se describió previamente, diversas orientaciones se han desarrollado para impulsar el avance de las mujeres, entre ellos se encuentran el MED (Mujeres en Desarrollo), GED (Género en Desarrollo), el enfoque integrado forma parte de estas orientaciones como una guía más compleja y completa para incorporar al género en la actuación de las organizaciones.

El enfoque integrado del género representa una transformación radical para la forma de trabajo de las instituciones. Este enfoque implica construir nuevas formas de trabajar y de concebir cómo se resuelven los problemas por medio de la construcción de políticas sensibles a las necesidades diferenciadas de mujeres, hombres, niñas y niños, así como grupos en condición de vulnerabilidad. “También se refiere a [incorporar el enfoque de género] a las ideas y a las prácticas dominantes de una situación, con el propósito de que la toma de decisiones y la distribución de beneficios y autoridad se haga con un enfoque de género”¹⁹.

Significa también construir nuevos enfoques de trabajo al interior de las organizaciones, pues el esfuerzo inicia desde el interior de la organización, reconociendo los obstáculos y amenazas que afrontan las mujeres para el desarrollo de su labor y su crecimiento dentro de la misma.

El Enfoque Integrado de Género [es una estrategia de acción cuyo] sentido principal [...] ha sido incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

El objetivo del enfoque integrado es transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Por ello, las estrategias del enfoque integrado contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios. Ambas dimensiones son necesarias para dar coherencia y sostenibilidad de la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer del Estado.

Para impulsar el establecimiento del enfoque integrado del género en una organización se requieren múltiples factores y herramientas; no obstante sería utópico pensar que todas las herramientas y factores estuvieran disponibles en una organización en una etapa inicial, por lo que para impulsar los trabajos a favor del enfoque integrado del género se puede iniciar con algunos de estos factores y construir los faltantes conforme la labor cotidiana.

Es necesario crear las condiciones para el establecimiento de todos los factores y elementos que favorecen el enfoque integrado del género en la organización. La idea es que dichas condiciones no sean un obstáculo para su implantación, sino que sean parte de los objetivos a alcanzar por la organización y que, a su vez, sirvan de sustento y respaldo de los esfuerzos a favor de la equidad de género.

A continuación se detallan las estrategias y herramientas más importantes, que sirven de apoyo y sustentan los trabajos a favor del enfoque integrado del género. Todos ellos conforman la estrella del enfoque integrado del género.

Estrella del enfoque integrado de género

Caren Levy consideró que los elementos del enfoque integrado del género en las políticas eran como una red “en el sentido que están vinculados e interrelacionados en una forma particular y, en el último de los casos, se refuerzan mutuamente”²⁰.

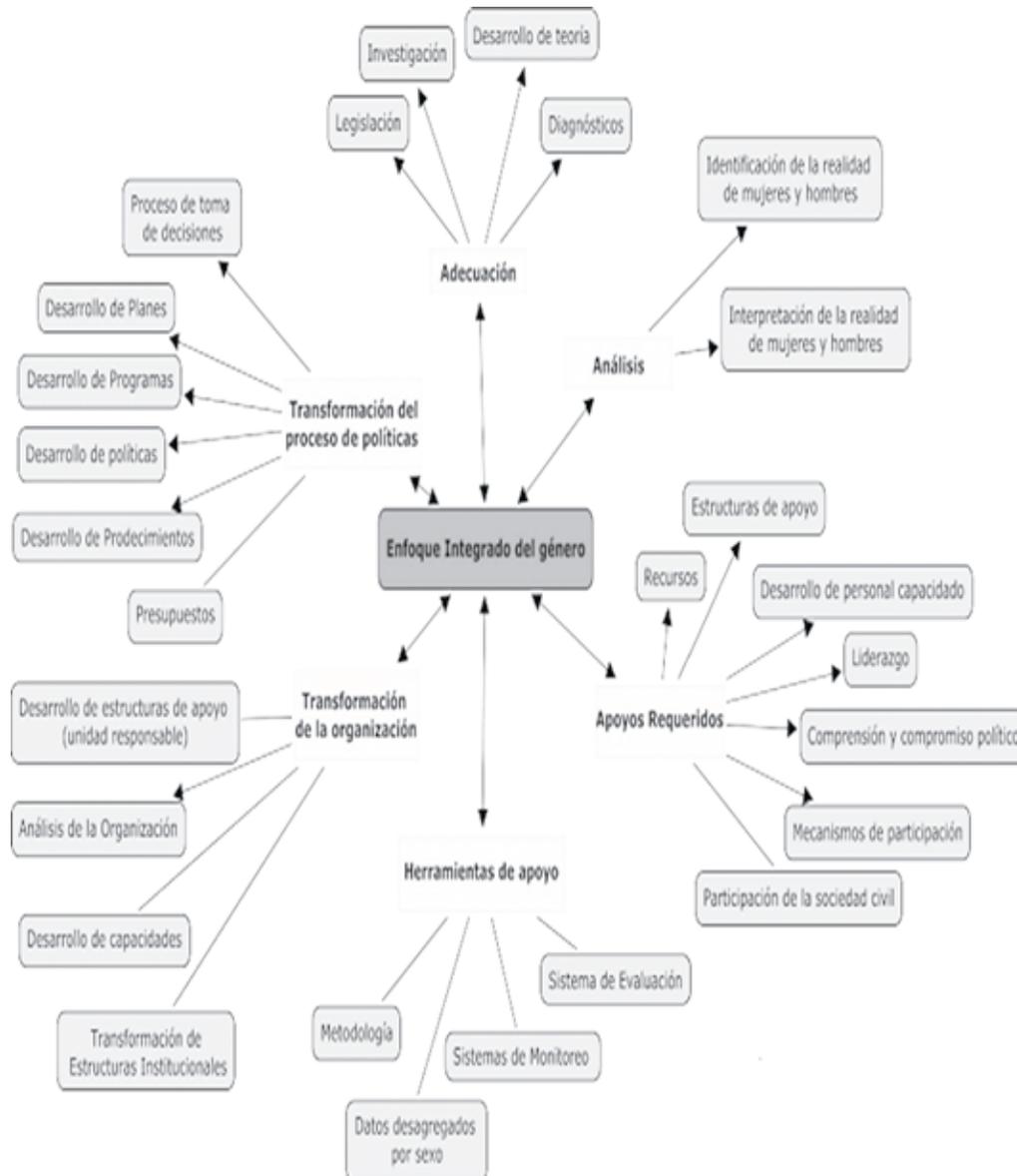
Como se observa, existen múltiples interrelaciones, vínculos y enlaces, directos o indirectos, entre los elementos del enfoque integrado. Este esquema resultó útil para identificar los vínculos posibles entre los actores y variables involucrados en la implantación del enfoque integrado en las políticas públicas, sin embargo, el esquema ha resultado confuso para los arquitectos de las políticas que han intentado impactar en todos los elementos descritos en un momento dado, en alguna organización determinada.

Teniendo en mente ese problema se concibió la *estrella del enfoque integrado* del género que incluye los elementos necesarios para la implantación del enfoque integrado, los cuales se vinculan directa o indirectamente en el esquema; sin embargo se señalan como ámbitos separados en los que se puede avanzar gradualmente. La ventaja de este esquema es que, por un lado, favorece la comprensión de los elementos y, por otro, es una vía que facilita el reconocimiento de lo que se debe hacer para institucionalizar la perspectiva de género en la organización.

El enfoque integrado de género debe ser visto como un proceso, siempre perfectible, cuyo objetivo es que las políticas y acciones de gobierno sean sensibles a las necesidades y diferencias de los diferentes grupos sociales y promuevan la no discriminación por cuestiones de sexo, raza, edad, etnia, orientación sexual, etcétera, así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El diagrama muestra los seis ámbitos que es necesario transformar para impulsar el enfoque integrado del género en una organización.

20 Caren Levy. “The Process of Institutionalising gender in policy and planning: The ‘Web’ of Institutionalisation”, pp. 4.

Estrella del Enfoque Integrado de Género



Elaboración propia a partir de la "Red" desarrollada por Caren Levy

A continuación se describen los elementos que componen el enfoque integrado de género:

- **Adecuación.** Implica la transformación de determinadas estructuras marco como son la legislación, las investigaciones y los diagnósticos para evitar que invisibilicen a las mujeres y, por lo tanto, den continuidad a la inequidad de género.
 - **Adecuación de la legislación:** significa reorientar y desarrollar legislaciones que tomen en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres y evalúen su impacto en todos los grupos que conforman a la sociedad.
 - **Adecuación de investigación:** significa reorientar las investigaciones de tal forma que identifiquen las áreas de oportunidad para el avance de las mujeres.
 - **Adecuación de indicadores:** implica desarrollar indicadores desagregados por sexo y analizarlo de tal forma que no sean cifras huecas sino que tomen en cuenta las diferencias, obstáculos y problemas que pueden afrontar mujeres y hombres.
- **Identificación y Análisis.** Implica identificar, analizar e interpretar la realidad que viven las mujeres y hombres en las estructuras familiares, sociales, económicas, políticas, del tal forma que permita reconocer qué elementos o mecanismos pueden obstaculizar o favorecer la equidad de género o bien reconocer aquéllas situaciones que podrían verse impactadas, negativa o positivamente, por el desarrollo de determinada política. Lo que se busca es identificar las áreas, conductas, tradiciones, percepciones o estereotipos que pudieran ser transformados o impactados con determinada acción o política.
- **Apoyos.** Como apoyos se identifican aquellos elementos o agentes que facilitan el enfoque integrado de género en la actividad gubernamental. Dichos apoyos pueden ser internos o externos.
 - **Apoyos internos:** se refiere a aquéllos actores que facilitan el enfoque integrado de género al interior de la organización, entre ellos se encuentran las estructuras de apoyo, el liderazgo, personal capacitado, entre otros.
 - **Estructuras de apoyo:** son las áreas, estructuras, grupos *ad hoc*, grupos establecidos o dependencias encargadas de promover, evaluar y supervisar la implantación del enfoque integrado de género en la organización.

- **Liderazgo:** es necesario desarrollar liderazgos sensibles a las necesidades del género y con conocimiento para que puedan guiar, sensibilizar y reforzar las actividades relacionadas con la implantación del enfoque integrado del género.
 - **Personal capacitado:** es necesario identificar las áreas de oportunidad para capacitar al personal y facilitar el proceso de implantación del enfoque integrado de género tanto al interior de la organización, como en el desarrollo de las políticas y actividades.
- **Apoyo Externo:** es el respaldo que ofrecen y las solicitudes que las organizaciones de la sociedad civil realizan a las áreas de gobierno para impulsar la perspectiva de género y el enfoque integrado en las políticas y presupuestos públicos.
- **Herramientas de apoyo.** Son instrumentos que se utilizan para analizar, monitorear y evaluar la factibilidad y los avances del enfoque integrado de género en una organización determinada.
 - **Sistema de monitoreo:** son los sistemas desarrollados para dar seguimiento a las actividades diseñadas para impulsar el enfoque integrado del género en la organización.
 - **Sistema de evaluación:** los sistemas de evaluación son una parte vital del proceso del enfoque integrado del género. Significa comparar los objetivos establecidos con los avances logrados e identificar si los resultados son los esperados, así como las áreas de oportunidad y las áreas sólidas del proceso.
 - **Datos desagregados por sexo:** son aquellos datos y cifras que se utilizan para obtener diagnósticos o para evaluar la factibilidad de las políticas. No son simplemente números o cifras, sino que los datos están vinculados a una o más variables que les otorgan un sentido específico para favorecer la equidad de género.
- **Transformación organizacional:** uno de los elementos primordiales para implementar el enfoque integrado de género en los trabajos de una organización, es que ella misma propicie su cambio interno, para ello se requieren desarrollar, en primer lugar, un diagnóstico para conocer la posición de las mujeres y los hombres en todas las áreas de la organización y posteriormente desarrollar un plan de trabajo para

modificar los patrones de conducta y la cultura organizacional a la par de transformar las estructuras internas; no obstante, para desarrollar esos cambios se requiere el desarrollo de capacidades del personal.

- **Diagnóstico organizacional:** esta es una radiografía de la organización, la cual debe ser cuantitativa y cualitativa. El diagnóstico debe incluir número de mujeres y hombres, áreas donde se ubican, sexo del personal en puestos de mando, así como la identificación de la cultura organizacional en lo referente a las cuestiones de equidad de género, toma de decisiones y promoción en el empleo.
- **Desarrollo de capacidades:** significa capacitar al personal para que cuente con las herramientas y el sustento teórico necesarios para impulsar el enfoque integrado de género, tanto en la organización como en las actividades que ésta desarrolla.
- **Transformación de estructuras institucionales:** esto implica modificar tanto las estructuras organizacionales como aquéllas vinculadas con la cultura organizacional. Es necesario modificar aquéllos elementos que pueden ser un obstáculo para la implantación del enfoque integrado de género.
- **Transformación de las políticas y acciones de gobierno:** esta transformación implica incorporar la perspectiva de género en el proceso de diagnóstico, planeación, presupuestación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas y programas de gobierno. De hecho esta es el área fundamental y de mayor impacto, por así decirlo, es el área medular de la transformación de las políticas y su consecuente impacto en las estructuras sociales.

Las organizaciones de gobierno, entre sus prioridades, deben establecer la transformación de las políticas y presupuestos para que se desarrollen con perspectiva de género. Tal acción hará más difícil la reproducción de la discriminación contra las mujeres e impedirá que aumente la **brecha** de género.

El proceso de incorporar la perspectiva de género a las políticas y presupuestos públicos significa transformar todo su proceso de construcción e implementación, pues se debe considerar el impacto diferenciado de las políticas y los presupuestos públicos en las mujeres, hombres, niñas y niños, así como las limitantes en el acceso y control de los recursos.

Ese nuevo proceso de desarrollo de políticas y presupuestos públicos debe ser vinculado a un proceso de identificación de los obstáculos y limitantes que enfrentan

las mujeres para su desarrollo; es primordial cuestionar todas las fases de la política y preguntarse si el programa, la política, el presupuesto o la acción de gobierno da continuidad a la discriminación contra las mujeres y limita la igualdad de oportunidades o, si por el contrario, potencia el desarrollo de las mujeres y propicia su avance y empoderamiento.

El enfoque integrado de género además de incluir los elementos arriba descritos requiere de otros factores que faciliten su implantación, normalización e institucionalización, como son:

1. El objetivo de la implantación del enfoque integrado de género debe ser culturalmente aprobado, es decir, que se deben evidenciar y eliminar las trabas, obstáculos y patrones de conducta que puedan cuestionar y dificultar la transformación que se desea llevar a cabo.
2. El gobierno debe priorizar los asuntos de género, es decir, debe dar prioridad al avance y desarrollo de las mujeres en los planes y programas de gobierno. Adicionalmente, el gobierno debe resaltar todas las fases del proceso del enfoque integrado de género.
3. Desarrollo de instrumentos y herramientas que faciliten la visibilización de las disparidades existentes entre mujeres y hombres, así como apoyen la implantación del enfoque integrado de género.
4. Empoderamiento de los organismos nacional, estatales y municipales de las mujeres para favorecer la transformación de las estructuras de gestión y la cultura organizacional de las dependencias de gobierno.

i) Desafíos del enfoque integrado del género

Dado que implantar el enfoque integrado de género en la administración pública implica la transformación radical de las formas de trabajo de las organizaciones de gobierno es necesario tomar en cuenta que se encontrarán diversos obstáculos que representarán un desafío para su implantación.

- Es necesario reconocer que las mujeres y hombres experimentan sus problemas de forma diferenciada, dependiendo de sus responsabilidades, actividades, intereses y prioridades; la falta de información puede representar un obstáculo para este reconocimiento.
- La implementación del enfoque integrado de género implica cuestionar las concepciones tradicionales de familia, relaciones al interior del hogar, así como la distribución y acceso a los recursos.

- Desarrollar una cultura de participación en la sociedad que permita identificar las necesidades de las personas, su percepción de los problemas, así como la prioridad que les otorgan.
- Identificar patrones de género en el acceso a recursos, propiedad, acceso a puestos de mando y acceso a la educación, entre otros, para facilitar la erradicación de la discriminación por la continuidad de prácticas ancestrales.
- Evidenciar que las mujeres y los hombres no necesariamente comparten las mismas necesidades y perspectivas.

e) Presupuestos públicos y género

Los presupuestos son un elemento primordial de la ejecución de las políticas públicas, pues la planeación y los compromisos políticos deben estar vinculados a los recursos para que puedan ser ejecutados. Una política o un compromiso político sin recursos no vale más que el papel en el que está escrito. Para que las políticas o acciones se desarrollen, ejecuten y finalmente puedan beneficiar a la población es necesario adjudicar recursos que favorezcan su realización.

Adicionalmente, los presupuestos tienen la posibilidad de favorecer la discriminación o erradicarla a través de la ejecución de presupuestos sensibles al género.

Presupuestos sin perspectiva de género	Presupuestos sensibles al género
Se considera que los presupuestos son una herramienta técnico- administrativa	Se considera que los presupuestos tienen impactos diferenciados en mujeres, hombres, niñas y niños.
Se piensa que los recursos públicos se dirigen a mujeres y hombres equitativamente.	Se reconoce que las mujeres y los hombres acceden diferenciadamente a los recursos.
No se reconocen ni identifican obstáculos para el acceso a los recursos públicos.	Se reconoce que existen estrategias para identificar los obstáculos y limitantes de las mujeres y los hombres a los recursos públicos
No se reconocen diferencias de sexo entre los beneficiarios de los recursos públicos	Se identifica a los usuarios por sexo para facilitar el conocimiento del impacto del presupuesto o para reconocer los posibles obstáculos para acceder a los beneficios de los recursos públicos.
No se reconoce el impacto distributivo y apoyo del presupuesto al desarrollo de las mujeres	Se identifica el impacto distributivo de los presupuestos públicos y su apoyo al desarrollo social.
No toma en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres, hombres, niñas y niños	Toma en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres, hombres, niñas y niños
La población no participa en el desarrollo, asignación y ejecución de los recursos	La población participa en el desarrollo, asignación y ejecución de los recursos

f) Evaluación de políticas y género

La evaluación de políticas es una herramienta fundamental para el avance de las prácticas y la implantación del enfoque integrado al género. Ella debe ser una actividad que implique la participación conjunta, articulada, del gobierno, la sociedad civil y los particulares, la cual se lleva a cabo con diversos métodos, herramientas y enfoques. El objetivo de evaluar, por un lado, es conocer si se alcanzaron las metas programadas por las políticas y, por otro, para calificar la acción gubernamental.

La evaluación provee de elementos para considerar los posibles “efectos perversos” o no deseados de la ejecución de determinadas políticas, en el caso de los asuntos de género permite reconocer los efectos en la brecha de género, el acceso diferenciado a los recursos, la potenciación del empoderamiento femenino o el acceso a la propiedad o a los puestos de mando.

La evaluación está motivada “por la búsqueda de una identificación del impacto directo sobre las decisiones públicas. Lo más típico es disponer de una evaluación *a posteriori* para identificar si se fue eficaz en una política de acuerdo con las decisiones tomadas y los instrumentos utilizados”²¹. No obstante, esta situación no necesariamente ocurre ya que se puede realizar una evaluación de las políticas públicas antes de su ejecución, a través del análisis y estudio de los presupuestos asignados a las políticas, programas y proyectos gubernamentales; pues ello permitirá conocer si las políticas facilitan la transformación de las relaciones inequitativas de género o si, por el contrario, permanecen “neutrales” a dicho problema. Esta evaluación y el conocimiento de sus resultados permitirán orientar las decisiones, así como conocer los posibles juicios de valor contenidos en las decisiones y acciones públicas.

i) Utilización de indicadores sensibles al género.

Un indicador es una notación que se utiliza para facilitar la medición del avance, progreso o los logros de determinada actividad, programa o proyecto. Puede ser representado por índices, cifras, percepciones, hechos cualitativos o cuantitativos, opiniones, etc. Se utilizan como apoyo para la evaluación.

Los indicadores de género tiene la función de señalar las desigualdades y las brechas entre mujeres y hombres. Son medidas específicas que muestran los cambios en la condición social de las mujeres y los hombres en un contexto y períodos dados. Su utilidad se centra en la capacidad de reflejar tanto la situación relativa de mujeres y hombres, como los cambios de las brechas entre las mujeres y los hombres en distintos periodos.

La utilización de indicadores de género permite identificar, reconocer, analizar y comparar las disparidades existentes entre mujeres y hombres; de hecho, pueden utilizarse para reconocer y cuantificar determinada situación y analizarla posteriormente para reconocer si las actividades desarrolladas por el gobierno facilitan o perjudican la **condición** o **posición** de las mujeres.

Existen diferentes tipos de indicadores, los cuales pueden ser:

Indicadores de proceso. Refieren el uso de los recursos puestos a disposición de un programa o proyecto, que dan cuenta del grado de cumplimiento de las actividades planeadas. Son indicadores definidos desde el inicio de un proyecto y durante su seguimiento.

Indicadores de resultados. Señalan los resultados logrados de acuerdo con las metas planeadas. Permiten captar las actividades realizadas, y desde una perspectiva de análisis costo- beneficio nos aproximan a las valoraciones sobre la eficiencia y la eficiencia del quehacer institucional.

Indicadores de impacto. Miden la efectividad de un programa tiempo después de que éste ha concluido y mantienen una estrecha relación con el logro de los objetivos de la intervención pública.

Indicadores compuestos. Se constituyen de la suma de diversos indicadores, asignando a cada uno de ellos un peso distinto, de acuerdo con el impacto que éste tiene en el fenómeno.

Indicadores de evaluación. Medidas numéricas o valores que dan cuenta de una situación específica en un tiempo determinado, es decir son aquellos parámetros que miden de forma resumida ciertas características de un grupo o varios grupos objetivo.

Indicadores de gestión. Miden los costos unitarios y la productividad. Reflejan la racionalidad en el uso de los recursos financieros, materiales y humanos. Estos indicadores tienen como objeto medir la eficiencia con que los recursos son utilizados, por lo que también se les conoce como indicadores de productividad. Se emplean para detectar y/o prevenir desviaciones que pueden impedir el logro de los objetivos institucionales y para establecer bases que determinen costos unitarios por áreas y programas.

Indicadores de desempeño. Se enfocan a medir la efectividad de los servicios dirigidos a la población. Se utilizan durante la etapa de ejecución para asegurar la implantación exitosa de las estrategias seleccionadas para el logro de objetivos. Se clasifican en:

Indicadores de cobertura miden el avance del objetivo en relación con el universo o población objetivo.

Indicadores de calidad: se enfocan principalmente a medir el grado de satisfacción de las y los usuarios de los servicios o beneficios de un programa.

Los indicadores son una parte fundamental del seguimiento y la evaluación, por lo que es primordial que estas herramientas verdaderamente sirvan para medir el impacto de las estrategias y las políticas, a continuación se incluyen algunas sugerencias para desarrollar indicadores con perspectiva de género:

- Los indicadores deben desarrollarse con la participación de los grupos interesados y de las y los servidores públicos que se encargarán de utilizarlos.
- Los indicadores deben corresponder a los objetivos de la política, proyecto o programa.
- Se deben desarrollar indicadores cualitativos y cuantitativos.
- Los indicadores deben estar desagregados por sexo

g) Gestión y género

La gestión pública implica realizar y concretar las promesas de política que se definen en los discursos de los políticos. Significa construir mecanismos de política que favorezcan la gobernabilidad y faciliten la respuesta oportuna a las demandas ciudadanas. Dado que las actividades del gobierno tienden impactar directa e indirectamente en la vida de mujeres, hombres, niñas y niños es necesario reconocer el impacto que tiene la gestión en las personas.

Adicionalmente, a ese reconocimiento, se debe transformar la gestión pública, para hacerla sensible a las necesidades diferenciadas de mujeres, hombres, niñas, niños, así como grupos en condición de vulnerabilidad. La gestión pública debe sufrir una doble transformación, por un lado, debe modificarse el interior de las organizaciones, desarrollar prácticas y estrategias que faciliten el acceso, empoderamiento y promoción de las mujeres de la organización y, por otro, desarrollar prácticas, herramientas e instrumentos que faciliten el desarrollo e implementación de políticas públicas sensibles al género.

El surgimiento de las ideas de la Nueva Gerencia Pública (*New Public Management*) ha favorecido la transformación de la manera de hacer y ejecutar las políticas, ya que este nuevo enfoque se refiere a un “conjunto disperso y poco articulado de doctrinas administrativas que tienen como objetivo el establecimiento de estructuras, procesos y rutinas orientadas a la satisfacción de las necesidades de los usuarios. Los valores sobre los que se funda esta nueva filosofía administrativa son la eficiencia, la orientación a resultados y la rendición de cuentas”²².

Así, con la asimilación paulatina de las ideas de la Nueva Gerencia Pública a la cultura política y organizacional de las instituciones políticas mexicanas se ha impulsado la orientación de las políticas a la satisfacción de las necesidades de las y los usuarios, ello facilita la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, así como en los mecanismos y procedimientos vinculados con su desarrollo. Adicionalmente, esta Nueva Gerencia Pública promueve la rendición de cuentas, lo cual facilita el proceso de evaluación de las políticas, se prevé que dicha evaluación se realice con indicadores de impacto en las y los usuarios, más que con indicadores de proceso.

El reto actual de la gestión pública en México, es desarrollar y utilizar las herramientas necesarias para implementar políticas eficaces y eficientes que tomen en cuenta las necesidades diferenciadas de la población y a la par de desarrollar prácticas no discriminatorias en sus actividades y en el desarrollo organizacional. Para ello, es necesario que las y los servidores públicos, por un lado, reconozcan el impacto que su actividad tiene en las personas y, por otro, identifiquen a las políticas como un medio para transformar y mejorar la calidad de mujeres, hombres, niñas y niños.

Así resulta primordial proveerles de herramientas e instrumentos que les permitan desarrollar diagnósticos de las necesidades diferenciadas de los diversos grupos y segmentos sociales, así como reconocer experiencias y estrategias que les permitan cuestionar la forma de trabajo y promover el desarrollo de actividades que sean sensibles a las cuestiones de género.

5) Herramientas para hacer políticas sensibles al género

Apartir de las investigaciones de mujeres en universidades, la sociedad civil y la administración pública de diversos países (los países nórdicos, Holanda, Australia y Canadá) así como las múltiples experiencias internacionales desarrolladas por organismos de las Naciones Unidas y la Mancomunidad Británica, se han desarrollado diversas herramientas y estrategias que facilitan la identificación, análisis del impacto y evaluación de las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres, las cuales impactan directamente en su acceso a los recursos, la educación, la propiedad, el poder, etc.

a) Conceptos y herramientas para el análisis de género

Para facilitar el trabajo de identificación de las características biológicas y las características socialmente construidas se han desarrollado distintas herramientas que las evidencian. Entre ellas se encuentra el análisis de género.

i) Qué es análisis de género

El análisis de género son herramientas teórico metodológicas que permiten el examen sistemático de las prácticas y roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar como se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes instituciones que habrán de emprenderse para lograr la equidad entre los géneros.

El análisis de género también se aplica en las políticas públicas. Este consiste en identificar y considerar las necesidades diferenciadas por género en el diseño, implementación y evaluación de los efectos de las políticas sobre la condición y posición social de mujeres y hombres respecto al acceso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento de las mujeres.

La metodología del análisis de género debe incluir variables como: clase, etnia, edad, procedencia rural/ urbana, credo religioso y preferencia sexual, para evitar hacer generalizaciones que obvian las especificidades del contexto en que se producen las relaciones de género.

El análisis de género permite reconocer que las mujeres y los hombres viven realidades distintas y que no cuenta con igualdad de oportunidades. Dado que la equidad de género es un enfoque multidimensional, que pretende expresar la vida compleja de las personas, el utilizar el análisis de género permite reconocer el cruce de las diversas variables que construyen la identidad y la realidad de las personas.

Para que el análisis de género sea útil debe proporcionar información práctica sobre la vida de las mujeres y los hombres, así como sus diferencias de tal forma que ayuden a producir políticas, programas y estrategias que faciliten la reducción de las **inequidades** de género.

El análisis de género también implica un proceso de entendimiento de los roles y las relaciones de género, así como su vinculación con la distribución de los recursos y el acceso al poder en una sociedad determinada.

Para facilitar el análisis de género resulta conveniente la utilización de herramientas como son la recolección y análisis de **datos desagregados por sexo** para mostrar cómo las actividades del desarrollo impactan de forma distinta a mujeres y hombres, en sus roles, responsabilidades, cargas de trabajo,

El análisis de género es una herramienta útil para valorar los cambios que están sufriendo las sociedades y comunidades con los procesos de globalización existentes, ya que los impactos de la economía en la sociedad están afectando de forma diferente a las mujeres y los hombres. Por tal motivo, es necesario reconocer cómo están cambiando estos indicadores, cualitativos y cuantitativos, para poder resolver los problemas que se presentan con respecto a cuestiones de salud, educación, alimentación, vivienda, acceso a recursos, etc.

Asimismo, es necesario tener en mente determinadas preguntas que nos guían en la búsqueda de los accesos diferenciados de las mujeres a los recursos, servicios y el poder.

- ¿Qué recursos existen?
- ¿Qué recursos controlan las mujeres?
- ¿Qué recursos controlan los hombres?
- ¿Quién toma las decisiones en la comunidad?
- ¿Quién participa en la toma de decisiones?
- ¿Quién toma las decisiones en la familia?
- ¿Qué necesidades tienen las mujeres?
- ¿Qué necesidades tienen los hombres?
- ¿Existen otros grupos con necesidades diferentes? ¿Qué grupos? ¿Qué necesidades?
- ¿Cómo entienden las mujeres sus problemas?
- ¿Qué prioridades tienen las mujeres? ¿y los hombres?
- ¿Cómo experimentan las mujeres determinado asunto? ¿y cómo lo experimentan los hombres?
- ¿Quién requiere de mayor acceso a los servicios públicos? ¿Las mujeres o los hombres?
- ¿Quién tiene acceso y control de los recursos productivos?
- ¿Existen limitantes que impidan a las mujeres acceso a tecnologías, recursos o información?

ii) Triple rol de las mujeres

Las mujeres desempeñan tres **roles**, productivo, reproductivo y de gestión comunitaria, sin embargo los roles reproductivo y social no son valuados y no cuentan con remuneración económica. Esto invisibiliza el trabajo de las mujeres y devalúa las actividades que realizan. De hecho el Producto Interno Bruto (PIB) de los países no toman en cuenta el trabajo no remunerado (que usualmente es el que realizan las mujeres), por lo que esta aportación a la economía resulta invisible para las cuentas nacionales.

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

Rol reproductivo. Está relacionado con la reproducción social y las actividades para garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia, es decir, la crianza y la educación de los hijos e hijas, la preparación de alimentos y el aseo del hogar, entre otras.

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

Ejemplos de los roles desarrollados por las mujeres

Rol Productivo	Rol Reproductivo	Rol Comunitario
Trabajo en oficinas, fábricas, empresas, etc.	Cuidado de los hijos y de las personas de la tercera edad	Trabajo comunitario, tequío
Comercio	Cuidado de los enfermos	Pintado de escuelas
Agricultura y pastoreo	Preparación de alimentos	Reuniones de trabajo comunitario
Desarrollo de manufacturas y maquila	Producción y reparación de ropa o artículos domésticos	Cuidado comunitario de los hijos
Trabajo en servicios	Educación de los hijos	Apoyo en las festividades religiosas.

Ejercicio: Vaya al Anexo 2 y realice el ejercicio D

iii) Necesidades prácticas, necesidades estratégicas

Para el análisis de género resulta primordial reconocer las necesidades de las mujeres y hombres y diferenciarlas conforme a los satisfactores que se requieren para responder a

ellas. Tales necesidades se dividen en necesidades prácticas y necesidades estratégicas las primeras se enfocan a mejorar la **condición** de las mujeres, mientras que las segundas se enfocan a impulsar la transformación de la **posición** de las mujeres.

Las **Necesidades prácticas** se identifican a partir de los roles socialmente definidos como respuesta a las carencias que deben cubrir las mujeres. Derivan de las actividades o **roles** desempeñados por mujeres y hombres y se orientan a facilitar el cumplimiento de ese rol. [Son] necesidades que perciben de forma inmediata y que tienen que ver con la supervivencia y deficiencias en las condiciones de trabajo, las cuales se traducen en necesidades.

El responder a las necesidades prácticas de las mujeres permite mejorar su condición de vida, ya que les permite satisfacer las cuestiones inmediatas y materiales en las cuales mujeres y hombres conviven. Asimismo, tiene un impacto directo las cargas de trabajo y en sus responsabilidades.

Por lo que respecta a las **necesidades estratégicas** son los componentes relacionados con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los hombres. [Está vinculado con el acceso y ejercicio del poder y] se asocian con el aumento de control sobre los beneficios, los recursos y oportunidades por parte de las mujeres para que mejoren su posición. En tal sentido, se refieren a todo aquello que hay que remediar para superar la posición subordinada de las mujeres a los hombres en la sociedad, y tienen que ver con la potenciación de las mujeres.

Responder a las necesidades estratégicas de las mujeres implica transformar posición que las mujeres ocupan en la sociedad con respecto a los hombres. Para responder a dichas necesidades es necesario promover el acceso de las mujeres a la toma de decisiones, al poder, así como a los recursos. Estas necesidades son del tipo estratégico, pues para responder a ellas se requiere de un cambio a largo plazo, el cual necesariamente implica una transformación de la concepción del poder, quien lo detenta y las relaciones entre mujeres y hombres.

Ejemplos

Necesidades Prácticas	Necesidades Estratégicas
Alimentación	Acceso a puestos de mando
Atención a la Salud	Acceso a puestos de elección popular
Empleo	Posibilidad de ser representante de grupo
Servicio de agua potable y alumbrado público	Capacitación
Servicios sanitarios y de drenaje	Acceso a la toma de decisiones o grupos que toman las decisiones.

Como se observa las necesidades prácticas pueden ser satisfechas en un plazo corto de tiempo, mientras que las necesidades estratégicas requieren un lapso de tiempo más largo para la transformación de conductas, culturas institucionales y **estereotipos**, de tal forma que se permita transformar la **posición** de las mujeres.

Ejercicio: vaya al Anexo 2 y realice el ejercicio E

iv) **Pertinencia de género**

Para identificar y medir el impacto de las leyes, normas, planes, programas, proyectos, políticas de gobierno se desarrolló el concepto de pertinencia de género el cual permite evaluar y mostrar cómo las acciones gubernamentales no son neutrales al género, sino que tienen un impacto diferenciado en las mujeres, hombres, niñas y niños, así como en grupos en condición de vulnerabilidad.

La **pertinencia de género** es un modo de aproximarse y analizar una realidad (económica, social, política, legal, organizativa, metodológica, etc.) en el que la variable sexo es el eje vertebrador del análisis que se realiza. Se trata, en definitiva, de saber si dicha variable es relevante, significativa, en la intervención que se va a emprender²³.

La pertinencia de género es útil para identificar cómo puede afectar la actuación del gobierno las brechas existentes entre mujeres y hombres, ya sea disminuyéndolas con acciones enfocadas a erradicar la discriminación contra las mujeres y grupos vulnerables o bien ampliándolas, al no tomar en cuenta las limitantes y discriminación que diversos grupos de población afrontan.

Asimismo, las acciones de gobierno pueden impactar las relaciones existentes entre mujeres y hombres, ya sea haciéndolas más equitativas, menos discriminatorias y promoviendo la erradicación de la violencia contra las mujeres o, por el contrario, facilitar la continuidad de las relaciones tradicionales de poder y de desarrollo existentes entre los géneros.

Comprobación de la Pertinencia con Respecto al Género²⁴

En un proceso de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas, el primer paso consiste en ver si la dimensión de género es pertinente para la política en cuestión. Para ello es necesario disponer de datos desagregados por sexo, estudiarlos y plantearse las cuestiones apropiadas:

- ¿La propuesta va dirigida a uno o a más grupos objetivo?
- ¿Afectará a la vida diaria de una o de varias partes de la población?
- ¿Existen en este ámbito diferencias entre las mujeres y los hombres (por lo que se refiere a los derechos, los recursos, la participación, las normas y los valores vinculados a la pertenencia a un sexo)?

Si la respuesta a cualquiera de estas dos cuestiones es positiva, la dimensión de género es pertinente. Entonces hay que evaluar el impacto potencial de la propuesta en los hombres y en las mujeres.

Conforme lo que comenta Teresa Valdés²⁵ existen, principalmente, tres razones para identificar la pertinencia de género:

Obstáculos no tangibles. La no existencia de obstáculos visibles a la participación de las mujeres y hombres no implica que puedan acceder de igual forma a ellos. Es decir, la misma división sexual del trabajo y los roles socializados de mujeres y hombres muchas veces crean estructuras sociales o culturales que impiden el acceso equitativo a la participación.

Asimismo, se debe considerar que las mujeres y los hombres tienen distinta **posición** en la sociedad y tienen situaciones de vida distintos, lo que les proporciona distintos “puntos de partida” para su desarrollo.

Por ejemplo, no existen normas que impidan a las mujeres ser Directoras Generales, Subsecretarias o Secretarías de Estado; sin embargo las mujeres enfrentan múltiples problemas para alcanzar dichos puestos debido a que cuentan con menos posibilidades para acceder a estudios de educación superior, para acceder a becas, etc. Adicionalmente, aunque no hay leyes que lo limiten, existen concepciones sociales que consideran que las mujeres que detentan puestos de mando o superiores son menos femeninas o se “masculinizan”, tal concepción hace que muchas mujeres duden al momento de intentar acceder a los medios que les permitirían acceder a puestos de mando.

24 <http://www.unidadgenero.com/documentos/104.pdf> (20/noviembre/08) Sin autor. **Guía para la evaluación del impacto en función del género**, pp. 4 <http://www.aeci.int.bo/documentos/Materiales%20de%20g%E9nero/Evaluaci%F3n.%20Indicadores/evaluaci%F3n%20impacto%20g%E9nero.pdf> (19/noviembre/08)

25 Teresa Valdés, coord. **Desarrollo e implementación de una estrategia de transversalización/ institucionalización de Género en PNUD**, pp. 37. www.pnud.cl/areas/Genero/DiagnosticoFinal.pdf (19/noviembre/08)

Diferencias entre las necesidades básicas y estratégicas de mujeres y hombres. Estas diferencias hacen que las demandas de espacios, acceso a recursos, acceso al poder sean distintas en mujeres y hombres, ya que dichas necesidades se vinculan con las necesidades del ámbito donde usualmente se han desempeñado, es decir, el **espacio** privado o del hogar de las mujeres y público o social de los hombres.

Diferentes recursos de mujeres y hombres. La misma división tradicional en espacios públicos y privados de las mujeres y los hombres ha hecho que los recursos económicos sean más limitados conforme a la construcción del género. Así, los hombres tendrán acceso a más recursos y los destinarán determinados satisfactores, mientras que las mujeres probablemente canalizarán los recursos al servicio de las necesidades de la familia.

La pertinencia de género según Ángeles González implica:

- I. **“Análisis sobre el punto de partida.** La realización de un **análisis de género** previo que debe identificar si la condición y posición de mujeres y de hombres – derivadas del rol de género imperante en la sociedad - presenta desequilibrios o desigualdades.
- II. **Análisis sobre el punto de llegada.** La realización de un *análisis sobre los posibles efectos que tiene la actuación sobre mujeres y hombres o sobre la brecha o brechas de género identificadas.*
- III. **Análisis del contenido de la intervención.** La realización de un *análisis* sobre cómo está descrito o cómo se va a realizar la actuación, con especial atención a la *reproducción de roles* a través del lenguaje (no sexista), de las imágenes (con rupturas del rol tradicional de género), de los conocimientos transmitidos (inclusivo de conocimientos de las mujeres), etc.”²⁶.”

Análisis del punto de partida: identificar posición y condición de las mujeres y hombres en la sociedad.

Análisis del contenido de la intervención: con esto se identifican cómo se va a actuar y si se cuenta con sensibilidad de género.

Análisis del punto de llegada: identificar los cambios propiciados por las políticas, reconocer si son positivos, negativos o no repercuten.

La pertinencia, después de ser identificada, puede describirse como positiva (cuando afecta favorablemente la condición y posición de las mujeres, como negativa (cuando favorece el aumento las brechas de género y la discriminación contra las mujeres) o bien perpetuadora de la desigualdad (cuando da continuidad a las condiciones inequitativas y discriminatorias como está construida la sociedad).

Apoyos para determinar la pertinencia de género

Para identificar la pertinencia de género de determinada política o acción de gobierno es necesario responder a algunas preguntas; sus respuestas permitirán reconocer si la acción de gobierno afecta positiva, negativamente o perpetúa la desigualdad en las relaciones entre mujeres y hombres.

El siguiente cuadro detalla algunas de las preguntas que facilitarán evaluar la pertinencia de género:

Cómo determinar la pertinencia de género

1. Identificación de mujeres y hombres.

Identificar si las medidas afectan directamente a personas.

Identificar si las medidas afectan indirectamente a personas.

2. Identificación de la [condición] y posición de mujeres y hombres.

Identificar si realmente mujeres y hombres acceden en igualdad de condiciones.

Identificar si existen demandas, necesidades, acceso y control de los recursos desiguales por parte de mujeres y de hombres.

3. Identificación de posibles efectos sobre mujeres y hombres y/o sobre la igualdad.

Identificar el resultado sobre el punto de partida de mujeres y hombres, así como sobre la reproducción o transformación del rol de género. Identificar si las actuaciones tienen repercusión positiva o negativa sobre la igualdad²⁷.

b) Herramientas para el análisis de género

Para reconocer la condición, posición, acceso a recursos, acceso al poder, es decir, reconocer la realidad que viven las mujeres así como para identificar las limitantes, obstáculos que enfrentan las mujeres para alcanzar su desarrollo se han desarrollado diversas herramientas que permiten reconocer, analizar y cuantificar las diferencias de circunstancias entre las mujeres y los hombres.

A continuación se describirán algunas de las herramientas que se han desarrollado para llevar a cabo el análisis de género.

i) Modelo Harvard

El modelo analítico de Harvard fue publicado en 1985 y fue uno de los primeros modelos para el análisis de género. Fue desarrollado por investigadores del Instituto para el Desarrollo Internacional de la Universidad de Harvard, quienes trabajaron en colaboración con personal

27 Cuadro tomado de la Guía para Identificar la Pertinencia de Género desarrollado bajo auspicios del Instituto Andaluz de las Mujeres

de USAID.

Los objetivos del Modelo Analítico Harvard son los siguientes:

- “Demostrar que hay una racionalidad económica para invertir en las mujeres de la misma forma que se invierte en los hombres.
- Apoyar a los planeadores a diseñar proyectos más eficientes y mejorar la productividad en general.
- Enfatizar la importancia de contar con una mejor información como base para responder y alcanzar las metas de eficiencia y equidad.
- Mapear el trabajo de las mujeres y hombres en la comunidad y resaltar las diferencias claves”²⁸.

El modelo analítico Harvard utiliza “una red (conocida como matriz) para recolectar datos en un macronivel (por ejemplo el nivel comunitario o del hogar). Es una forma útil de organizar la información y puede ser adaptado a muchas situaciones”²⁹.

El modelo tiene cuatro componentes o herramientas, tres de las cuales identifican y recolectan datos relativos a las actividades desarrolladas, el control y acceso a recursos y beneficios y los factores de influencia, la última herramienta es un listado de preguntas.

A continuación se incluyen las matrices elaboradas por Candida March, Ines Smyth y Maitrayee Mukhopadhyay.

Herramienta 1 del Modelo Analítico Harvard

En esta matriz se identifican las actividades que realizan mujeres, niñas, hombres y niños y se vinculan al tiempo que utilizan para realizar dichas actividades. Con ello se conocen las cargas de trabajo que tienen las personas dentro del hogar o de la comunidad.

28 ILO/SEAPAT's On Line Gender Learning & Information Module. <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/harvrdfw.htm> (12/noviembre/08)

29 March, Candida, Ines Smyth y Maitrayee Mukhopadhyay. **A guide to Gender Analysis Framework**, pp. 32- 33.

Herramienta 1³⁰: Perfil de Actividades*

Perfil de Actividades						
Actividades	Mujeres	Niñas	Tiempo **	Hombres	Niños	Tiempo
Actividades Productivas Agricultura Actividad 1 Actividad 2, etc. Generación de ingreso Actividad 1 Actividad 2, etc. Empleo Actividad 1 Actividad 2, etc.						
Actividades Reproductivas Relacionadas al agua Actividad 1 Actividad 2, etc. Relacionadas a combustibles Preparación de alimentos Cuidado de los niños Atención a la salud Limpieza y reparación Relacionadas al mercado Otro:						
Actividades comunitarias Reuniones Trabajo comunitario Cuidado de la comunidad Otro:						
* Para facilitar el uso de la matriz se añadieron las columnas de tiempo y actividades comunitarias a la matriz propuesta por las autoras. ** En la columna de tiempo se escribe cada cuándo se realiza la actividad: diariamente, semanalmente, mensualmente y, de ser posible, el tiempo utilizado por la persona para desarrollar la actividad, con ello se podrán identificar los diferentes usos del tiempo por sexo y edad.						

Un ejemplo del llenado lo encontrará en el Anexo 2, ejercicio F.

Ejercicio: Vaya al Anexo 2 y realice el ejercicio F

Herramienta 2: El perfil de acceso y control

Esta matriz se enfoca a identificar y plasmar los recursos que utilizan las personas para desarrollar las actividades descritas en la herramienta 1. Se define quién tiene el acceso (quién lo usa) y quién el control de los recursos (quién decide su uso).

Herramienta 2: Perfil de Acceso y Control

Perfil de Acceso y Control				
	Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Recursos				
Tierra				
Equipamiento				
Trabajo				
Dinero				
Educación, capacitación, etc.				
Beneficios				
Fuera del ingreso				
Propiedad del activo				
Necesidades básicas (alimentación, vestido, techo, etc.)				
Educación				
Poder político/ prestigio				
Otros				

Herramienta 3: factores de influencia

Esta matriz define ciertos factores que tienen impacto en la división sexual del trabajo y en los recursos (acceso y control) descritos en la matriz 2. En esta matriz se identifican las limitantes y oportunidades de los factores de influencia señalados en la matriz.

Herramienta 3: Factores de influencia

Factores de influencia		
Factores de influencia	Limitantes	Oportunidades
-Normas comunitarias y jerarquía social		
-Factores demográficos		
-Estructuras institucionales		
-Factores económicos		
-Factores políticos		
-Patrones legales		
-Capacitación		
-Actitud de la comunidad hacia el desarrollo de los trabajadores		

Ejercicio: vaya al apartado 11 y realice el ejercicio G

Herramienta 4

Esta herramienta es un listado que sirve para el análisis de los proyectos o políticas públicas.

Herramienta 4: Listado³¹

Estas preguntas se utilizan para analizar las 4 fases de un ciclo de proyecto: identificación, diseño, implementación y evaluación.

Dimensión de las mujeres en la identificación de los proyectos:

Evaluación de las necesidades de las mujeres

¿Qué necesidades y oportunidades existen para aumentar la productividad/ o producción de las mujeres?

¿Qué necesidades y oportunidades existen para aumentar el acceso y control de los recursos?

¿Qué necesidades y oportunidades existen para aumentar el acceso y control de los beneficios?

¿Cómo se relacionan estas necesidades y oportunidades a otras necesidades y oportunidades de desarrollo del país?

¿Se consultó directamente a las mujeres sobre esas necesidades y oportunidades?

Definición de objetivos generales del proyecto

¿Los objetivos del proyecto se relacionan explícitamente a las necesidades de las mujeres?

¿Estos objetivos reflejan adecuadamente las necesidades de las mujeres?

¿Las mujeres participaron en el establecimiento de estos objetivos?

¿Hubo algún esfuerzo o experiencia previa?

¿Cómo se construyó la anterior propuesta?

Identificando los posibles efectos negativos

¿El proyecto podría reducir el acceso o beneficio de las mujeres a los recursos y beneficios?

¿El proyecto podrían afectar negativamente a las mujeres?

¿Cuáles serán los efectos de las mujeres en el corto y largo plazo?

Dimensión de las Mujeres en el Diseño de Proyectos

Impacto de las mujeres en las actividades

¿Cuál de las siguientes actividades (producción, reproducción, sustento, sociopolítica) afecta el proyecto?

¿El componente planeado es consistente con la denominación actual de género para la actividad?

Si se desea cambiar el comportamiento con respecto a determinada actividad, ¿se reconocen los posibles efectos negativos?

Continúa

Si se desea cambiar el comportamiento con respecto a determinada actividad, ¿se reconocen los posibles efectos negativos?

¿Se identifica cómo se puede reducir dichos efectos negativos o acrecentar los positivos?

Impacto del proyecto en el acceso y control por parte de las mujeres

- ¿Cómo, cada componente del proyecto afectará el acceso y control de las mujeres a los recursos y a sus beneficios vinculados con los procesos productivos?
- ¿Cómo, cada componente del proyecto afectará el acceso y control de las mujeres a los recursos y a sus beneficios vinculados con los procesos reproductivos?
- ¿Cómo, cada componente del proyecto afectará el acceso y control de las mujeres a los recursos y a sus beneficios vinculados con los procesos sociopolíticos?

Dimensión de las Mujeres en la Implementación de los Proyectos

Personal

- ¿El personal es sensible a las necesidades de las mujeres?
- ¿Las mujeres están acostumbradas a proveer de recursos o beneficios a otras mujeres?
- ¿Las mujeres cuentan con las habilidades necesarias para proveer de los insumos necesarios para el proyecto?

Estructura Organizacional

- ¿La forma organizacional mejora el acceso de las mujeres a los recursos?
- ¿La organización tiene el poder adecuado para obtener los recursos que necesitan las mujeres de otras organizaciones?
- ¿La organización tiene el poder necesario para apoyar y proteger a las mujeres durante el proceso de cambio?

Operación y logística

- ¿Existen procesos de control para asegurar la entrega de productos y servicios?
- ¿Existen procesos de control para asegurar que los varones no usurpen los beneficios?

Finanzas

- ¿Existen mecanismos para obtención de fondos para asegurar la viabilidad y continuidad del proyecto?
- ¿Se cuenta con los recursos adecuados para llevar a cabo las tareas establecidas?

Continúa

Flexibilidad

- ¿El proyecto tiene un sistema de información que permita detectar los efectos de la operación en las mujeres?
- ¿Las estructuras y operaciones de la organización son lo suficientemente flexibles como para adecuarse a situaciones nuevas de las mujeres?

Dimensión de las mujeres en la evaluación

- ¿La evaluación y monitoreo reconoce los efectos del proyecto de las mujeres?
- ¿Se incluye a las mujeres para la identificación y recolección de datos del proyecto?

ii) Modelo Moser

Como respuesta a las necesidades planteadas por las limitantes del Modelo Mujeres en Desarrollo (MED), se desarrollaron nuevas herramientas para facilitar la medición y evaluación de las necesidades de las mujeres, pero considerando su entorno y las relaciones de género.

Caroline Moser desarrolló su Modelo en la Unidad de Planeación del Desarrollo (DPU, por sus siglas en inglés) de la Universidad de Londres. El objetivo del Modelo fue fortalecer la planeación con perspectiva de género. Según Moser “el objetivo de la planeación con perspectiva de género es la emancipación de la mujer de su subordinación y lograr la igualdad, equidad y empoderamiento. Esto variará ampliamente en los diversos contextos, dependiendo el alcance en el que la categoría mujer está subordinada en estatus a la categoría hombre”³².

El Modelo utiliza tres conceptos principales:

- El triple rol de las mujeres
- Las Necesidades prácticas y estratégicas de género
- Las categoría MED/GED

Herramienta 1: Triple rol de las mujeres

La primera herramienta de Caroline Moser es la identificación y descripción del triple **rol** desarrollado por las mujeres y hombres, es decir los roles vinculados con la producción, la reproducción de la especie y el rol comunitario. Existen grandes diferencias en el desarrollo de estos roles entre mujeres y hombres, de hecho, en el rol reproductivo los hombres y niños tienen muy poca participación, dejando toda la carga del trabajo y responsabilidades vinculadas a ese rol a las mujeres y las niñas.

Por ello es importante tomar en cuenta el rol que desempeñan y desarrollan los individuos en la sociedad ya que la actividad desarrollada o la intervención para favorecer el desarrollo impactará directamente en los tiempos utilizados, el trabajo desarrollado y en el rol desempeñado. Así, se debe tomar en cuenta los roles que mujeres y hombres desarrollan para evitar que involuntariamente una política o programa pueda afectarlos negativamente imponiéndoles nuevas cargas de trabajo o nuevas responsabilidades.

Herramienta 2: Necesidades prácticas y estratégicas de género

La segunda herramienta desarrollada por Caroline Moser se vincula con los conceptos de necesidades prácticas y estratégicas de género desarrollados en 1985 por Maxine Molineux. Dichas necesidades son diferentes para mujeres, hombres, niñas y niños y se relacionan con la **condición** y **posición** que ocupan en la sociedad. Las necesidades se vinculan a la satisfacción de necesidades básicas (necesidades prácticas) y con la posibilidad de

32 Caroline Moser. Gender Planning and Development: Theory, Practice and training. EUA: Routledge, pp. I

empoderamiento, acceso al poder y la toma de decisiones, así como las decisiones vinculadas con el uso de los recursos (necesidades estratégicas).

Herramienta 3: Control desagregado de los recursos y la toma de decisiones dentro del hogar.

Esta herramienta pregunta: ¿Quién controla qué?, ¿Quién decide qué? ¿Cómo?

Estas preguntas se realizan dentro de los hogares para los cuales se planea desarrollar un proyecto o política. No es necesario ir de hogar en hogar, sino identificar grupos de hogares modelos e identificar las respuestas a dichas preguntas.

A partir de las respuestas se pueden identificar las áreas de oportunidad donde se pueden implementar políticas, proyectos o programas que faciliten la transformación social y mejoren las relaciones de género al interior de los hogares, de tal forma que se fomente el avance de las mujeres y favorezca el desarrollo de las niñas.

Herramienta 4: Planeando para balancear el triple rol

Esta herramienta se enfoca a identificar la forma cómo determinada acción o proyecto puede afectar el triple rol desarrollado por mujeres, hombres, niñas y niños. Tal observación debe vincularse al impacto en el trabajo, en el tiempo libre, en las actividades desarrolladas y en la transformación de relaciones al interior del hogar.

La herramienta también sugiere tomar en cuenta las políticas sectoriales (transporte, industria, salud, educación) para analizarlas y considerar si transforman o impactan el triple rol.

Herramienta 5: Distinguiendo entre los distintos tipos de política para el desarrollo: MED/ GED (la matriz de política)

Esta herramienta identifica los enfoques de desarrollo y combate a la pobreza utilizados para favorecer el desarrollo social y promover el avance de las mujeres. Tales enfoques son: enfoque de bienestar, enfoque de combate a la pobreza, enfoque de equidad, enfoque de eficiencia y enfoque de empoderamiento.

Herramienta 6: Involucrar a mujeres y organizaciones a favor de los derechos de las mujeres en la planeación.

En muchas ocasiones, no se escucha a las y los directamente beneficiados. Por tal motivo, Caroline Moser en su modelo incluye este apartado, para que las beneficiarias y las organizaciones que apoyan el avance de las mujeres y la promoción de sus derechos puedan externar sus opiniones. Con ello se obtienen ideas adicionales para mejorar las políticas, así como información que permita evitar problemas en las relaciones entre las mujeres y los hombres o impida el aumento de las cargas de trabajo producto de una política mal planeada.

Implementación del Modelo

Para utilizar este modelo lo más conveniente es desarrollar una serie de cuadros o matrices que faciliten la identificación de la información importante para el desarrollo de los programas, políticas o proyectos.

A continuación se desarrollan algunos ejemplos de los cuadros que se pueden utilizar para facilitar el trabajo de planeación.

Definición de Actores e identificación de problemas:

Lugar:

Población Específica:

Necesidades observadas:

Problemas identificados:

Recursos disponibles:

Herramienta 1

Rol Productivo

	Hombres	Tiempo Utilizado	Mujeres	Tiempo Utilizado	Niñas	Tiempo Utilizado	Niños	Tiempo Utilizado
Actividades Desarrolladas								

Rol Reproductivo

	Hombres	Tiempo Utilizado	Mujeres	Tiempo Utilizado	Niñas	Tiempo Utilizado	Niños	Tiempo Utilizado
Actividades Desarrolladas								

Rol Comunitario

	Hombres	Tiempo Utilizado	Mujeres	Tiempo Utilizado	Niñas	Tiempo Utilizado	Niños	Tiempo Utilizado
Actividades Desarrolladas								

Herramienta 2

Necesidades Prácticas		Necesidades Estratégicas	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres

Herramienta 3

Lugar.

Población Específica:

¿Quién controla qué?

Recursos

Poder

Propiedad

¿Quién decide qué?

¿Cómo?

Las Herramientas 4, 5 y 6 son análisis que se deberán de realizar a partir del conocimiento obtenido del grupo al cual se desea apoyar.

La planeación deberá desarrollarse con la información obtenida a partir de las matrices y la respuesta a las herramientas 4, 5 y 6.

iii) Herramientas para la evaluación del impacto de las políticas de gobierno: Modelo SMART

El modelo SMART se desarrolló para evaluar el impacto de las políticas en mujeres y hombres. Y es que, como se ha comentado, las políticas tienden a dar continuidad a las percepciones, patrones de género. Este instrumento permite reconocer la pertinencia de género de determinada política.

Este marco conceptual evalúa, en primer lugar, el impacto en función del género, para ello reconoce la existencia de estructuras básicas y de mecanismos que son la base donde se establecen las desigualdades de género.

Estructuras: se las conoce como estructuras debido a que están construidas sobre las diferencias y desigualdades estructurales que se han creado entre mujeres y hombres, así como en las normas y valores que se vinculan a la masculinidad y femineidad

Estructuras

División social del trabajo

Normas, valores instituciones y organizaciones relacionadas con el trabajo pagado y el no remunerado, así como la toma de decisiones

Organización de la vida privada

Normas, valores instituciones y organizaciones relacionadas de cómo y con quién viven las personas, los vínculos reproductivos y el desarrollo de la sexualidad

En segundo lugar se identifican y evalúan los procesos sociales, culturales y económicos que conforman y dan continuidad a las desigualdades de género y que se relacionan con el acceso y distribución de los recursos (materiales y no tangibles) y las reglas de género (formales e informales).

Este modelo evalúa el impacto en función del género y define si dichos impactos son positivos o negativos, lo cual depende de cómo las políticas y acciones de gobierno promueven la igualdad, la autonomía y el desarrollo de las mujeres.

Para la evaluación del impacto se generó un procedimiento que consta de 4 etapas³³:

33 Adaptado de Conny Roggeband TALLER 3: Igualdad de género y técnicas del mainstreaming de género: metodología SMART, Jornadas Internacionales 8- 9 de octubre de 2003. Unidad de Igualdad y Género de Andalucía <http://www.unidad-genero.com/documentos/68.pdf> (13/noviembre/08)

Etapa 1: “Consiste en un instrumento para evaluar la pertinencia del género en una propuesta de política. Este instrumento ha sido llamado herramienta-SMART. El método SMART es un instrumento muy simple que puede ser utilizado sin pericia previa en materias de género, pero no sin tener algunos datos básicos sobre la situación de las mujeres y los hombres en el ámbito de dicha política. El método SMART consta de dos preguntas:

- ¿la propuesta de política va dirigida a uno o más grupos objetivo (como por ejemplo personas que trabajan en granjas, minorías étnicas, personas que conducen coches, personas con alguna minusvalía, etc.)?
- ¿Existen en el ámbito de la propuesta de dicha política diferencias entre las mujeres y los hombres (por lo que se refiere a los derechos, los recursos, las posiciones, la representación, las normas y los valores)?”³⁴

Etapa 2: A partir de los resultados de la etapa 1 se procede a describir y, de ser posible, mapear las situación de las relaciones de género en determinado aspecto de la sociedad, específicamente en el ámbito del problema que la política desea resolver: salud, educación, vivienda, alimentación, etc.

Es necesario reconocer: el acceso a recursos, la distribución de mujeres y hombres; la distribución de los recursos entre ellos; las reglas formales e informales vinculadas a hombres y mujeres, etc. Adicionalmente, se desarrolla una prospectiva que resulta útil para reconocer tendencia en caso de efectuar un cambio en las relaciones entre mujeres y hombres.

Por ejemplo: Si se desea implementar un programa para apoyar el desarrollo de microempresas de mujeres para apoyar su desarrollo económico, se debe considerar que cambiará el **empoderamiento** de las mujeres, lo cual necesariamente impactará en sus relaciones con los hombres. Se deberá reconocer si ese efecto es deseable o puede perjudicar las relaciones entre mujeres y hombres y en caso de perjudicar dichas relaciones identificar mecanismos para disminuir el problema.

Etapa 3: implica el análisis de la propuesta (política, programa o proyecto). Significa desarrollar un diagnóstico (de la situación del problema o situación que se desea cambiar), desarrollar objetivos tomando en cuenta la **condición** y **posición** de las mujeres, implica desarrollar propuestas de política que cumplan con los objetivos y se implemente y evalúe el impacto de la propuesta. Se deben tomar en cuenta si se mejora la igualdad, autonomía y acceso a recursos de las mujeres para identificar su impacto (ya sea positivo o negativo en las relaciones de género).

Etapa 4: Se comparan los escenarios desarrollados, con la realidad para identificar si los logros esperados son los que favorecen la mejora en la condición y posición de las mujeres y promueven su avance.

34 Conny Roggeband TALLER 3: Igualdad de género y técnicas del mainstreaming de género: metodología SMART, Jornadas Internacionales 8- 9 de octubre de 2003. Unidad de Igualdad y Género de Andalucía <http://www.unidadgenero.com/documentos/68.pdf> (13/noviembre/08)

iv) Desarrollo Humano Sustentable

El desarrollo humano sustentable es el objetivo a alcanzar, pues reconoce la mejora de la condición y posición de las mujeres. Para el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) esta forma de conceptualizar el desarrollo se centra en *ampliar las opciones que tienen las personas para llevar la vida que valoran*.

Por tal motivo el Gobierno de Jalisco ha tomado al desarrollo humano sustentable como uno de los ejes rectores del desarrollo estatal, descrito en el Plan Estatal de Desarrollo.

Por **Desarrollo Humano**: se entiende un proceso de crecimiento integral, para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población a través de la obtención de habilidades y virtudes, así como la creación de oportunidades sociales, la erradicación de la desigualdad, la exclusión e inequidad social entre los individuos y grupos, con el fin de lograr su incorporación plena a la vida económica, social y cultural³⁵.

El desarrollo humano representa mucho más que el sólo crecimiento económico de determinado país o región, significa garantizar que las personas en determinada sociedad tengan las oportunidades para desarrollar su potencial que les permita tener una vida útil, productiva que responda a sus intereses, necesidades, compromisos y deseos.

Para impulsar y aumentar las opciones de las personas es necesario modificar y construir mecanismos y estructuras que faciliten e impulsen el desarrollo humano en la sociedad, a la par de identificar las capacidades humanas y sus necesidades para que las personas tengan una vida saludable, digna, con acceso a los recursos necesarios para la satisfacción de sus necesidades.

(1) Índice de Desarrollo Humano

El PNUD desarrolló el Índice de Desarrollo Humano (IDH) para medir el nivel de desarrollo de determinada población, en un territorio determinado, en un momento dado, de tal forma que pueda ser comparado y sea equiparable entre distintas naciones o grupos poblacionales.

El IDH se fundamenta en 3 indicadores:

- **Longevidad** la cual se mide como la esperanza de vida al nacer de determinado grupo poblacional por área, región política o país.
- **Nivel educativo** esta medida se refiere a la combinación de distintas mediciones como son la medida en función de una combinación de la tasa de alfabetización de

adultos (ponderación, dos tercios) y la tasa bruta de matrícula combinada de primaria, secundaria y superior (ponderación, un tercio).

- **Nivel de vida** el cual se mide con respecto al producto interno bruto real per cápita. (se mide en dólares americanos)

Para el cálculo del IDH, el PNUD ha establecido valores mínimos y máximos para cada uno de los indicadores:

- **Esperanza de vida al nacer:** 25 y 85 años
- **Alfabetización de adultos:** 0% y 100% Tasa bruta de matrícula combinada: 0% y 100%
- **PIN real per cápita (PPA en dólares):** 100 dólares y 40.000 dólares.

Anexos

Anexo 1

Marco Jurídico y Normativo

A continuación se enlistan diversas normas y leyes que pueden ser utilizadas para modelar y respaldar las acciones a favor de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la equidad entre mujeres y hombres. Las cuales tienen grupos o áreas específicas de atención

Consensos

- Consenso de Lima, 2000.
- Consenso de México, 2004.

Convenciones Internacionales

- Convención Internacional para la Represión de la Trata de Mujeres y Menores, 1921
- Convención Internacional Relativa a la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad, 1933.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial
- Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena, 1950.
- Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, 1951.
- Convención de los Derechos Políticos de la Mujer, 1953.
- Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud, 1956.
- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, 1957.
- Convención sobre el Consentimiento para el Matrimonio, la Edad Mínima para Contraer Matrimonio y el Registro de los Matrimonios, 1962.
- Convención sobre los Derechos de los Niños, 1989.
- Convención Internacional sobre las Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias 1990.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 2000.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Convenciones Americanas

- Convención sobre la Nacional de la Mujer (OEA), 1933.
- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (OEA), 1948.
- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (OEA), 1948.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José” (OEA), 1969.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA), 1999.
- Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles inhumanos o degradantes.
- Convención para la Prevención u Sanción del delito de Genocidio.

Convenios Organización Internacional del Trabajo

- Convenio 45 sobre el Trabajo Subterráneo (mujeres) 1945.
- Convenio 89 (revisado) sobre el Trabajo Nocturno (mujeres), 1948.
- Convenio 97 sobre los Trabajadores Migrantes, 1949.
- Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración, 1951.
- Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Convenio 122 sobre la Política del Empleo, 1964.
- Convenio 138 sobre la Edad Mínima, 1973.
- Convenio 143 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Migraciones en Condiciones Abusivas y la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y el Trato de los Trabajadores Migrantes, 1975.
- Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981.
- Convenio 160 sobre Pueblos Indígenas o Tribales. 1989.
- Convenio 171 sobre el Trabajo Nocturno, 1990.
- Convenio 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, 1994.
- Convenio 176 sobre Seguridad y Salud en las Minas, 1995.
- Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999.
- Convenio 183 sobre la Protección a la Maternidad, 2000.
- Convenio 184 sobre la Seguridad y Salud en la Agricultura, 2001.

Declaraciones

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Declaración sobre el Derecho al Desarrollo, 1986.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.
- Declaración del Milenio, 2000.
- Declaración Final de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, 2002.
- Declaración Final y Plan de Acción de la VIII Conferencia Regional sobre Migración, 2003.
- Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social, 2005.

Pactos

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.

Protocolos

- Protocolo que modifica el Convenio para la Represión de la Trata de Mujeres y Menores del 30 de septiembre de 1921 y el Convenio para la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de edad del 11 de octubre de 1933.
- Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados, 1967.
- Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que completa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 2000.
- Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 2004.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, (OEA) 1988.

Otros documentos

- Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: la Violencia contra la Mujer.
- Normas para prevenir y erradicar la discriminación racial en sectores especiales.
- Derechos de las personas pertenecientes a las minorías nacionales o étnicas, religiosas o lingüísticas.
- Derechos de los pueblos indígenas.
- Derechos de los retrasados y los enfermos mentales.
- Derechos de los trabajadores migratorios.
- Derechos económicos, sociales y culturales en el sistema interamericano de derechos humanos.
- Carta internacional americana de garantías sociales.

Leyes Nacionales

- Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas.
- Ley General de Población.
- Ley Federal contra la Delincuencia Organizada.
- Ley Federal para la Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes.

- Anexo 2: Ejercicios

En el presente apartado encontrarás diversos ejercicios que te permitirán poner en práctica o afianzar algunos de los conceptos que se desarrollan en el Manual. Cada apartado tendrá un pequeño recordatorio de lo visto en el cuerpo del manual y ejercicios individuales y grupales.

Ejercicio A

Mujeres y hombres en la sociedad

Ejercicio

Analiza tu área de trabajo

Instrucciones: Divida a las y los asistentes en grupos de 4 a 6 individuos, otórgueles 10 minutos para responder individualmente las preguntas, posteriormente pida que las discutan 15 minutos y, por último, solicite que un representante de cada grupo exponga frente al grupo los hallazgos que encontraron. Discuta grupalmente los hallazgos.

Preguntas

- ¿Alrededor de cuántas mujeres y cuántos hombres trabajan en tu área de trabajo?
- ¿Cuántas mujeres hay en puestos de alta dirección y cuántos hombres?
- ¿Cuántos mandos medios mujeres y cuántos mandos medios hombres hay en el área?
- ¿Cuántas mujeres hay en puestos administrativos? y ¿cuántos hombres?
- ¿Cuántas mujeres realizan funciones secretariales? y ¿cuántos hombres?
- ¿Cómo se encuentran distribuidos las mujeres y los hombres en los puestos altos, medios y operativos?

Ejercicio B

Diferencias entre Sexo y Género

El sexo son las características anatómicas de la persona. Sin embargo, para comprender y culturizar al sexo, así como establecer y respaldar diferencias entre los varones y las hembras de la especie humana se creó el concepto de género, el cual es una construcción social, que se transforma y que varía en el tiempo y el espacio geográfico.

Ejercicio

Distinguiendo el sexo del género

En el siguiente cuadro ponga una S para aquéllas actividades o estereotipos que se relacionan al sexo y que por lo tanto no son cambiables y una G para las actividades que se pueden transformar y que pueden cambiar en determinado tiempo y lugar.

Actividades o estereotipos	¿S o G?
Las mujeres planchan la ropa	
Las mujeres amamantan a los hijos	
Las mujeres producen óvulos	
Las mujeres son cariñosas	
Las mujeres cocinan	
Los hombres construyen casas	
Los hombres producen espermatozoides	
Los hombres arreglan las cañerías	
Los hombres no alimentan a los hijos	
Los hombres no lloran	

Ejercicio C

Políticas ciegas o sensibles al género

Durante mucho tiempo se desarrollaron políticas y presupuestos ciegos al género. Se les llama ciegos porque no toman en cuenta el impacto diferenciado que ellos tienen sobre la población, sino que se sustentan en estereotipos, o bien en cifras o diagnósticos que no están desagregados por sexo y que, por lo tanto, tratan y responden a las necesidades e intereses de las personas de la misma forma, como si fueran entes homogéneos, con los mismos intereses, necesidades y que viven en una misma realidad.

A continuación se enumeran algunas políticas, ponga una **C** para las políticas ciegas al género, una **N** para las políticas neutras al género y una **S** a las políticas sensibles al género.

Política de impresión de billetes	
Política de becas escolares	
Política de suelo firme	
Política de desarrollo de carreteras	
Política de combate al cáncer de mama y cáncer cérvico uterino	
Política de poda de jardines	
Política de seguridad pública	
Políticas de construcción de caminos	
Políticas para entrega de maquinaria agrícola	

Ejercicio D

Triple rol de las mujeres

Las mujeres desempeñan tres **roles**, productivo, reproductivo y de gestión comunitaria.

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

Rol reproductivo. Está relacionado con la reproducción social u las actividades para garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia, es decir, la crianza y la educación de los hijos e hijas, la preparación de alimentos y el aseo del hogar, entre otras.

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

Ejercicio D1

Contabilizando el trabajo no remunerado de las Mujeres

Es fácil obtener el valor del trabajo no remunerado de las mujeres, a través de analizar cuánto costaría contratar a una persona para realizar el trabajo que desarrollan las mujeres.

Por ejemplo:

¿Cuánto cuesta contratar a una persona que haga el quehacer del hogar, cuide a los hijos, cuide a los enfermos, haga mandados, prepare la comida, lave, planche?, ¿cuánto cuesta al día, al mes, al año? ¿cuánto cuesta proporcionarle seguridad social, vacaciones, aguinaldo? El resultado es el trabajo que no se contabiliza en las cuentas familiares y mucho menos en las cuentas nacionales y estamos hablando de un caso micro.

Contabilizando el trabajo no remunerado de las Mujeres

Ejercicio D2

Instrucciones: Divida a las y los asistentes en grupos de 4 a 6 individuos, pida que respondan y comenten las siguientes preguntas:

Preguntas

¿En su área de trabajo o en su organización requieren del trabajo de las mujeres (social) para el desarrollo de sus actividades?

¿Solicitan del tiempo de las mujeres para asistir a eventos, consultas o entrega de bienes o servicios?

¿Cuánto costaría a la organización contratar al personal para realizar el trabajo no remunerado de las mujeres?

¿Cuánto cuesta que una mujer asista a las actividades desarrolladas por la organización? ¿Pierde días de trabajo? ¿Descuida otras labores remuneradas?

El conocer cuánto aportan las mujeres a los trabajos de las organizaciones públicas nos permitirá reconocer el valor del trabajo no remunerado de las mujeres y cuantificar el costo que tendría para la organización el contratar a personal para realizar dichas labores.

Ejercicio E

Necesidades Prácticas y Necesidades Estratégicas

Las **Necesidades prácticas** se identifican a partir de los roles socialmente definidos como respuesta a las carencias que deben cubrir las mujeres. Derivan de las actividades o **roles** desempeñados por mujeres y hombres y se orientan a facilitar el cumplimiento de ese rol. [Son] necesidades que perciben de forma inmediata y que tienen que ver con la supervivencia y deficiencias en las condiciones de trabajo, las cuales se traducen en necesidades.

Por lo que respecta a las **necesidades estratégicas** son los componentes relacionados con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los hombres. [Está vinculado con el acceso y ejercicio del poder y] se asocian con el aumento de control sobre los beneficios, los recursos y oportunidades por parte de las mujeres para que mejoren su posición. En tal sentido, se refieren a “todo aquello que hay que remediar para superar la posición subordinada de las mujeres a los hombres en la sociedad, y tienen que ver con la potenciación de las mujeres.

Respondiendo a las necesidades prácticas y estratégicas

Instrucciones: Divida a las y los asistentes en grupos de 4 a 6 individuos, pida que discutan las siguientes preguntas durante 15 minutos y solicite que un representante de cada grupo exponga al frente los hallazgos que encontraron. Al final discutan los hallazgos en grupo.

Preguntas

¿Qué tipo de necesidades de la población responde tu organización?

¿Se identifican las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en tu organización?

¿Se identifican qué necesidades de las mujeres son atendidas por tu organización?

¿Tu área de trabajo responde directa o indirectamente a las necesidades de las mujeres?

¿Cómo se responde a las necesidades de las mujeres (prácticas/ estratégicas) en tu área de trabajo?

¿Tu área de trabajo responde a necesidades (prácticas/ estratégicas) de las mujeres?

Ejercicio F

Modelo Analítico Harvard

El modelo analítico Harvard utiliza “una red (conocida como matriz) para recolectar datos en un macronivel (por ejemplo el nivel comunitario o del hogar). Es una forma útil de organizar la información y puede ser adaptado a muchas situaciones”³⁶.

Ejemplo Hipotético

Una familia de un pueblo rural del Distrito Federal (Parres), en condición de pobreza, donde el padre es agricultor y la madre se encarga del cuidado del hogar, la familia y algunos animales para su venta y el autoconsumo, cuentan con 5 hijos de 1, 2, 5, 7 y 8 años respectivamente.

Actividades	Mujeres	Niñas	Tiempo	Hombres	Niños	Tiempo
Actividades Productivas						
Agricultura						
-Arado				X		1 mes al año
-Sembrado	X		1 mes al año	X	X	1 mes al año
-Deshierbado				X		6 meses (discontinuo)
-Cosecha		X	1 mes al año	X		1 ó 2 meses al año
Generación de ingreso						
-Cuidado de animales	X				X	Diario
			Diario			
Actividades Reproductivas						
Relacionadas al agua						
-Recolección de agua	X	X	Diario			
Relacionadas a combustibles						
-Recolección de madera para preparación de alimentos y calefacción				X		Semanalmente
Cuidado de los niños						
Atención a la salud	X	X	Diario			
Limpieza y reparación	X		Conforme se requiere			
Relacionadas al mercado	X	X	Diario	X		Ocasionalmente
	X					

Actividades comunitarias						
-Reuniones de trabajo comunitario	X		Mensualmente			
- Cuidado de la escuela comunitaria	X		Semestralmente			
- Festividades religiosas	X		Anualmente			

El ejemplo muestra el trabajo que realizan los miembros de la familia, donde las actividades se dividen conforme la construcción del género de cada uno de los miembros. Como se observa el trabajo realizado por mujeres y niños ocupan gran parte de su tiempo, lo que limita la posibilidad de realizar otras tareas.

Divida el grupo en 6 subgrupos, pida a cada grupo analicen diversos casos que incluyan familias en el medio urbano, familias en el medio rural, familias con donde los dos conyuges trabajan, familias donde un cónyuge trabaja, etc. Pueden ser casos hipotéticos o casos vinculados a la experiencia de los participantes.

Actividades	Mujeres	Niñas	Tiempo	Hombres	Niños	Tiempo
Actividades Productivas						
Agricultura						
Actividad _____						
Actividad _____						
Generación de ingreso						
Actividad _____						
Actividad _____						
Empleo						
Actividad _____						
Actividad _____						

<p>Actividades Reproductivas Relacionadas al agua Actividad _____ Actividad _____</p> <p>Relacionadas a combustibles Actividad _____ Actividad _____</p> <p>Preparación de alimentos Act ad _____ Actividad _____</p> <p>Cuidado de los niños Actividad _____ Actividad _____</p> <p>Atención a la salud Actividad _____ Actividad _____</p> <p>Limpieza y reparación Actividad _____ Actividad _____</p> <p>Relacionadas al mercado Actividad _____ Actividad _____</p> <p>Otro: Actividad _____ Actividad _____</p>						
<p>Actividades comunitarias Reuniones Actividad _____ Actividad _____</p> <p>Trabajo comunitario Cuidado de la comunidad Actividad _____ Actividad _____</p> <p>Otro: Actividad _____ Actividad _____</p>						

Ejercicio F2

Ejemplo Con referencia al ejemplo anterior se describen el acceso y control de las mujeres y hombres a determinados recursos.

Perfil de Acceso y Control				
	Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Recursos				
Tierra	X			X
Equipamiento	X			X
Crédito				X
Máquinas				X
Beneficios				
Programas de crédito	X			X
Programas para obtención de maquinaria				X
Programas para obtención de combustibles				X
Ingresos por venta de productos (aunque con distinto porcentaje).	X			X

Desarrolle un análisis similar para identificar las actividades que realizan en su organización utilicen el siguiente cuadro:

Actividades	Mujeres	Tiempo	Hombres	Tiempo
Actividades				
Administrativas				
Fotocopiado				
Limpieza				
Transcripción de documentos				
Planeación				
Desarrollo de diagnóstico				
Análisis				
Elaboración de objetivos				
Toma de decisiones				
Evaluación				
Actividad _____				
Actividad _____				

Otras Actividades				
Actividad _____				

Ejercicio G

Divida al grupo en varios subgrupos de 4 ó 5 personas. Solicite respondan el siguiente cuadro a partir del trabajo que realizan y sus experiencias personales. Al final solicite a un miembro de cada equipo exponga sus hallazgos. Utilicen hojas de rotafolio para escribir y señalar sus comentarios.

Factores de influencia		
Factores de influencia	Limitantes	Oportunidades
-Normas comunitarias y jerarquía social -Factores demográficos -Estructuras institucionales -Factores económicos -Factores políticos -Patrones legales -Capacitación -Desarrollo de los trabajadores		

Glosario

El presente glosario está tomado del Glosario de Términos del Instituto Nacional de las Mujeres, en caso que la definición sea una formulación del Instituto Jalisciense de las Mujeres; de documentación del Gobierno del Estado de Jalisco se indicará con un asterisco u otro autor (*) y si es una formulación propia se indicará con 2 asteriscos (**).

Acceso y control de los recursos: son las disposiciones legales e institucionales que se implementan para beneficiar a determinados grupos sociales como titulares de derechos de propiedad sobre los recursos socialmente productivos. En el caso de las mujeres, el acceso a los recursos se considera una acción estratégica para su empoderamiento, ya que favorece su posición económica para tomar decisiones en la familia y en la comunidad y para participar en el mercado y en el Estado como ciudadanas con derechos propios.

Acceso y control de los recursos: El binomio “acceso y control de los recursos” hace referencia a la dinámica de poder que se produce entre el reconocimiento formal de derechos de propiedad sobre los recursos socialmente productivos y el ejercicio de los mismos. Esta dinámica es resultado de costumbres y prácticas sexistas en los contextos comunitarios, familiares e institucionales que discriminan a las mujeres del ejercicio de los derechos a la propiedad de los recursos, especialmente la tierra. Sus consecuencias se manifiestan en las restricciones que enfrentan las mujeres para tomar decisiones en el uso de los bienes, la transferencia a terceros (herencia) y su enajenación en el mercado, reproduciéndose estructuralmente la desigualdad de género.

Acción afirmativa: Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hechos entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Las características principales de las afirmaciones afirmativas son:

Temporalidad Una vez que se supere la situación de inferioridad social en que se encuentra la población beneficiaria, las medidas deben cesar o suspenderse.

Legitimidad. Debe existir una discriminación verificada en la realidad y su adopción deberá ser compatible con el principio constitucional de igualdad vigente en cada país.

Proporcionalidad. La finalidad de las medidas debe ser proporcional con los medios a utilizar y con las consecuencias jurídicas de la diferenciación. La aplicación de estas medidas no debe perjudicar gravemente a terceros excluidos del trato preferente.

Agenda Pública: En términos generales, la noción de la agenda pública refiere al proceso de inclusión de aquellos asuntos sociales que son percibidos por los miembros de una comunidad como meritorios de la atención de la autoridad gubernamental existente. Para que un problema forme parte de la agenda pública es preciso que exista un interés compartido en cuanto a la necesidad de establecer acciones de carácter formar para su resolución. Este interés se conforma a través de la deliberación pública y la identificación de los problemas y las consecuencias del mismo sobre los y las interesadas. En el ciclo de formación de las políticas públicas, éstas inician con el establecimiento de las prioridades de la agenda pública y continúa con la conformación de la agenda institucional, es decir, con el ingreso de estos problemas a la lógica político institucional de las dependencias que intervendrán en su resolución

Análisis de Género: Herramientas teórico metodológicas que permiten el examen sistemático de las prácticas y roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar como se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes instituciones que habrán de emprenderse para lograr la equidad entre los géneros.

El análisis de género también se aplica en las políticas públicas. Este consiste en identificar y considerar las necesidades diferenciadas por género en el diseño, implementación y evaluación de los efectos de las políticas sobre la condición y posición social de mujeres y hombres respecto al acceso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento de las mujeres.

La metodología del análisis de género debe incluir variables como: clase, etnia, edad, procedencia rural/ urbana, credo religioso y preferencia sexual, para evitar hacer generalizaciones que obvian las especificidades del contexto en que se producen las relaciones de género.

Brechas: Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la equidad de género

Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es fundamental dado que permiten documentar la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.

Condición/ posición de las mujeres: Por condición se entiende a las circunstancias materiales en que viven y se desarrollan las personas. Éstas se expresan en el nivel de satisfacción de las necesidades prácticas e inmediatas y en los niveles de bienestar de los individuos y los hogares. Se utilizan como indicadores de las condiciones sociales y del acceso a la educación, a la salud, al agua potable, la vivienda, la higiene, entre otras variables que dan cuenta de la calidad material y ambiental de la vida.

Por posición se alude a la ubicación de las mujeres en la estructura de poder que prevalece en una sociedad. Su análisis comprende el reconocimiento social, el estatus, la disposición de las fuentes de poder que incluye el control de los activos productivos, la información, la participación en la toma de decisiones, entre otras dimensiones.

El uso del binomio condición/ posición de la mujer como herramienta conceptual y operativa es utilizado con frecuencia en el análisis de género, debido a que su combinación dialéctica sirve para expresar cuáles son los factores y mecanismos sociales, económicos y culturales que mantienen a la mujer en una situación de poder desventajosa y subordinada en relación con el hombre. La forma en que se expresa esta subordinación varía según el contexto histórico y cultural.

Construcción social del género: Refiere a la definición de las características y los atributos que son reconocidos socialmente como masculinos y femeninos, así como al valor que se les asigna en una determinada sociedad. Este proceso transcurre a nivel personal como social e institucional. Individualmente la construcción social del género se lleva a cabo a lo largo del ciclo de vida de los sujetos, durante el cual los procesos de socialización en la familia y en las instituciones escolares tienen una particular relevancia.

A nivel social, la construcción del género es un proceso sociopolítico que articula las representaciones y significados sociales atribuidos a mujeres y hombres con la estructura material y con las normas y reglas que ordenan y regulan el acceso y control de los recursos.

Se trata de un postulado central de la perspectiva de género porque permite articular la crítica a la asignación de roles y actividades sociales para mujeres y hombres.

Cultura Institucional: La cultura institucional se define como un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en

parte de la personalidad de éstas. Se puede afirmar que la cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia³⁷.

Se reconocen cuatro dimensiones a través de las cuales se puede observar cómo el género se hace presente en la cultura institucional. Éstas son:

Las *prácticas formales de trabajo* y de relación entre los miembros de una organización, las que generalmente aparecen como “neutrales” al género aunque normalmente tienen efectos discriminatorios para las mujeres.

Las *prácticas informales* que refieren a la interacción cotidiana no explicitadas en las reglas y normas de una organización. En este nivel se incluyen las interacciones que dan lugar al acoso sexual y a la descalificación de la autoridad femenina en otros hábitos frecuentes.

Los *símbolos e imágenes* que refuerzan o trastocan los roles y estereotipos de género.

La *comunicación y el lenguaje* cotidiano y oficial de una organización.

Datos desagregados por sexo: Véase *estadísticas desagregadas por sexo*.

Desarrollo Humano: un proceso de crecimiento integral, para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población a través de la obtención habilidades y virtudes, así como la creación de oportunidades sociales, la erradicación de la desigualdad, la exclusión e inequidad social entre los individuos y grupos, con el fin de lograr su incorporación plena a la vida económica, social y cultural³⁸ (*)

Desigualdad – económica o social– son las disparidades entre sujetos producidas por la diversidad de sus derechos patrimoniales, así como de sus posiciones de poder y sujeción. Las primeras concurren, en su conjunto, a formar las diversas y concretas identidades de cada persona; las segundas, a formar las diversas esferas jurídicas³⁹. (*)

Desigualdad de género: Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria.

37 Inmujeres. **Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública**, pp. 13.

38 Gobierno del Estado de Jalisco (2004). **Ley de Desarrollo Social para el Estado de Jalisco**, Artículo 4

39 Luigi Ferrajoli y Miguel Carbonell. **Igualdad y Diferencia de Género**, pp. 17

La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

Diagnóstico: Es una herramienta de sistematización y análisis de información utilizada para identificar y abordar problemas dentro de una institución o una situación social dada. No existe un procedimiento estándar o único para realizar un diagnóstico, pues las técnicas y herramientas para recolectar e interpretar la información pueden variar según la naturaleza del problema. Por ejemplo, se pueden realizar diagnósticos institucionales, sociales, ambientales, pedagógicos y organizacionales, y cada uno tendrá una manera particular de abordar las dimensiones de estudio.

Los diagnósticos que se utilizan en la planeación con perspectiva de género tienen dos intenciones: una social y otra institucional. La primera, está encaminada a conocer la situación de las mujeres en campos como la salud, la educación, el trabajo, la vulnerabilidad frente a la violencia y otras dimensiones sociales de la desigualdad de género. La elaboración de diagnósticos como estos, requieren de datos demográficos y sociales desagregados por sexo y de especificar las brechas de desigualdad de género, que indican la distancia entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos socialmente disponibles. Un elemento conceptual que la teoría de género ha aportado a este uso de los diagnósticos es la distinción entre práctica y estrategia, mediante las cuales se puede determinar la condición y posición de las mujeres, así como el alcance de los objetivos de los proyectos, programas o acciones públicas adoptadas por los gobiernos.

La segunda intención refiere al diagnóstico institucional realizado como parte de la planeación de las estrategias del enfoque integrado al género. Este diagnóstico busca captar las oportunidades y fortalezas de los agentes interesados en anclar el género en las políticas programas y acciones públicas. Una técnica utilizada con frecuencia para realizar diagnósticos institucionales es el procedimiento conocido como FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) cuya matriz relacional a información del contexto con la información interna de las organizaciones y los agentes que impulsan una acción de cambio. Producto de este ordenamiento es la obtención de elementos para priorizar planes de incidencia e impacto institucional.

Diferencia(s) es un término descriptivo: "quiere decir que de hecho, entre las personas, hay diferencias, que la identidad de cada persona está dada, precisamente, por sus diferencias, y que son éstas las que deben ser tuteladas, respetadas y garantizadas en obsequio al principio de igualdad"⁴⁰. (**)

Discriminación: De acuerdo con el Artículo 4º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la **discriminación** es “toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, religión, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”. Esta definición concuerda con la de la CEDAW, en la cual especifica que la discriminación puede darse en las esferas política, económica, social, cultural y civil o cualquier otra.

La discriminación se produce tanto en el ámbito familiar como en el público. En el familiar la violencia de género, la sobrecarga de trabajo y las responsabilidades domésticas, las prácticas sexistas en relación con la educación de las niñas y la preferencia masculina por heredar, son algunos de los factores que contribuyen a discriminar a las mujeres en el ejercicio de sus derechos. En el ámbito público, la discriminación ocurre a través de formas directas de violencia en la comunidad, la escuela y el trabajo, y de la ceguera de las políticas públicas que carecen de acciones específicas para procurar la equidad de género.

Uno de los conceptos relacionados con la erradicación de las condiciones de discriminación de las cuales han sido víctimas las mujeres –entre otros grupos sociales, como las personas con discapacidad, de origen étnico diverso, por ejemplo – es el conocido como discriminación inversa o positiva, que en Francia se le denomina discriminación positiva y en Estados Unidos, acción afirmativa.

División sexual del trabajo: Categoría analítica que permite cambiar y comprender la inserción diferenciada de mujeres y hombres en el espectro de las responsabilidades y obligaciones productivas y reproductivas que toda sociedad constituye para organizar el reparto de tareas entre sus miembros.

En la teoría de género se hace referencia a la división sexual del trabajo para distinguir la asignación diferenciada de papeles o roles y atribuciones entre mujeres y hombres. En este sentido, es importante distinguir el carácter histórico del reparto de funciones entre mujeres y hombres, dado por un conjunto de factores culturales que han situado a las mujeres en clara desventaja respecto a los hombres.

La división sexual del trabajo ha generado y reforzado roles de género que se expresan en la segregación del mercado laboral. Usualmente se reconocen tres tipos de roles de género:

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

Rol reproductivo. Está relacionado con la reproducción social y las actividades para garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia, es decir, la crianza y la educación de los hijos e hijas, la preparación de alimentos y el aseo del hogar, entre otras.

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

La asignación de roles está cambiando a partir del ingreso de las mujeres en el mercado de trabajo y el aumento de varones desempleados, por lo que es necesario tomar en cuenta el uso de la categoría “división sexual” del trabajo desde una perspectiva flexible que considere los cambios vigentes en nuestra sociedad.

Empoderamiento: el uso de este término en castellano ha sido objeto de severas críticas por su origen anglófono *empowerment* por lo que a menudo se han buscado conceptos alternativos para su denominación. Entre los más usados como equivalentes están “potenciación” y “poderío”. No obstante, cualquiera de los términos que se elijan, la idea implícita es la acción de “ganar poder”. Las propuestas de empoderamiento fueron formuladas por un colectivo de mujeres del Tercer Mundo que, desde una crítica a las visiones de un feminismo occidental homogeneizante, buscó formular planteamientos que incluyeran las diferencias de clase y etnia⁴¹.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, “es el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación y exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio de poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades”.

El objetivo estratégico del empoderamiento es dar poder a las mujeres, pero entendiendo éste no como un ejercicio de dominación sobre otros, sino como la capacidad efectiva de controlar las fuentes del poder social. Para ello, es fundamental aumentar la “capacidad de las mujeres de confiar en sí mismas e influir en la dirección de los cambios mediante la habilidad de ganar el control sobre recursos materiales y no materiales fundamentales”⁴². Al lado del enfoque de empoderamiento se desarrolla el concepto de autonomía para enfatizar los procesos que diferentes grupos sociales utilizan desde posiciones subalternas para

41 Véanse Sen y Grown 1985; Sen 1997 y Moser 1991

42 Caroline Moser. **La planificación de género en el Tercer Mundo: Enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de Género**, 1991, pp. 105.

abrirse espacios de participación y modificar su situación de subordinación.

Se reconoce que el empoderamiento no es un proceso lineal, por el contrario, es dinámico, multidimensional y su acción no se restringe al cambio individual, abarca también el ámbito de las relaciones interpersonales y la transformaciones institucionales y culturales. No obstante, en cualquier nivel en que éste suceda, los cambios en la conciencia individual o colectiva son esenciales. Para ello, las políticas de promoción del empoderamiento contemplan procesos de diferentes tipos, entre otros:

- a) Proceso educativos que permitan comprender la situación de subordinación de las mujeres.
- b) Proceso psicológicos que desarrollen la autoestima y la confianza en las relaciones grupales.
- c) Procesos de acceso y control de los recursos para aminorar la dependencia económica y ampliar el margen de negociación de las mujeres en la familia, la comunidad y el Estado.
- d) Procesos de organización política que refuercen las habilidades de las mujeres para organizar y movilizar cambios sociales.

Enfoque Integrado de Género: El enfoque integrado de género ha sido un término que, en español, se le ha dado a la noción que en inglés se conoce como *gender mainstreaming*. Este concepto fue definido por primera vez en la III Conferencia Internacional de la mujer celebrada en Nairobi, y adoptado como una estrategia generalizada de acción en la IV Conferencia Internacional celebrada en Beijing en 1995.

El sentido principal otorgado a esta noción, ha sido incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

El objetivo del enfoque integrado de género es transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Por ello, las estrategias para la implementación del enfoque integrado de género contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios. Ambas dimensiones son necesarias para dar coherencia y sostenibilidad de la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer del Estado.

Toda estrategia del enfoque integrado de género supone la articulación proactiva de actores institucionales, quienes ubicados en diversos planos de la estructura institucional, participan

de diferente manera en la gestión de las estrategias de transversalidad. Los institutos de la mujer y las unidades especializadas de la mujer existentes en las Secretarías, tienen la atribución normativa y operativa de vincular a estos actores y lograr, mediante su articulación, una sinergia positiva que haga posible los cambios requeridos y deseados.

El INMUJERES ha definido un conjunto de acciones prioritarias como elementos básicos e indispensables de cualquier estrategia para implementar enfoque integrado de género cuya gestión variará conforme a la complejidad de las instituciones y la voluntad política de las autoridades. Estos son:

- a) Los diagnósticos con perspectiva de género
- b) La desagregación de estadísticas por sexo
- c) La construcción de indicadores de equidad de género
- d) La planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con perspectiva de género
- e) Los presupuestos sensibles al género
- f) La transparencia y rendición de cuentas en las políticas de equidad
- g) Las acciones afirmativas
- h) La armonización legislativa
- i) La capacitación y profesionalización de las y los servidores públicos
- j) La inclusión de acciones afirmativas en la cultura organizacional
- k) El monitoreo y la evaluación con perspectiva de género

Equidad de Género: La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias”, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias⁴³. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

En esta tesitura, las políticas de equidad no se limitan a una dimensión de oportunidades de acceso al bienestar material, sino que suponen cambios en la configuración socio-cultural de las relaciones de poder. Ello es especialmente necesario en el caso de la equidad de género cuyas exigencias suponen cambios profundos en la sociedad, la cultura y el poder para eliminar la discriminación y la opresión en razón del sexo.

Desde el feminismo, la equidad de género y la igualdad están unidas, pero es incorrecto reemplazar una con la otra, ya que la igualdad es un valor superior que apela un estatuto

43 D'Elia y Maingon. *La equidad en el desarrollo humano: estudio conceptual desde el enfoque de la igualdad y la diversidad. Documentos para la discusión*, 2004.

jurídico de las mujeres y el principio de no discriminación basada en la **diferencia** sexual. En tanto que la equidad es una medida más bien dirigida a cubrir el déficit histórico y social de las desigualdades por razón de género.

Espacio público y privado: Idea de orden político que hace referencia a la dinámica de relaciones y límites entre el interés colectivo y la utilidad o interés individual. Esta noción no es propia de las sociedades modernas, las sociedad antiguas (Grecia y Roma) tuvieron una propia distinción entre lo público (polis) y lo privado. No obstante, en el *continuum* histórico, este binomio se ha robustecido adquiriendo diversos significados cada vez más complejos⁴⁴.

En la definición moderna, la construcción del Estado, el desarrollo del mercado y la progresiva individualización de las personas han permitido decantar los límites entre lo “público” y lo “privado”, generando nuevas relaciones entre la sociedad, los individuos y el Estado. Relaciones que se concretaron en el reconocimiento de derechos individuales frente al poder de la autoridad, generalmente expresada en el Estado y reconocida como “interés general”. La noción de ciudadanía es la cristalización del ideal normativo que subyace a la división de lo público y lo privado moderna, al reconocer los derechos individuales en la toma de decisiones políticas y en el mercado y suponer que mediante esta participación, las leyes que emergen son resultado del consenso y la legitimación social.

Desde el punto de vista del género esta división moderna heredó las visiones sexistas de los clásicos al negar a las mujeres estatus jurídico para ser portadoras de derechos individuales y ciudadanos. De tal forma que la distinción de lo público y lo privado se utilizó para justificar la subordinación de las mujeres a la autoridad del marido y su reclusión en el espacio doméstico, como responsable de la vida familiar y la crianza de las hijas e hijos, mientras que a los hombres se les consideró con derechos ciudadanos para participar de las decisiones económicas y políticas del interés general.

Para efecto de la perspectiva de género, la comprensión de los sesgos sexistas de la división de lo público y lo privado es relevante para comprender que:

- a) Usualmente los intereses de las mujeres han sido concebidos como para de los asuntos familiares y no como asuntos públicos o de interés general.
- b) La lucha de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos necesariamente ha implicado cuestionar “lo privado” como un espacio carente de valor y relevancia social.

Estadísticas desagregadas por sexo: Comprenden aquéllas fuentes de información que desde el propio diseño conceptual y a través de todas las fases del proceso de construcción de datos cuantitativos, persiguen captar la especificidad de la situación de las mujeres con

44 Rabotnikof, Nora. **El espacio público y la democracia moderna**, 1997.

relación a los hombres, es decir, los aspectos que las distancian o aproximan en una variedad de ámbitos sociales.

Por medio de estas estadísticas se pretende identificar los factores que se relacionan con la desigualdad de género. Si bien el ideal sería captar las asociaciones estadísticas significativas entre los diversos procesos sociales –de importancia estratégica en la reproducción de la inequidad de género –, ello requeriría un prerrequisito: que las personas que originen la información tomen en cuenta el enfoque de género.

Las estadísticas desagregadas por sexo son un componente básico del diagnóstico y del proceso de planeación, ya que permiten evidenciar con “datos duros” las desigualdades en el acceso a oportunidades, recursos y toma de decisiones. En muchos campos, la ausencia de estadísticas desagregadas impide visibilizar las inequidades y dimensionar las problemáticas y obstruye la labor de quienes toman las decisiones para elaborar programas focalizados con equidad.

Estereotipos: Los estereotipos son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales (comunidad, sociedad, país, etc.) Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica.

También referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. De esta forma, son las imágenes culturales que se asignan a los sexos, por ejemplo, que los hombres visten de azul y las mujeres de rosa, o que estas son sentimentales y los hombres no tienen derecho a llorar. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre los sexos.

Evaluación: Proceso que tiene por finalidad medir el logro de los objetivos y las metas planteadas en una acción, proyecto o política. La evaluación permite determinar el grado de eficacia y eficiencia con que se emplean los recursos, y así evidenciar posibles desviaciones, además de adoptar medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas programadas.

La evaluación comprende las valoraciones y análisis de la cadena de hechos de los que consta un programa (diseño, población, objetivo, metodología, reglas de operación, instrumentos de aplicación, etc.), para con ello detectar los factores relevantes que dieron origen a determinados resultados.

Desde la perspectiva de género, esta evaluación conlleva el examen de los planes, programas y proyectos, teniendo en cuenta las necesidades, intereses, actividades y situaciones de partida diferenciales de mujeres y hombres. La realización de este análisis requiere de datos desagregados por sexo y conocer la dinámica de las relaciones de género en el contexto en que se hayan aplicado las políticas y programas. El objetivo de la evaluación con perspectiva de género consiste en examinar si las acciones o políticas refuerzan las desigualdades existentes, o, por el contrario, si han contribuido a superarlas.

La evaluación desde la perspectiva de género se considera un proceso difícil por varias razones. La primera de ellas es porque las políticas públicas, desde su origen, no han sido planeadas tomando en cuenta esta perspectiva, por lo que las evaluaciones tienen siempre que fundamentar cómo se definió. Esta dificultad epistemológica sobre la equidad de género ha originado que los distintos tipos de evaluación incluyan o expliquen aspectos del contexto cultural de las instituciones o de la población a la que afectará cada política.

Para resolver esta dificultad, Bustelo⁴⁵ desarrolló una metodología que ha denominado “meta evaluación”. Esta consiste en proponer que las evaluaciones se hagan con base en los informes y fuentes secundarias elaboradas por las dependencias públicas. Esta metodología corresponde a la dinámica de la inclusión del género en el Estado (transversalidad) y de ejecución de los planes de igualdad, en los que participan diversas entidades públicas que evalúan sus resultados de manera individual y de acuerdo con su propia dinámica.

Género: categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Pero “¿por qué la diferencia sexual implica desigualdad social?”⁴⁶ Una respuesta se encuentra en Scott, quien define el género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es una forma primaria de relaciones significantes de poder”⁴⁷. Este concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Formas que varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.

El concepto de género se utilizó por primera vez en la psicología médica durante la década de 1950. Sin embargo, fue hasta 1968 que Robert Stoller la desarrolló a través de una investigación empírica en la que demostró que lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino las expectativas sociales, ritos, costumbres y experiencias que se ciernen sobre el hecho de haber nacido mujeres u hombres. Esta observación permitió concluir que la asignación y adquisición del género es

45 Bustelo, María. **La evaluación de las políticas de género en España**,

46 Lamas, Marta. **El género, la construcción de la diferencia sexual**, pp. 13

47 Íbidem, pp. 17.

una construcción sociocultural con la que se desnaturalizan las relaciones sociales entre los sexos.

A partir de la teoría de género, se empezó a comprender que la valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, de las representaciones y significados culturales atribuidos a la masculinidad y feminidad, así como los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.

Así se distingue el “sexo” del “género como categorías que aluden a distintos procesos.

Género en el Desarrollo (GED): Enfoque basado en el reconocimiento de las relaciones de poder y conflicto que existen entre mujeres y hombres para entender la subordinación de éstas. Sitúa la desventaja de las mujeres no sólo en ellas, sino como consecuencia de relaciones sociales inequitativas entre hombres y mujeres, donde estas últimas se encuentran en una situación de desventaja respecto al acceso y control de los recursos y beneficios del desarrollo.

Este concepto, originado desde el enfoque de Mujeres en el Desarrollo (MED) surgió como una respuesta a los proyectos que negaban la posibilidad de crear cambios sostenibles en el estatus social de las mujeres. El enfoque GED se fundamenta en los aspectos sociales, económicos, políticos y culturales que determina la forma en que mujeres y hombres participan, se benefician y controlan los recursos de los proyectos y actividades de manera diferenciada. Este enfoque transfiere la atención sobre las mujeres como grupo potenciador del desarrollo en igualdad de oportunidades que los hombres.

Véase Mujeres en el Desarrollo

Igualdad: El principio de que todos los seres humanos son iguales, es el fundamento ético y político de una sociedad democrática. Puede explicarse desde dos enfoques: como igualdad de ciudadanía democrática o como igualdad de condición o de expectativas de vida. La primera dimensión se vincula con la idea de que a cada miembro de la sociedad le debe ser asegurado, de modo igualitario, un cierto catálogo de derechos básicos que, al desarrollar su proyecto de vida, le permita ejercer su condición de agente democrático. La segunda dimensión apunta a que una igualdad real importa, necesariamente, el establecimiento de un estado de cosas moralmente deseable, que garantice a cada ser humano el goce de un mínimo común de beneficios sociales y económicos.

Cuando se hace referencia a la idea de igualdad tenemos: la igual dignidad de todo individuo, la igual participación, igualdad ante la ley, igualdad política, igualdad en las condiciones materiales de vida y la igualdad de oportunidades.

Implica una combinación de aspecto constitucionales y de justicia distributiva. Por un lado, será necesario tener en cuenta aspectos procedimentales, tales como proscribir limitaciones arbitrarias contra las oportunidades (prejuicios clasistas o raciales), y por otra, definir los principios básicos a través de los cuales dichos procedimientos se harán realidad.

La igualdad presupone también la misma asignación de derechos igualitarios de distribución; es decir, la igualdad de satisfacción de ciertas necesidades fundamentales requiere, por su parte, normas equitativas de asignación, esto es, privilegios para los económicamente más frágiles (subsidios). El Estado debe de proveer imparcialidad e igualdad en la posesión y disfrute de los mismos derechos básicos de carácter político y económico e igual participación de los individuos de cualquier ámbito.

De la misma forma que la igualdad de género, la *igualdad* parte del postulado que todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre.

De acuerdo con el Artículo 6º de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres la “igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo”.

Véase *equidad de género*

Indicador: es una medida o valor que describe una situación o condición de un fenómeno particular, en un periodo de tiempo determinado y en un espacio geográfico específico. Permite mostrar, con base en indicadores cuantitativos, el avance de un programa o acción, en qué parte se encuentra con respecto a las metas, así como evaluar programas específicos y determinar su impacto. Por otro lado están los indicadores cualitativos, que proporcionan información acerca de descripciones de procesos o resultados del impacto de los programas y políticas públicas. Estos indicadores se conforman a partir de descripciones de las percepciones, actitudes, comportamientos y características.

Los indicadores de género tiene la función de señalar las desigualdades y las brechas entre mujeres y hombres. Son medidas específicas que muestran los cambios en la condición social de las mujeres y los hombres en un contexto y períodos dados. Su utilidad se centra en la capacidad de reflejar tanto la situación relativa de mujeres y hombres, como los cambios

de las brechas entre las mujeres y los hombres en distintos periodos.

Los indicadores se clasifican según la naturaleza del objeto a medir. Para la planeación se distinguen principalmente los siguientes:

Indicadores de proceso. Refieren el uso de los recursos puestos a disposición de un programa o proyecto, que dan cuenta del grado de cumplimiento de las actividades planeadas. Son indicadores definidos desde el inicio de un proyecto y durante su seguimiento.

Indicadores de resultados. Señalan los resultados logrados de acuerdo con las metas planeadas. Permiten captar las actividades realizadas, y desde una perspectiva de análisis costo- beneficio nos aproximan a las valoraciones sobre la eficiencia y la eficiencia del quehacer institucional.

Indicadores de impacto. Miden la efectividad de un programa tiempo después de que éste ha concluido y mantienen una estrecha relación con el logro de los objetivos de la intervención pública.

Indicadores compuestos. Se constituyen de la suma de diversos indicadores, asignando a cada uno de ellos un peso distinto, de acuerdo con el impacto que éste tiene en el fenómeno.

Indicadores de evaluación. Medidas numéricas o valores que dan cuenta de una situación específica en un tiempo determinado, es decir son aquellos parámetros que miden de forma resumida ciertas características de un grupo o varios grupos objetivo.

Indicadores de gestión. Miden los costos unitarios y la productividad. Reflejan la racionalidad en el uso de los recursos financieros, materiales y humanos. Estos indicadores tienen como objeto medir la eficiencia con que los recursos son utilizados, por lo que también se les conoce como indicadores de productividad. Se emplean para detectar y/o prevenir desviaciones que pueden impedir el logro de los objetivos institucionales y para establecer bases que determinen costos unitarios por áreas y programas.

Indicadores de desempeño. Se enfocan a medir la efectividad de los servicios dirigidos a la población. Se utilizan durante la etapa de ejecución para asegurar la implantación exitosa de las estrategias seleccionadas para el logro de objetivos. Se clasifican en:

Indicadores de cobertura miden el alcance del objetivo en relación con el universo o población objetivo.

Indicadores de calidad: se enfocan principalmente a medir el grado de satisfacción de las y los usuarios de los servicios o beneficios de un programa.

Uno de los pasos clave para determinar indicadores de género es la identificación de las desigualdades y brechas de género en el ámbito de observación y evaluación.

Índice de Desarrollo Humano: El PNUD desarrolló el Índice de Desarrollo Humano (IDH) para medir el nivel de desarrollo de determinada población, en un territorio determinado, de tal forma que pueda ser comparado y sea equiparable entre distintas naciones o grupos poblacionales.

Inequidad: Término utilizado en la perspectiva de género para referirse a las diferencias de oportunidades entre mujeres y hombres.

Véase Equidad de género e Igualdad.

Mujeres en el Desarrollo (MED): Enfoque surgido en la década de 1970 que tiene por objetivo integrar funcionalmente a las mujeres a una estrategia de desarrollo, partiendo del supuesto de que su participación es necesaria para éste. Atiende la subordinación de que son objeto debido a su exclusión del mercado y las coloca como parte central del problema del desarrollo, pues su exclusión equivale a que la mitad de los recursos humanos quede fuera de los procesos productivos.

Véase *Género en el desarrollo*

Necesidades estratégicas: Son los componentes relacionados con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los hombres. Un elemento fundamental para comprender las necesidades estratégicas es el concepto de “poder”, entendido en este caso como la columna vertebral desde donde se articulan tales necesidades estratégicas, de aquí que las demandas de género se asocian con el aumento de control sobre los beneficios, los recursos y oportunidades por parte de las mujeres para que mejoren su posición. En tal sentido, se refieren a todo aquello que hay que remediar para superar la posición subordinada de las mujeres a los hombres en la sociedad, y tienen que ver con la potenciación de las mujeres.

Estas necesidades varían según el contexto social, económico y político en el que ocurren,

usualmente tienen relación con problemas de igualdad, como la capacitación de las mujeres para que accedan a oportunidades de trabajo y de información, a remuneración igual que la de los hombres por trabajo de igual valor, al derecho a la propiedad de la tierra, la prevención del acoso sexual en el trabajo, la violencia doméstica y su libertad de elección acerca de la maternidad. Resumiendo, se trata de necesidades que apuntan hacia cambios sustanciales en áreas estratégicas, como leyes, la educación libre de sexismo, modelos de desarrollo participativos, ciudadanía plena para las mujeres y una vida sin violencia. En tanto necesidades, son modificables de acuerdo con el contexto histórico y social de la problemática presentada.

Necesidades prácticas: Se identifican a partir de los roles socialmente definidos como respuesta a las carencias que deben cubrir las mujeres. Derivan de las actividades o roles desempeñados por mujeres y hombres y se orientan a facilitar el cumplimiento de ese rol. Por eso, suele percibirse a las mujeres como madres, amas de casa o proveedoras de las necesidades básicas de la familia, donde surgen necesidades que perciben de forma inmediata y que tienen que ver con la supervivencia y deficiencias en las condiciones de trabajo, las cuales se traducen en necesidades como: falta de alimentos, de agua potable, de vivienda, de energía eléctrica, de instalaciones sanitarias, de empleo y de ingresos entre las más importantes.

Estas necesidades de las mujeres y los hombres usualmente están ligadas a “estrategias de supervivencia”, lo que no permite que las mujeres superen su posición desventajosa ni promueven la igualdad.

Patriarcado: Término antropológico usado para definir la condición sociológica donde los miembros masculinos de una sociedad tienden a predominar en posiciones de poder; mientras más poderosa sea esta posición, más probabilidades habrá de que un miembro masculino la retenga.

Se usa también en sistemas de liderazgo de orden masculino en ciertas iglesias o cuerpos religiosos, por ejemplo, las iglesias ortodoxas griega y rusa.

Patrón de género: se refiere a los códigos de conducta que se vinculan a la percepción de cómo deben actuar y comportarse mujeres, hombres, niñas y niños en determinadas circunstancias. Se refleja en cuestiones de convivencia, acceso a recursos, valores, etc.
(**)

Perspectiva de género: Cuando se habla de perspectiva de género se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica sino también por las diferencias culturales

asignadas a los seres humanos.

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

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

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

Aplicando el proceso de desarrollo, la perspectiva de género cuestiona los aportes y beneficios diferenciados de las políticas públicas en la calidad de vida de mujeres y hombres, es decir, busca derribar el mito de la neutralidad de las políticas en su diseño y ejecución. De igual forma, visibiliza a las mujeres como sujetos potenciales del desarrollo superando las visiones fragmentadas que las consideran “grupos vulnerables” o ciudadanas de segunda categoría.

En suma, la importancia de la aplicación de la perspectiva de género en los estudios sociales radica en las posibilidades que ofrece para comprender cómo se produce la discriminación de las mujeres y las vías para transformarla.

Pertinencia de género: es un modo de aproximarse y analizar una realidad (económica, social, política, legal, organizativa, metodológica, etc.) en el que la variable sexo es el eje vertebrador del análisis que se realiza. Se trata, en definitiva, de saber si dicha variable es relevante, significativa, en la intervención que se va a emprender⁴⁸. (*)

Posición: véase condición

Presupuestos con perspectiva de género: son aquellos que toman en cuenta “aquellos procesos, herramientas y propuestas que entienden que las relaciones de género marcan pautas sociales, económicas y políticas que repercuten en que el presupuesto tenga un

48 Ángeles González González, et. al. Módulo 6. Guía para Identificar la Pertinencia de Género. pp. 25. <http://www.unidad-genero.com/documentos/104.pdf> (20/noviembre/08)

impacto diferenciado sobre hombres y mujeres”⁴⁹.

Presupuesto público: “una estimación financiera anticipada, anual de los egresos e ingresos necesarios del Sector Público Federal, para cumplir con las metas de los programas establecidos. Asimismo, constituye el instrumento operativo básico que expresa las decisiones en materia de política económica y de planeación”.⁵⁰

Rol: Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/ exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones sino cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él.

Entre los roles que tradicionalmente se han designado a las mujeres se encuentran:

- a) Las responsabilidades reproductivas que incluyen el trabajo doméstico, el cuidado y la educación de los hijos e hijas, mantenimiento del hogar y relaciones familiares.
- b) Las responsabilidades productivas, como la elaboración y comercialización de bienes, servicios y recursos para su propio sustento y de su familia por ejemplo la docencia y la enfermería.

Véase: Distribución sexual del trabajo

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres (varón o hembra). Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que las sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Sistema Sexo- Género: Sistema sociocultural que asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. Rubin señala que lo que verdaderamente explica las diferencias de género es cómo se determina el sexo culturalmente de tal forma que cada sociedad cuenta con su propio sistema sexo- género. En este sentido muchas de las explicaciones acerca de la condición subordinada se deben a las relaciones que organizan y produce el género.

Techo de cristal: barrera invisible dentro del entramado estructural de las organizaciones que no permite o impide el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Esta invisibilidad está dada por la inexistencia de algún mecanismo formal o informal al cual pueda atribuirse esta situación, por lo que las razones son difíciles de detectar.

49 Definición de términos básicos en presupuesto y Género. Presupuestos y género. http://www.presupuestoygenero.net/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=28 (17/noviembre/08)

50 www.shcp.gob.mx

Teoría de Género: Tiene por herramienta central el análisis de las diferencias entre sexo y género, aunque esta diferencia abarca la concepción de cada sociedad respecto a las relaciones entre los sexos. Trata de mostrar la diversidad de formas en que se presentan las relaciones de género al interior de las distintas sociedades que conforman la civilización humana, mostrando la identidad genérica de mujeres y hombres de acuerdo con los patrones y costumbres culturales de cada una de ellas.

Bibliografía

Libros

Aguiar Villanueva, Luis F. **El Estudio de las Políticas Públicas**. México: Miguel Ángel Porrúa, 1992. 283 pp.

Blanco, Lara y Guiselle Rodríguez. **Candil en la calle... y luz en la casa**. México: Inmujeres-UICN, 2002, 1ª Reimpresión, 55 pp.

Bustelo Ruesta, María. **La evaluación de las políticas de género en España**. Madrid: Catarata, 2004, 140 pp.

Ferrajoli, Luigi y Miguel Carbonell. **Igualdad y Diferencia de Género**. México: Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación, colección miradas, número 2. 2005. 88 pp.

Galvis Ortiz, Ligia. **Comprensión de los Derechos Humanos**. Bogotá: Ediciones Aurora, 2005. 396 pp.

González González, Ángeles, et. al. Módulo 6. **Guía para Identificar la Pertinencia de Género**. España: Instituto Andaluz de la Mujer, 96 pp.
<http://www.unidadgenero.com/documentos/104.pdf> (20/noviembre/08).

Helena Hofbauer y Claudia Vinay. **Presupuestos sensibles al género: Herramientas metodológicas. Experiencias Internacionales y de México**. México: FUNDAR, pp. 60

Instituto Andaluz de las Mujeres. **Guía para Identificar la Pertinencia de Género**.

Inmujeres. **Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública**, 2002. 99 pp.

Inmujeres. **Glosario de Términos**. México: Inmujeres, 2007. 192 pp.

Inmujeres. **Memoria del Primer Seminario Latinoamericano de Metodologías de Capacitación**. México: Inmujeres, 2002. 240 pp.

Larralde, Selvia y Yamileth Ugalde. **Glosario de Términos**. México: Inmujeres, 2007. 190 pp.

March, Candida, Ines Smyth y Maitrayee Mukhopadhyay. **A guide to Gender Analysis Framework**. Gran Bretaña: Oxfam, 1999. 144 pp.

Mejía Lira, José. **La evaluación de la gestión y las políticas públicas**. México: Miguel Ángel Porrúa, 2003. 193 pp.

Moser, C. O, N. **Gender Planning and Development. Theory, Practice and Training**. Londres: Routledge. 1993.

Pardo, María del Carmen. **El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública**. México: Auditoría Superior de la Federación. Serie Cultura de la Rendición de Cuentas, 2005. 96 pp.

Rabotnikoff, Nora. **El Espacio público y la democracia moderna**. México: Instituto Federal Electoral, Colección Temas de la Democracia, tomo 1, 1997. 82 pp.

Sen, Gita y Karen Grown. **Development, crisis and alternative visions**. Noruega: Dawn, 1985

Valdés, Teresa coord. **Desarrollo e implementación de una estrategia de transversalización/ institucionalización de Género en PNUD**. PNUD- FLACSO: Chile, 2005. 91 pp.

www.pnud.cl/areas/Genero/DiagnosticoFinal.pdf (19/noviembre/08)

Artículos

Incháustegui Teresa. “Las políticas de género como políticas de equidad” (mimeo)

_____. “La Institucionalización del Enfoque de Género en las políticas públicas”, en La Ventana, No. 10, diciembre de 1999, pp. 84- 123.

_____ y Yamileth Ugalde. “La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia”, en Barquet Mercedes. **Compendio; Avances de la Perspectiva de Género en las acciones legislativas**. Comisión de Equidad y Género. LIX Legislatura. Cámara de Diputados México. 2006.

Laguna, Oscar. “Presupuestos públicos con perspectiva de género: un apoyo para lograr la equidad de género, en **Revista de Administración Pública**, Vol. XLIII, No. 115, enero-abril 2008, pp. 49- 74.

Levy, Caren. "The Process of Institutionalising gender in policy and planning: The 'Web' of Institutionalisation", Marzo, 1996. 28 pp.

http://www.ucl.ac.uk/dpuprojects/drivers_urb_change/urb_society/pdf_gender/DPU_Levy_Institutionalising_Gender.pdf (24/noviembre/2008).

Moser, Caroline. "La planificación de género en el Tercer Mundo: Enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género", en Guzmán, Virginia, et. al. (comps.) **Una nueva lectura: el género en el desarrollo**. Lima: Flora Tristán Ediciones, 1991.

Ottone, Ernesto. "Las nuevas dimensiones de la igualdad". Revista IIDH, no. 1,

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/iidh/cont/40/pr/pr8.pdf>
(11 noviembre 2008)

Pérez Duarte Alicia Elena. Revisión Jurídica

Joan Scott. "El género una categoría útil para el análisis histórico", en Lamas. Marta. **El Género: La construcción de la diferencia sexual**. México: Miguel Ángel Porrúa, 2ª. Reimpresión, pp. 265- 302

Sen, Gita."Empowerment as an approach to poverty", en **Human development papers**.

Documentos

D'Elia, Yolanda y Thais Maingon. **La equidad en el desarrollo humano: estudio conceptual desde el enfoque de la igualdad y la diversidad**. Documentos para la discusión, Informes sobre Desarrollo Humano de Venezuela- PNUD, 2004.

ILO/SEAPAT's **On Line Gender Learning & Information Module**.

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/harvrdfw.htm> (12/noviembre/08)

INEGI. **Mujeres y hombres en México 2007**. México: INEGI- INMUJERES, 2007.

Roggeband, Conny. "**TALLER 3: Igualdad de género y técnicas del mainstreaming de género: metodología SMART**". Jornadas Internacionales 8- 9 de octubre de 2003. Unidad de Igualdad y Género de Andalucía <http://www.unidadgenero.com/documentos/68.pdf> (13/noviembre/08)

Sin Autor. **Definición de términos básicos en presupuesto y Género. Presupuestos y género.**

http://www.presupuestoygenero.net/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=28 (17/noviembre/08)

Sin autor. **Guía para la evaluación del impacto en función del género.** 8 pp.

<http://www.aeci.int.bo/documentos/Materiales%20de%20g%E9nero/Evaluaci%F3n.%20Indicadores/evaluaci%F3n%20impacto%20g%E9nero.pdf> (19/noviembre/08)

SRE/ **Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, 1979

SRE/ Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. **Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México.** México, sl, sf.

Taylor, Viviane. **Gender Mainstreaming in Development Planning: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders.** Londres: Commonwealth Secretariat, 1999. 48 pp.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua. Versión electrónica.

Leyes y Programas

Estados Unidos Mexicanos. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

Estado de Jalisco. **Constitución Política del Estado de Jalisco**

Estados Unidos Mexicanos. **Ley del Instituto Nacional de las Mujeres**

Estados Unidos Mexicanos. **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

Estados Unidos Mexicanos. **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.**

Estados Unidos Mexicanos. **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**

Leyes Estatales

Gobierno del Estado de Jalisco. **Ley para la Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar del Estado de Jalisco.**

Gobierno del Estado de Jalisco (2004). **Ley de Desarrollo Social para el Estado de Jalisco.**

Otros Documentos

Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2008- 2012.

Estado de Jalisco. **Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2030**, versión electrónica.



Este programa es público, ajeno a cualquier partido político, queda prohibido su uso para fines distintos al desarrollo social.