

# Guía para personas tomadoras de decisiones sobre la incorporación de la perspectiva de género en la programación pública

y en los procesos públicos de toma de  
decisiones locales





# **Guía para personas tomadoras de decisiones sobre la incorporación de la perspectiva de género en la programación pública**

## y en los procesos públicos de toma de decisiones locales

Derechos reservados © 2023  
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)  
Montes Urales 440  
Col. Lomas de Chapultepec, Alcaldía Miguel Hidalgo  
Ciudad de México, C.P. 11000

Todos los derechos están reservados. Ni esta publicación ni partes de ella pueden ser reproducidas, almacenadas mediante cualquier sistema o transmitidas, en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, de fotocopiado, de grabado o de otro tipo, sin el permiso previo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Esta publicación fue realizada en el marco de la Autorización Financiera #ZMGS-2200197193. El análisis y las conclusiones aquí expresadas no reflejan necesariamente las opiniones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, de su Junta Ejecutiva, ni de sus Estados Miembros.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo es el principal organismo de las Naciones Unidas dedicado a poner fin a la injusticia de la pobreza, la desigualdad y el cambio climático. Trabajamos con nuestra extensa red de personas expertas y aliados en 170 países para ayudar a las naciones a construir soluciones integradas y duraderas para las personas y el planeta.

Esta publicación fue elaborada gracias a la colaboración entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en México, ONU Mujeres en México y el Departamento de Asuntos Políticos y Consolidación de la Paz (DPPA) en México.

Redactores técnicos: ProSociedad, Hacer el Bien: Ana Magdalena Rodríguez Romo, María Elena Valencia González, Martha Daniela Heredia Talavera, Galia Maritza López Borquez, Lizbeth Carrillo Hernández

Revisión PNUD México: Sol Sánchez Rabanal y Ksenia Alexandrova

Revisión ONU Mujeres México: Gerardo Camarena

Diseño editorial: Brenda Ortiz, Fernanda Sierra Negrete

**Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México**

**Lorenzo Jiménez de Luis**  
Representante Residente

**Sandra Sosa**  
Representante Residente Adjunta

**Sol Sánchez Rabanal**  
Oficial Nacional de Género

**Ksenia Alexandrova**  
Especialista Jr. en Transversalización de la Perspectiva de Género

**ONU Mujeres México**

**Belén Sanz Luque**  
Representante Residente

**Francisco Gerardo Camarena**  
Oficial Nacional de Programas

# Contenido

Abreviaturas y siglas	6
Prefacio	7
El enfoque de la Agenda 2030, los derechos humanos y la perspectiva de género en gobiernos locales	8
Introducción	9
<b>Conceptos generales</b>	<b>9</b>
<b>Público al que se dirige esta guía</b>	<b>12</b>
<b>¿Cómo puedo hacer un mejor uso de esta guía?</b>	<b>13</b>
Marco normativo federal e internacional	14
Instrumentos programáticos y principios clave de la transversalización de género en la programación pública a nivel local	19
<b>Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en el diseño/enmienda de los estatutos y regulaciones locales y en los procesos de revisión y aprobación de presupuestos, políticas, planes y servicios</b>	<b>30</b>
Anexo	31
Referencias	33

# Abreviaturas y siglas

**CEDAW:** Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (siglas en inglés)

**CIDH:** Comisión Interamericana de Derechos Humanos

**ECOSOC:** Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas

**INMUJERES:** Instituto Nacional de las Mujeres

**MAM:** Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres

**ODS:** Objetivos de Desarrollo Sostenible

**ONU:** Organización de las Naciones Unidas

**PFTPG:** Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género

**PG:** Perspectiva de Género

**PNUD:** Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

**UICN:** Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza

**PECC:** Programa Especial de Cambio Climático

# Prefacio

**Transversalizar la perspectiva de género** es un proceso que busca tomar en cuenta qué efectos tiene para la vida de los hombres y las mujeres cualquier acción que se realice desde las instituciones públicas buscando con ello lograr mayor igualdad entre ambos (CEPAL, 1997 citado en Salinas, 2010).

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres menciona que la transversalidad es:

*“...el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).*

Esta **Guía práctica para la Transversalización de la Perspectiva de Género a nivel local** está pensada para que, con el apoyo una serie de herramientas y breves pasos pueda integrar y llevar a cabo acciones sensibles al género; tales como la toma de decisiones, la elaboración de presupuestos, la integración de equipos de trabajo, entre otros.

Piense en esta guía como una herramienta de soporte para la toma de decisiones que caracteriza su cargo público, en el que las decisiones que se toman desde el ámbito municipal pueden tener un gran impacto en temas de género. Al ser el gobierno municipal el nivel de gobierno más cercano a la gente es aquí donde tienen más sentido y son más susceptibles por la ciudadanía las acciones de transversalidad y sensibilización.

# El enfoque de la Agenda 2030, los derechos humanos y la perspectiva de género en gobiernos locales

En 2015, todos los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobaron 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como parte de la **Agenda 2030**, en la cual se comprometieron todas y todos a ejecutar un plan para alcanzar esos objetivos en 15 años. Hoy, se han realizado avances significativos; sin embargo, a unos años de que expire el período inicialmente planteado, es de suma importancia el involucramiento de todos los niveles de gobierno, así como de la sociedad misma para alcanzar los ODS.

En ese sentido, esta guía contempla por añadidura un enfoque de cumplimiento de la Agenda 2030, de derechos humanos y de perspectiva de género en gobiernos locales. Con respecto al enfoque de la Agenda 2030, esta guía se centrará en los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

Cabe señalar, que la guía también integra en su diseño un enfoque en derechos humanos, en tanto que, por un lado, toma en cuenta que el Estado es un garante de los derechos y está obligado a promoverlos, defenderlos y protegerlos y; por otro lado, también considera que las personas y grupos sociales son dueños de tales derechos y tienen capacidad y derecho de reclamar y participar (CIDH, 2018). Es por ello que es de suma importancia integrar este enfoque durante todos los procesos y etapas del desarrollo de la política pública y la gobernanza.





# Introducción

## Conceptos generales

### ¿Qué es género?

Hablar de género no es referirse a sexo. Género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada considera apropiados para hombres y mujeres, en una época determinada. Es por ello por lo que “masculino” y “femenino” son categorías de género (ONU Mujeres, 2021).

### ¿Qué no es el género?

Ha sido frecuente que ocurran confusiones sobre los términos relacionados con la transversalización de género. A continuación, se mostrará qué no es género, para tratar de tener una mayor claridad en estos términos:

Género no es igual a sexo: sexo se refiere a los rasgos biológicos/físicos que le son asignados a una persona al momento de nacer.

Género no es igual a mujer: para entender el género es importante entender lo que conocemos como “masculino” y “femenino”. ¿Qué roles, comportamientos o prácticas asociamos con lo masculino y lo femenino? Cuando hablamos de género nos referimos exactamente a las características que según la sociedad y el contexto definen lo que es ser un hombre o una mujer, son las cosas, actitudes, comportamientos y trabajos, etc. que según las dinámicas sociales les corresponde a los hombres o a las mujeres solo por el hecho de ser hombres o mujeres.

Transversalizar la perspectiva de género implica crear medidas que promuevan que las mujeres gocen plenamente de sus derechos. Esto no implica que se conciba a las mujeres con más valor que a los hombres, sino que histórica, cultural y socialmente se les ha tratado de manera diferente a las mujeres; y, por lo tanto, es necesario tomar medidas que reconozcan estas diferencias y relaciones inequitativas de poder y nos ayuden a restablecer la igualdad sustantiva de

oportunidades, libertades, beneficios y derechos entre mujeres y hombres.

### REFLEXIÓN

**Tome unos minutos para reflexionar con apoyo de las siguientes preguntas:**

¿Nos comportamos igual con los niños que con las niñas que tenemos a nuestro alrededor?

¿Es el mismo regalo de cumpleaños el que le hacemos a un niño que a una niña?

¿Es posible tratar a un bebé de una manera no condicionada por su sexo?

### ¿Qué es la perspectiva de género?

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres define la perspectiva de género como la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión que viven las mujeres y que pretende justificarse mediante las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.

Contempla también las acciones que se deben emprender para actuar sobre estos factores que generan diferencias entre hombres y mujeres, buscando de esta manera crear condiciones de cambio que permitan avanzar en la promoción y construcción de la igualdad entre ambos, es decir, la igualdad de género (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

### Entonces, ¿qué significa “transversalizar la perspectiva de género”?

Esto significa que, desde el rol de cualquier persona que sea servidora o servidor público, se haga un análisis de género en cada acción realizada y en todas las etapas de toma de decisión del cargo que usted ocupa, es decir, buscar entender y problematizar si una circunstancia afectará de forma diferenciada a hombres y mujeres y buscando asegurar que las acciones tomadas beneficien tanto a las

mujeres como a los hombres de su municipio, contribuyendo así a cerrar la brecha de género.

Un ejemplo de transversalización de la perspectiva de género sería disponer de alumbrado público en zonas mayormente concurridas por mujeres, pues entendemos los riesgos que existen para ellas.

Para ello, es necesario identificar qué zonas son más concurridas por mujeres, las zonas geográficas donde se registran mayores actos de violencia o vandalismo, etc.

## REFLEXIÓN

**Tome unos minutos para reflexionar con apoyo de las siguientes preguntas:**

“Durante mi carrera política, ¿he estado acompañado/a de contrapartes del otro sexo?”

¿He notado que en este medio me rodeo de solo hombres?

¿Hay muchos más hombres que mujeres en este ámbito del gobierno?

¿Tenemos hombres y mujeres las mismas oportunidades de formación, de crecimiento profesional, de carrera política?

¿Hombres y mujeres tenemos el mismo sueldo por el mismo cargo?”

**Si contestó que NO a alguna o todas las preguntas, podrá observar cómo siguen existiendo brechas que dificultan el acceso y crecimiento de las mujeres en el ámbito público.**

Es importante recordar que, desde su función como persona tomadora de decisiones, que la Transversalización de la perspectiva de género:

- Se incorpora en todas las etapas, dimensiones y aspectos del ciclo de los planes, programas o proyectos de su municipio.

- Es relevante a todos los sectores y acciones de las dependencias y entidades que integran la administración pública municipal.
- Se basa en información desagregada sobre la situación de hombres y mujeres, el análisis de las brechas de género y sus causas en un contexto específico.
- Se orienta hacia la redistribución de recursos, responsabilidades y poder para eliminar las brechas de género y el pleno ejercicio de derechos.
- Incorpora el principio de igualdad, como estrategia para lograr la igualdad de oportunidades, trato y resultados.

## ¿Igualdad o equidad?

El concepto de **equidad** es un principio asociado a la idea de justicia, que busca cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada.

Sin embargo, el término utilizado en la legislación internacional en materia de derechos humanos es el de **igualdad**, ya que es un derecho humano protegido por los distintos instrumentos internacionales, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>1</sup>.

Así mismo, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) en la totalidad de su contenido establece la necesidad de garantizar la igualdad de condiciones jurídicas entre las mujeres y los hombres y la protección del principio de igualdad. De hecho, desde el 2006, el Comité CEDAW recomendó a México que sólo se utilice el concepto “igualdad” en lugar de “equidad” ya que puede dar lugar a una confusión conceptual<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> En el artículo 1° contempla que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”; y el artículo 2° que aborda el concepto de no discriminación abonando al concepto de igualdad, y el artículo 7° que indica que “*todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación*” (Art. 7°, DUDH).

<sup>2</sup> Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, de 2006, en sus puntos 18° y 19°; notó que el Estado Mexicano aún utilizaba el concepto de “equidad” dentro de su legislación y declaró que el uso de los conceptos de “igualdad” y “equidad” como sinónimos transmiten mensajes distintos, y su uso simultáneo puede dar lugar a una confusión conceptual.

El concepto de igualdad nos indica que existe la desigualdad como una condición que debe ser eliminada o reducida. En materia de derechos de la mujer, se refiere a las condiciones de desigualdad históricas que existen entre mujeres y hombres, estableciendo que es algo que debe ser atendido.

Esto quiere decir que las mujeres no gozan de los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades que los hombres, por lo tanto, los Estados tienen una responsabilidad de atender y subsanar estas condiciones para garantizar el desarrollo pleno de los derechos de toda la ciudadanía y lograr una igualdad sustantiva.

La igualdad de género se refiere a que todas las personas, sin importar su género o sexo, deben gozar de los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades.

Más allá de la igualdad en las leyes, se tiene que lograr una **igualdad sustantiva**, la cual se refiere a que la obligación de los Estados respecto a la igualdad va más allá de la igualdad formal (en las leyes) e incluye la necesidad de que las mujeres cuenten con las mismas oportunidades para su pleno desarrollo y ejercicio de sus derechos desde un primer momento y existe un entorno social, político, económico, etc. propicio para esto.

### **Tipos de políticas públicas con respecto al género**

Desde el gobierno municipal se tiene la oportunidad de generar e implementar diferentes políticas públicas con respecto al género. Es por eso importante conocer los tipos de políticas públicas con respecto al género:

Las políticas **ciegas al género** son aquellas que aparentemente benefician a toda la población, pero que tienen algún componente que puede excluir a las mujeres (INMUJERES & PNUD, 2002). Estas políticas son aquellas que, aunque son aparentemente neutrales, están implícitamente sesgadas a favor de los hombres, porque se basan en la noción de un actor masculino y necesidades e intereses de los hombres sin tomar en cuenta la realidad de las mujeres. Un ejemplo de este tipo de política ciega al género es una política enfocada a las personas en situación de pobreza que

generaliza las necesidades de las personas en situación de pobreza y, por lo tanto, no toma en cuenta las condiciones de las mujeres en situación de pobreza y no las beneficia.

Por el contrario, las **políticas conscientes del género** asumen que los actores del desarrollo son tanto las mujeres como los hombres, y que ambos son afectados de manera diferente, y a menudo desigual, por sus intervenciones. También reconocen que los roles y actividades de mujeres y hombres son diferentes y que, por tanto, ambos pueden tener distintas (y a menudo conflictivas) necesidades, intereses y prioridades (Universidad del País Vasco, 2005). Un ejemplo de este tipo de política consciente del género es una política enfocada a las personas en situación de pobreza que toma en cuenta las condiciones diferenciadas que viven los hombres y las mujeres en situación de pobreza y atiende las necesidades particulares de cada grupo.

Habiendo hecho una diferenciación entre políticas ciegas al género y las conscientes de género, ahora se muestran tres posibles tipos de políticas respecto a género para una mayor claridad:

**1. Políticas neutrales al género:** se basan en una detallada información sobre los diferentes roles y responsabilidades de mujeres y hombres de modo que los recursos de la política pública sean asignados de manera eficiente a cada grupo según sus necesidades.

Toman en cuenta las condiciones particulares de hombres y mujeres, pero su intención no es cuestionar las desigualdades de género sino beneficiar a ambos grupos en términos de sus necesidades particulares. Estas políticas dan lugar a los llamados planes, programas o proyectos con un componente de mujer o proyectos integrados que incorporan actividades separadas para las mujeres (Kabeer, 1994) (Universidad del País Vasco, 2006).

Un ejemplo de este tipo de política pública pueden ser políticas públicas de empoderamiento económico donde se otorgan capacitaciones a hombres y mujeres, pero a los hombres se les den capacitaciones y cursos en carpintería y a las mujeres en costura.

**2. Políticas específicas al género:** el reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres conduce a políticas que las favorecen, poniendo a su disposición recursos que ellas pueden controlar o actividades de las que pueden beneficiarse directamente.

No obstante, estas políticas suelen ser propensas a dejar intactas las desiguales relaciones vigentes entre los géneros. Este tipo de políticas está en la base de los llamados *planes, programas o proyectos específicos*, en los que las mujeres son el grupo objetivo y las principales participantes. (Kabeer, 1994) (Universidad del País Vasco, 2006).

Un ejemplo de este tipo de política pública pueden ser los apoyos económicos dirigidos a emprendimientos de las mujeres, apoyos económicos dirigidos a madres solteras y jefas de familia, etc.

**3. Políticas redistributivas o transformativas de género:** intentan cambiar las relaciones de género existentes para hacerlas más equitativas, justas y solidarias, redistribuyendo los recursos, las responsabilidades y el poder entre mujeres y hombres. Estas políticas dan pie a planes, programas o proyectos cuyo objetivo es la igualdad de oportunidades en el acceso y control de los recursos y beneficios del desarrollo, la satisfacción de las necesidades prácticas y estratégicas. A su vez impulsan procesos que favorezcan el empoderamiento y la participación en la toma de decisiones (INMUJERES & PNUD, 2002).

Un ejemplo de este tipo de políticas consiste en políticas orientadas a la paridad de género en las administraciones municipales, donde se requiere que haya cierto porcentaje de mujeres en puestos administrativos o se requiere que cierto porcentaje de mujeres sean tomadoras de decisiones. Igualmente comprenden esfuerzos por cambiar la cultura institucional de las dependencias de gobierno, por medio de capacitaciones en perspectiva de género, etc.

## **PROIGUALDAD**

El PROIGUALDAD 2020-2024 es el instrumento que articula el diálogo de las distintas voces de mujeres a lo largo de todo el país, con las dependencias y entidades del Gobierno de México, sus tres poderes y sus órdenes de gobierno, buscando construir una respuesta institucional a las demandas de las

mujeres que garanticen sus derechos, su bienestar y el cierre de las brechas de desigualdad.

Además del Marco Normativo que más adelante se explicita, los artículos 12, fracción III y 20 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) establecen que el poder Ejecutivo Federal es el encargado de la efectiva aplicación del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del PROIGUALDAD a través de los órganos correspondientes y de esta forma, está a su cargo el diseñar y aplicar los instrumentos de la Política Nacional en Materia de Igualdad garantizada. De tal forma, la Ley de Planeación en su artículo 32 y la Ley del INMUJERES en sus artículos 28 y 30 constatan las líneas de acción concretas que correspondan a la ejecución de las líneas de acción del Programa, así como sus competencias, atribuciones y facultades (PROIGUALDAD, 2020). Que en extenso se desarrollan en la presente guía.

Se extiende la invitación a la revisión del PROIGUALDAD como esfuerzo nacional que reúne las voces de mujeres de diferentes grupos poblacionales, organizaciones y regiones de todo el país; en un esfuerzo por marcar agenda en las líneas de acción prioritarias para el adelanto de las mujeres y los esfuerzos hacia la igualdad de género. El objetivo superior de la versión actual de PROIGUALDAD establece: “el bienestar de la población mediante la construcción de un modelo viable de desarrollo económico, ordenamiento político y convivencia entre los sectores sociales donde nadie quede excluido/a” (PROIGUALDAD, 2020).

## **Público al que se dirige esta guía**

Esta guía está diseñada para que las personas con facultades de decisión en el ámbito municipal: miembros de gabinete, síndicas y síndicos, regidoras y regidores, concejales y concejales y sus equipos de asesoría, personas con funciones públicas de alto nivel y poder de decisión, puedan hacer uso de los instrumentos o herramientas que aquí mismo se proponen para la Transversalización de Género: desde los procesos de revisión y aprobación de presupuestos, políticas, planes, programas, proyectos y servicios del ámbito

municipal, hasta la implementación de políticas municipales sensibles al género, entre otros.

## ¿Cómo puedo hacer un mejor uso de esta guía?

Si bien, la guía se conforma de una recopilación de buenas prácticas de políticas de transversalización de género, así como de los marcos normativos locales, la guía recupera los elementos indispensables para fortalecer las funciones del cargo que ahora ocupa con apoyo de la perspectiva de género.

### Use esta guía si...

1... quiere conocer sobre el marco normativo a nivel local que tiene que ver con la transversalización de la perspectiva de género:  
Vaya a la sección *Marco normativo* de esta guía

2... busca alguna herramienta o instrumento programático con el cual se transversaliza la perspectiva de género  
Vaya a la sección *Instrumentos programáticos*

3... quiere conocer algunas recomendaciones para cuando se realizan procesos de revisión y aprobación de presupuestos, políticas, planes, programas, proyectos y servicios y lograr la transversalización de género:  
Puede ir a la sección *Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en los procesos de revisión y aprobación de presupuestos, políticas, planes y servicios*

# Marco normativo

## Marco normativo federal e internacional en relación con la igualdad de género

En este apartado podrá encontrar información sobre las obligaciones y responsabilidades de los gobiernos municipales en materia de igualdad de género, desde un marco normativo.

Como sabe, existe un marco normativo que regula las acciones de las personas que son funcionarias públicas y a nivel municipal también se deben cumplir las normativas internacionales, federales y estatales que correspondan, además de las municipales.

Cabe aclarar que debido al alcance de esta guía y dada la diversidad de leyes estatales, a continuación, encontrará sólo referencias de las normativas federales e internacionales. Por lo que recomendamos hacer también una revisión de normativas a nivel estatal y las que pudieran ya existir en su municipio.

### Marco normativo federal en relación con la igualdad de género

Como es de su conocimiento, las leyes y normativas federales aplican a toda la ciudadanía mexicana. A continuación, se presenta el marco normativo federal relacionado con la igualdad de género. Este listado le será útil para tenerlo a la mano para fundamentar sus propuestas de política pública municipal en materia de género. En el anexo, encontrará información en extenso sobre este marco normativo vigente a diciembre de 2021.

- a. Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:<sup>3</sup>

*“(...) todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar y proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad (...)”*

- b. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:<sup>4</sup>

**Artículo 8.** *“La Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios establecerán las bases de coordinación para la integración y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.”*

**Art. 16.** *A los gobiernos municipales les corresponde:*

1. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas nacional y locales correspondientes.
2. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
3. Proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad.
4. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo [con] la región [...].
5. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales (INM, 2007).

<sup>3</sup> Puede consultar la Constitución completa en la siguiente liga: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>

<sup>4</sup> Puede consultar la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres completa en la siguiente liga: <https://www.gob.mx/indesol/documentos/ley-general-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-24-03-2016>

c. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:<sup>5</sup>

**Art. 2.** *“La Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano”.*

**Art. 50.** Corresponde a los municipios y a las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, de conformidad con esta ley y las leyes locales en la materia y acorde con la perspectiva de género, las siguientes atribuciones:

- I. Instrumentar y articular, en concordancia con la política nacional y estatal, la política municipal orientada a erradicar la violencia contra las mujeres;
- II. Coadyuvar con la Federación y las entidades federativas, en la adopción y consolidación del Sistema;
- III. Promover, en coordinación con las entidades federativas, cursos de capacitación a las personas que atienden a víctimas;
- IV. Ejecutar las acciones necesarias para el cumplimiento del Programa;
- V. Apoyar la creación de programas de reeducación integral para los agresores;
- VI. Promover programas educativos sobre la igualdad y la equidad entre los géneros para eliminar la violencia contra las mujeres;
- VII. Apoyar la creación, operación o el fortalecimiento de refugios para las víctimas, sus hijas e hijos de acuerdo con las condiciones establecidas en el Capítulo V de la presente Ley;

<sup>5</sup> Puede consultar la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia completa en la siguiente liga: [https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo\\_social/docs/marco/Ley\\_GAMVLV.pdf](https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_GAMVLV.pdf)

- VIII. Participar y coadyuvar en la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres;
- IX. Llevar a cabo, de acuerdo con el Sistema, programas de información a la población respecto de la violencia contra las mujeres;
- X. Celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación en la materia;
- XI. Realizar las acciones necesarias para implementar las medidas establecidas en la Alerta de Violencia de Género contra las mujeres, y
- XII. La atención de los demás asuntos que en materia de violencia contra las mujeres les conceda esta ley u otros ordenamientos legales.

d. Ley General de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes:<sup>6</sup>

**Art. 37.** *“Las autoridades de la Federación, de las entidades federativas, de los municipios y de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, para garantizar la igualdad sustantiva deberán”:*

1. Transversalizar la perspectiva de género en todas sus actuaciones y procurar la utilización de un lenguaje no sexista en sus documentos oficiales.

e. El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG), impulsado por el INM:

Contribuir a que los mecanismos para el adelanto de las mujeres (MAM) promuevan la incorporación de la perspectiva de género en el marco normativo, en los instrumentos de planeación, programáticos, así como en las acciones gubernamentales para implementar dicha política en las entidades federativas, en los municipios, mediante su fortalecimiento institucional. Ante ese compromiso, esta guía da soporte a lograr de manera conjunta el objetivo del programa de la máxima instancia del adelanto de las mujeres mexicanas (INM 2021).

<sup>6</sup> Puede consultar la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes completa en la siguiente liga: <https://www.gob.mx/sipinna/documentos/ley-general-de-los-derechos-de-ninas-ninos-y-adolescentes-reformada-20-junio-2018>

## Marco Internacional en relación con la igualdad de género

Como es de su conocimiento, a lo largo de la historia de México, se han firmado diferentes acuerdos y tratados internacionales, y éstos están al mismo nivel que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto a la jerarquía de las leyes y, por lo tanto, también los tratados internacionales son vinculantes y obligatorios tanto para gobierno federal como estatal y municipal. Además, de acuerdo con el artículo 1º constitucional, se establece que *“todas las personas tienen derecho al goce de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte”*. Por otro lado, el artículo 133º constitucional también establece que *“esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma [...] serán la Ley Suprema de toda la Unión”*.

A continuación, encontrará el marco internacional al cual se ha adherido México en relación con la igualdad de género y que también ha de considerarse en la gestión municipal. Esta información le servirá para sustentar y argumentar las medidas que se planeen e implementen en su gestión de gobierno y formulación de políticas públicas.

### I. Artículo 4º de CEDAW y la Recomendación general 25 de la CEDAW:<sup>7</sup>

La CEDAW (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por sus siglas en inglés) es considerada la carta internacional de los derechos de la mujer. Fue adoptada en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en 1981. La CEDAW fue suscrita por México el 17 de julio de 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981.

<sup>7</sup> Puede consultar el texto completo de la CEDAW en la siguiente liga: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

<sup>8</sup> La Recomendación General 25 del Comité CEDAW profundiza sobre las medidas especiales de carácter temporal, recomendamos su consulta para ampliar el conocimiento en el tema.

**Artículo 4 CEDAW:<sup>8</sup>** *Los Estados parte deben adoptar medidas especiales de carácter temporal, en aras de acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre; no se considerará discriminación (...) el mantenimiento de normas desiguales o separadas, asimismo estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato (CEDAW, 1981). Estas medidas deberán considerar el objetivo concreto de igualdad sustantiva o de facto de la mujer y otras políticas sociales generales por adoptar y aplicar para mejorar la situación de las mujeres y las niñas (CEDAW, 1999).*

Esto quiere decir que todos los gobiernos nacionales en todos sus niveles, (ya sea federal, estatal o municipal en el caso de México), deben tomar las medidas necesarias para garantizar la igualdad y la no discriminación hacia las mujeres y niñas. Todas las unidades gubernamentales desde la más grande hasta la más chica tienen la obligación de llevar a cabo acciones que impulsen la igualdad de género.

### II. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing:<sup>9</sup>

La Declaración fue una resolución adoptada por la Organización de las Naciones Unidas el 15 de septiembre de 1995 al final de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing, China.

La Plataforma de Acción de Beijing esboza 12 ámbitos críticos que constituyen obstáculos para la igualdad de género, e identifica el alcance de las medidas que los gobiernos, las Naciones Unidas y los grupos de la sociedad civil deben tomar para hacer de los derechos humanos de las mujeres y minorías una realidad. Esto debe llevarse a cabo en todos los niveles de gobierno, desde lo nacional a lo local.

**Artículo 38 de la Declaración:** *“Por la presente nos comprometemos en calidad de Gobiernos a aplicar la siguiente Plataforma de Acción y a garantizar que todas nuestras políticas y*

<sup>9</sup> Puede consultar el documento completo de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en la siguiente liga: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>



programas reflejen una perspectiva de género”.

- III. ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas:<sup>10</sup>

### **El enfoque de la Agenda 2030, los derechos humanos y la perspectiva de género en gobiernos locales de esta guía.**

Los Estados Miembros que firmaron la Agenda 2030 se comprometieron a integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la política nacional, por lo tanto, las políticas públicas, planes, programas y proyectos de desarrollo deben tener un enfoque dirigido al cumplimiento de los ODS.

Los gobiernos locales, dada su cercanía a las personas, juegan un rol crucial para alcanzar las metas asociadas con los ODS; su posición aventajada les permite, por un lado, definir las necesidades y estrategias de acción, incorporando los intereses de toda la comunidad y, por otro, llevar a cabo los procesos de implementación de dichas estrategias, políticas y acciones. Además, los ODS tienen metas que están directa o indirectamente relacionadas con el trabajo cotidiano de estos gobiernos (PNUD México, 2018).

El cumplimiento del ODS 5: Igualdad de género es el enfoque de esta guía, por lo tanto, es necesario conocer las metas específicas de este ODS y comenzar a integrar la Agenda 2030 en la administración local.

La igualdad de género no es solo un derecho humano fundamental, sino que es uno de los elementos indispensables para contribuir a un mundo pacífico, próspero y sostenible. En la Declaración de la Agenda 2030, los Estados Miembros se comprometieron al alcance de este objetivo y sus metas:

1. “Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos

<sup>10</sup> Puede consultar los Objetivos de Desarrollo en la siguiente liga: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

6. Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen” (ONU, 2021).

### **IV. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”:<sup>11</sup>**

La Convención Belem do Pará es el instrumento a nivel Interamericano que define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.

México como Estado signatario de esta Convención y conforme a sus responsabilidades internacionales, que revisamos con anterioridad, tiene la obligación

<sup>11</sup> Puede consultar el documento completo de la “Convención Belem do Pará” en la siguiente liga: <https://www.oas.org/es/mesecvii/convencion.asp>

de respetar lo establecido en la Convención y adoptar las medidas que en ella se encuentren. Esto debe ser adoptado en todos los niveles de gobierno, por lo tanto, también es responsabilidad de los gobiernos locales acatar los acuerdos internacionales de los que México sea parte e incluirlos dentro de sus políticas públicas.

**Artículo 7:** *Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra las mujeres y convienen así, en adoptar por todos los medios apropiados, políticas orientadas a prevenir, sanciones y erradicar dicha violencia. Por ejemplo, deberán:*

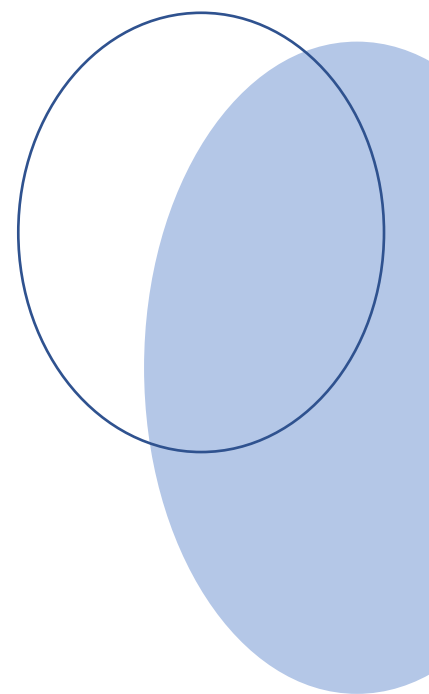
1. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer.
2. Actuar con debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.
3. Adoptar medidas jurídicas para sancionar a los/as agresores.
4. Adoptar medidas de carácter legislativo.
5. Establecer mecanismos judiciales y administrativos (CEAMEG, s.f.).

**Artículo 8:** *Los Estados Parte convienen en adoptar medidas específicas y programas para:*

1. Fomentar el crecimiento y observancia del derecho de las mujeres de una vida libre de violencia.
2. Modificar patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres.
3. Fomentar educación y capacitación del personal de la administración pública de justicia, policial y otros/as funcionarios/as, entre otros.
4. Suministrar servicios especializados para la atención de las mujeres víctimas de violencia.
5. Fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado.
6. Ofrecer a la mujer víctima de violencia programas de rehabilitación y capacitación que sean eficaces para que puedan participar plenamente en la vida pública, privada y social.
7. Alentar a medios de comunicación difundir y contribuir a la erradicación de la violencia contra la mujer.

8. Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas e información sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer.

9. Promover la cooperación internacional para el intercambio de buenas prácticas (CEAMEG, s.f.).



# Instrumentos programáticos y principios clave de la transversalización de género en la programación pública a nivel local

Con instrumentos programáticos nos referimos a los planes, programas y proyectos que desde el gobierno se realizan para lograr cumplir los objetivos y acciones de nuestras políticas públicas. Recordemos que los planes son aquellos que definen metas y objetivos estratégicos, de los cuales se derivan los programas, que se componen por varios proyectos que tienen un mismo objetivo, y a su vez, los proyectos tienen sus propios objetivos específicos y una duración limitada (Betancur, 2018).

## ¿Por qué es importante incorporar la perspectiva de género al momento de realizar nuestros planes, programas y proyectos, especialmente en el ámbito local?

Para empezar, vale la pena definir qué es el **desarrollo local**. Se entiende como un proceso en el que los actores de un territorio influyen en el desarrollo de este a partir de los logros que generan sus acciones. Si bien, en un territorio confluyen intereses locales, estatales, nacionales y a veces hasta internacionales, entre más actores locales intervengan, mejor será el desarrollo, pues prevalecerán los intereses locales (Massolo, 2006).

Al incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos locales, se podrá tener una visión más amplia de la vida social de nuestros territorios, pues se estarán reconociendo las necesidades de la población teniendo en cuenta las distinciones entre mujeres y hombres, abonando así a un desarrollo local que incorpore las experiencias de ambos y ayude a superar los obstáculos que impiden la igualdad de género (por ejemplo machismo, feminización de la pobreza, trabajo doméstico no remunerado, control masculino sobre los ingresos, etc.) (Massolo, 2006).

**NOTA EXTRA/ EJEMPLO:** ¿Cómo se ven las diferencias de género en los distintos papeles que desempeñan las mujeres y los hombres en su contexto local?

**Diversos papeles que desempeñan las mujeres y los hombres en el desarrollo económico local**

PAPEL	PROBLEMA DE GÉNERO	POSIBLE SOLUCIÓN
Ciudadanía	Escasa voz o capacidad de ejercer presión para que se dé cabida a los intereses individuales de las mujeres.	Organización de grupos de intereses comunes/redes conformadas por mujeres que incluya la reflexión de intereses y necesidades de ellas.
Representante electo/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad limitada de presentarse a elecciones.</li> <li>- Capacidad limitada de negociar intereses contrapuestos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones afirmativas/Cuotas de género.</li> <li>- Selección y formación de candidatas.</li> <li>- Sensibilización de los representantes del gobierno sobre perspectiva de género.</li> <li>- Grupos de mentorías para fortalecer el liderazgo de las mujeres en el ámbito político.</li> </ul>
Persona empleada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleabilidad en desiguales condiciones.</li> <li>- Discriminación en el proceso de contratación.</li> <li>- Déficits de trabajo decente.</li> <li>- Desequilibrio entre el trabajo y la familia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de calificaciones para el mercado laboral en las mujeres, los jóvenes y los grupos vulnerables.</li> <li>- Preferencia por las mujeres si tienen las mismas calificaciones que los hombres y carecen de representación suficiente.</li> <li>- Mejora de la calidad del empleo para todos y todas.</li> <li>- Servicios de cuidado, horarios de trabajo flexibles para mujeres y hombres</li> </ul>
Persona empresaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desigual control de los recursos.</li> <li>- Desigual acceso a la financiación y a servicios de desarrollo empresarial.</li> <li>- Restricciones en cuanto al tiempo y la movilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la cadena de valor con perspectiva de género.</li> <li>- Afiliación a asociaciones de empresas.</li> <li>- Sensibilización de las comunidades sobre perspectiva de género.</li> <li>- Programa de apoyo a las mujeres y juventud empresarial.</li> </ul>
Trabajador o trabajadora no remunerado/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución desigual de las tareas de trabajo doméstico y de cuidados.</li> <li>- Invisibilidad del trabajo no remunerado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licencia por responsabilidades parentales para los hombres.</li> <li>- Incentivos para hombres para hacer uso de licencias de paternidad y tiempo de cuidados, así como equiparar licencia de paternidad con la de maternidad</li> <li>- Estimaciones de valor del trabajo doméstico.</li> </ul>

Elaboración propia con base en Saura De La Campa & Coello, 2016

## ¿Cómo podemos incorporar entonces la perspectiva de género en nuestra programación pública? A partir de la transversalización

La transversalización se refiere al ejercicio de integrar la perspectiva de género en todas las etapas de planeación, desarrollo y evaluación de un plan, programa o proyecto, teniendo en cuenta cómo éstos afectarán de manera diferenciada tanto a hombres como a mujeres con el objetivo de asegurar que las acciones tomadas beneficien de manera igualitaria a ambos y ayuden a cerrar la brecha de género.

García-Calvente, y otros, (2016) recuperan la definición que el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) realizó en 1997 sobre la transversalización de la perspectiva de género:

*“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.”*

Para transversalizar la perspectiva de género, ésta tiene que ser incorporada en todas las etapas del ciclo de un plan, programa o proyecto. Si bien existen distintos nombres para estas etapas o fases de un proyecto según el autor o fuente que se consulte, varias coinciden al identificar al menos las siguientes fases:

Diagnóstico/Investigación  
Planeación/Diseño  
Ejecución/Implementación  
Evaluación

A continuación, vamos a revisar en qué consiste cada una de estas etapas y cómo podemos incorporar la perspectiva de género. De igual manera, al final de este documento encontrará como anexo distintas fichas que le ayudarán a transversalizar la perspectiva de género en cada etapa del proyecto.

### a. Diagnóstico/Investigación

Esta etapa se refiere al momento en que se revisa la información que ya existe sobre un problema o proyecto sobre el cual trabajaremos, identificando los actores relacionados, sus problemas y necesidades, los recursos que tienen, etc., para generar un estado de situación que nos permita diseñar estrategias de acción (Silva & Pérez, 2019).

Esta etapa es importante porque el diseño del plan, programa o proyecto se construirá sobre la información que arroje el diagnóstico. Si se tiene un diagnóstico que recopile información cualitativa y cuantitativa desagregada por sexo y otras categorías (edad, pertenencia étnica, etc.), el diseño del proyecto será más eficiente. Es en este momento donde se pueden empezar a identificar las brechas de desigualdad, sus causas y sus efectos, mismas que podremos abordar con nuestro proyecto (Salinas, 2010).

Es importante incorporar la perspectiva de género en esta fase pues esto permitirá identificar las desigualdades que existen en el contexto de un plan, programa o proyecto y ver cómo esto influye en la implementación del mismo. Thorens (2018) considera que un programa debería explorar las siguientes áreas:

- Las diferencias en la vida de hombres y mujeres en cuanto al acceso y control de recursos.
- Las barreras que las relaciones desiguales de género presentan para el desarrollo pleno de las personas.
- El estatuto de diferentes personas y su capacidad de tomar decisiones y ejercer sus derechos humanos.
- Las diferentes habilidades, capacidades y aspiraciones de las personas
- La división del trabajo: las diferentes actividades que realizan diferentes géneros y los tiempos que dedican a ello.

Otros aspectos que se deberían analizar según Saura De La Campa & Coello (2016) son los siguientes:

- Brechas de género: causas y efectos de la desigualdad
- División del trabajo en función del género: ¿quién hace qué?
- Necesidades prácticas e intereses estratégicos: ¿qué necesidades e intereses tienen mujeres y hombres en función del género?
- La participación: ¿quién participa y toma las decisiones? ¿cómo lo hace? ¿en qué lugares y espacios?

Algunas cuestiones básicas a tener en cuenta como disparadores para un análisis con la perspectiva de género son las siguientes (Silva & Pérez, 2019):

- ¿Se tiene en consideración el marco normativo vigente con relación a la igualdad de género?
- ¿Se identifican otros actores, instituciones e instrumentos que trabajan por la igualdad de género?
- ¿Se tienen en cuenta datos estadísticos oficiales y de otras fuentes relativas a la igualdad de género?
- ¿La población objetivo se describe a través de datos desagregados por género?
- ¿Las mujeres y/o poblaciones minoritarias y vulnerables se ven afectadas más directamente que los hombres por los problemas identificados?
- ¿Existen relevos acerca del impacto diferencial de género de políticas, planes, programas, proyectos o decisiones en este campo de intervención?

**Transversalización en la práctica: ¿Cómo se ve incorporada la perspectiva de género en un diagnóstico?**

Los datos se encuentran desagregados por sexo e, idealmente, por género.

Se involucran de manera activa a distintos grupos e identidades en la recolección de datos, mediante grupos de enfoque.

Se identifican distintas fuentes de información que ya existen, como registros estadísticos del INEGI, etc.

Se identifican de manera adecuada los intereses estratégicos de las mujeres, así como se visibilizan las brechas de género de la problemática.

Se hace un análisis de la normativa internacional y nacional en la materia, y qué tanta alineación con estas hay de la normativa local y el programa.

Las personas encargadas de realizar el diagnóstico cuentan con habilidades y sensibilidad en la perspectiva de género.

Se asignan suficientes recursos para llevar a cabo un buen análisis, incluyendo tiempo, experiencia y preparación.

Ejemplos municipales de diagnósticos con perspectiva de género:

**1. Diputación de Granada, España:**

Esta diputación utilizó un modelo conocido como “metodología de análisis y evaluación de género de las tres R (3R) y las tres T (3T)”, es decir, Representación, Realidad y Recursos analizados en tres tiempos: Pasado, Presente y Futuro, para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de las entidades locales.

Se basa inicialmente en los análisis cuantitativos y cualitativos dentro de la administración local para ver qué nivel de representación de mujeres existe, así como sus puestos, tipos de trabajo, etc.

Posteriormente, en el análisis de la realidad, se estudia la realidad de mujeres y hombres en su contexto, analizando las áreas más significativas desde el punto de vista de las desigualdades de género (empleo, educación, violencia de género, pensiones, seguridad social, participación política, etc.).

Por último, se recoge el análisis de los recursos que reciben mujeres y hombres mediante la puesta en marcha de las distintas acciones, proyectos y/o planes. (Diputación de Granada, 2010).

**2. Instituto Quintanarroense de la Mujer:**

Este Instituto realizó un diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Educación Pública y los servicios educativos del estado de Quintana Roo. El diagnóstico fue realizado a través de cuestionarios cortos aplicados al personal de la Secretaría de Educación acerca de diversos temas como: el conocimiento sobre el marco normativo en materia de igualdad de género y perspectiva de género; clima laboral; percepción sobre el grado de igualdad de género y transparencia; igualdad en salarios y prestaciones; igualdad en las promociones del personal; hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral; balance entre tiempo personal y laboral equitativo sin distinción por sexo o género; etc.

Las respuestas a las preguntas fueron evaluadas al asignar un puntaje a las respuestas afirmativas (si existen esas condiciones) y otro a las negativas (no existen esas condiciones). De esta forma, el Instituto pudo encontrar resultados que determinan la condición de cultura laboral que existe dentro de la Secretaría de Educación Pública y así identificar áreas de oportunidad y recomendaciones.

### 3. Instituto de la Mujer Duranguense:

Este instituto realizó un “Diagnóstico sobre la Salud de la Población de Durango con Perspectiva de Género”, a partir del análisis del marco jurídico nacional e internacional en materia de salud. Además de la perspectiva de género aplicado a los planes nacionales y estatales de desarrollo en temas de salud y género, se le dio un enfoque internacionalista al analizar la función de la Organización Mundial de la Salud dentro de la salud pública.

Se complementó con un análisis cuantitativo acerca del estado de Durango, con datos desagregados por género, proporcionando información de diversas enfermedades y situaciones graves que aquejan al estado, como la diabetes, obesidad, sobrepeso, cáncer y violencia contra la mujer, así como cantidad de derechohabientes del IMSS e ISSSTE, número de personal médico en diversas instituciones de asistencia social (Instituto de la Mujer Duranguense, 2010).

Así mismo, se sugieren algunas preguntas claves que nos podemos hacer para saber si estamos incorporando la perspectiva de género en esta fase:

- I. ¿Los datos se recopilan y se exponen desagregados por sexo?
- II. ¿La información recopilada facilita la realización de una descripción real de la situación de hombres y mujeres que permita determinar sus similitudes y diferencias en el ámbito de actuación del plan, programa o proyecto?
- III. ¿El análisis de género se ha realizado desde la consideración a otros ejes de desigualdad como el nivel socioeconómico, las áreas geográficas de residencia, los grupos etarios, el origen étnico, etc.?

- IV. ¿Se han identificado factores y recursos que pueden estar actuando como activos en género?

#### b. Planeación/Diseño

En esta fase se busca poder aterrizar la información obtenida en la anterior para operativizar el diseño del plan, programa o proyecto a partir de la definición de objetivos, los pasos a seguir, los recursos que se requerirán y los impactos que queremos lograr, así como el seguimiento que le daremos al programa y cómo mediremos sus avances (Silva & Pérez, 2019).

Algunas preguntas que se deben responder en esta fase son las siguientes: ¿Para qué se lleva a cabo la iniciativa/plan/proyecto/programa? ¿Qué pretendemos lograr? ¿Por qué? ¿Cómo vamos a lograrlo? ¿Con qué vamos a lograrlo? (Saura De La Campa & Coello, 2016).

Esta etapa es importante pues es desde este momento que se debe plantear un diseño de proyecto que no vulnere los derechos de las mujeres ni tenga un impacto negativo sobre las desigualdades de género, ya sea por acción u omisión (Salinas, 2010).

La perspectiva de género se debe incorporar desde la definición de nuestros objetivos y resultados esperados, para ello Saura De La Campa & Coello (2016) sugieren realizarnos las siguientes preguntas:

- Aunque el objetivo general no sea específico de género ¿Responde a los intereses estratégicos de las mujeres y hombres?
- ¿El objetivo general contribuye a mejorar y garantizar los derechos de las mujeres y la igualdad de género?
- ¿En qué medida podrían contribuir los objetivos específicos a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres y disminuir las brechas de género existentes en el sector?
- ¿Existe algún objetivo específico de género? (para una adecuada transversalización de la perspectiva de género la respuesta debería ser afirmativa).
- ¿Los resultados planteados contribuyen a reducir/eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres?

- ¿Los resultados esperados prevén una distribución equitativa de los beneficios (económicos, políticos y sociales) de la intervención?
- ¿El logro de los resultados contribuirá a la sensibilización de los hombres y niños sobre los derechos de las mujeres y niñas? ¿Y de las propias mujeres?
- ¿Se ha tenido en cuenta qué nuevas habilidades o capacidades necesitan las mujeres y niñas para acceder equitativamente a los resultados y beneficios de la intervención?
- ¿Se ha formulado un resultado de género con acciones específicas?

Una vez definidos los objetivos y metas, se sugiere realizar una planificación participativa teniendo en cuenta los siguientes aspectos (De la Cruz, 1998):

- Emplear metodologías que posibiliten la participación activa del grupo beneficiario (mujeres y hombres).
- Basar la planificación en los resultados del diagnóstico.
- Prever lugar y hora de acuerdo con las necesidades del grupo beneficiario, teniendo en cuenta el escaso tiempo libre de las mujeres y, si es necesario, realizar encuentros por separado para cada grupo específico.
- Adaptar los métodos de planificación para la población analfabeta.
- Asegurar que todas las personas participantes (mujeres y hombres del grupo beneficiario, ONG, instituciones locales, etc.) tengan las mismas oportunidades para expresar su punto de vista.

#### Metodologías para la planificación participativa

Se usan metodologías participativas en situaciones donde un grupo de personas debe trabajar junta para resolver un problema o para conversar de un tema en común. Consiste en la formación de grupos donde los participantes contribuyen de forma activa al proceso de enseñar y de aprender en vez de recibir pasivamente la información de expertos de

afuera, que en ocasiones pueden desconocer o no entender debidamente los temas locales.

Para poder resolver un problema se requiere la contribución de una serie de personas con distintos tipos de experiencia y conocimientos, por lo tanto, los talleres participativos pueden ser muy efectivos para hacer que la gente se una, desde miembros de las comunidades locales, ONG y hasta quienes formulan políticas públicas a nivel local o nacional.

Existen diversas formas de llevar a cabo una metodología participativa

- Sociograma: es una técnica que pretende obtener una radiografía grupal, es decir, busca obtener de manera gráfica, mediante la observación y contextualización, las distintas relaciones entre sujetos que conforman un grupo, poniendo así de manifiesto los lazos de influencia y de preferencia que existen en el mismo.
- Indagación Apreciativa: la idea principal de esta técnica es descubrir qué es lo que funciona bien en la organización para así potenciarlo y lograr éxito, antes que intentar corregir aquello que no funciona. Es el enfoque opuesto al de resolución de problemas.
- Línea de tiempo: es una técnica que permite ordenar una secuencia de eventos o de hitos sobre un tema, de tal forma que se visualice con claridad la relación temporal entre ellos.<sup>12</sup>

Recuerde que, al momento de planear, hay que tomar en cuenta: los roles, el poder, las necesidades y los intereses diferentes de las mujeres y de los hombres; por eso es importante que el diseño se haga de manera participativa con ambos, pues esto nos ayudará a priorizar los problemas que se identifiquen como centrales o urgentes (Thorens, 2018).

<sup>12</sup> Puede conocer más sobre metodologías participativas en el siguiente enlace: <https://www.redcimas.org/biblioteca/metodologia/>



Algunas preguntas que nos podemos hacer para saber si estamos incorporando la perspectiva de género en esta fase son las siguientes (Silva & Pérez, 2019).

- ¿Se asume la decisión política de planificar desde un enfoque de género?
- ¿Existe información y comunicación acerca de las partidas presupuestarias destinadas a las actividades específicas para promover la transversalidad?
- ¿Los objetivos definidos atienden a cuestiones de género?
- ¿Existen objetivos específicos de género?
- ¿Es posible medir las transformaciones planteadas?

#### Ejemplos de objetivos sensibles al género:

A continuación, se presentan algunos ejemplos reales de objetivos que consideran al género en su redacción:

- Fomentar e impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres contribuyendo a la incorporación transversal de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la cultura organizacional de la administración pública municipal para institucionalizar y dar así cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad definida en el Plan Nacional de Desarrollo, al Proigualdad y a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- Fortalecer las capacidades institucionales de las Instancias Municipales de las Mujeres (IMM) para el cumplimiento de su mandato. Impulsar acciones que incidan en el cambio institucional de la administración pública municipal a favor de la igualdad y la no discriminación de género.

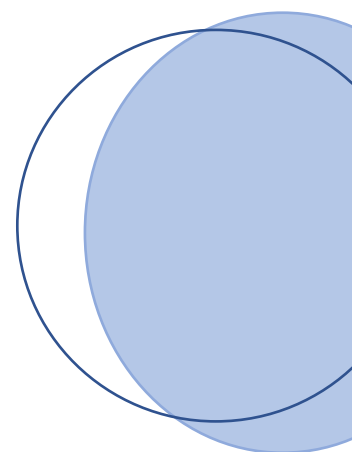
- Contribuir a la generación de empleo e ingreso de mujeres emprendedoras con 18 o más años, mediante la implementación de Proyectos Productivos.

- Contribuir a una sociedad igualitaria mediante la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

- Prevenir y atender la violencia contra las mujeres por medio de las acciones que promueven y operan las IMM, en coordinación con diversas instancias públicas y sociales.

- Otorgar becas a niñas y jóvenes en contexto de situación de vulnerabilidad para consolidar un México con educación de calidad.

Así mismo, un aspecto importante para tener en cuenta en esta etapa son los indicadores, los cuales, si les damos una perspectiva de género, nos permitirán evidenciar y cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y verificar sus transformaciones.



Algunos de estos indicadores de género que podemos utilizar son los siguientes:

<b>Tipologías de indicadores utilizados en planificación de género</b>	
TIPO DE INDICADOR	OBJETIVO
Indicadores de impacto	Conocer cómo se benefician las mujeres y los hombres de las intervenciones realizadas.
Indicadores de inversión	Especificar los recursos (humanos, financieros y materiales) invertidos de forma diferencial en mujeres y en hombres y en la promoción de la igualdad de género y en la igualdad de oportunidades.
Indicadores de participación	Identificar el grado de participación de mujeres y hombres en todas las fases de desarrollo de las políticas.
Indicadores sobre las comisiones de evaluación	Conocer la proporción de mujeres y hombres integrantes en las comisiones de evaluación.
Indicadores de igualdad de oportunidades	Conocer en qué medida las intervenciones han supuesto un avance en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
Indicadores de igualdad	Conocer en qué medida las intervenciones han supuesto un avance en la igualdad.
<b>Indicadores específicos de género</b>	
Brecha de género	Se define como: la diferencia entre las tasas masculina y la femenina en la categoría de una variable. Se calcula restando "tasa femenina-tasa masculina". Es útil para analizar la diferencia entre mujeres y hombres en cuanto a una variable. Además, señala la magnitud de esta diferencia. Cuanto menor sea la brecha más cerca estaremos de la igualdad. Los valores negativos indican que la diferencia es a favor de los hombres
Índice de Concentración	Se define como el porcentaje de personas en cada nivel de una variable con relación a su grupo sexual. Toma como referencia cada uno de los sexos por separado. Se calcula dividiendo número de mujeres (hombres) en una categoría/ el total de mujeres (hombres). Su utilidad es que ofrece información intra-sexo, ayuda a ver distribución de cada sexo entre las categorías de una variable. No informa sobre la relación entre sexos.
Índice de Distribución	Se define como el porcentaje de personas de un sexo con relación al otro (inter-sexo). Se calcula dividiendo el número de mujeres (u hombres) en una categoría/el total (de mujeres y hombres) de esa categoría. Es útil para analizar información inter-sexo: permite ver las diferencias entre los sexos en una categoría (relaciones de género). No aporta información sobre la distribución global.
Índice de Feminización	Se define como la representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable. Se calcula dividiendo número de mujeres/ número de hombres (*100). Se interpreta como "por cada hombre hay x mujeres". El 1 indicaría igualdad, valores por debajo del 1: infrarrepresentación de las mujeres, valores por encima del 1: feminización.

Es importante tener definidos nuestros indicadores desde la fase de diseño del plan, programa o proyecto pues durante la ejecución habrá que darles seguimiento para ir monitoreando nuestra implementación del proyecto.

### **c. Ejecución/Implementación**

Es en este momento de la elaboración de la política pública cuando se desarrollan las acciones y actividades que se planearon previamente. De manera paralela se les dará seguimiento a nuestros indicadores para ir monitoreando si se están cumpliendo nuestros objetivos y metas.

En esta fase es cuando tenemos que asegurarnos que la perspectiva de género sí se cumpla en los hechos. Es importante darle seguimiento constante a la implementación para verificar que los supuestos que realizamos en el diseño sí sean correctos y se garantice que no se vulneren los derechos de las mujeres y que el plan, programa o proyecto sí impacte positivamente sobre las desigualdades de género (Salinas, 2010).

Hay que considerar los siguientes aspectos para incorporar la perspectiva de género en esta fase:

- Las actividades que se ejecuten durante la implementación del plan, programa o proyecto deberán tener en cuenta las particularidades de las mujeres y los hombres, considerando el tiempo, duración y localización de las actividades (De la Cruz, 1998).
- Así mismo, el equipo que implemente el plan, programa o proyecto deberá estar compuesto también de manera paritaria por hombres y mujeres. Además, se sugiere que el equipo cuente con sensibilidad, conocimiento y experiencia temática y técnica con respecto a la transversalidad de género (Thorens, 2018).
- Los términos de referencia deben tener perspectiva de género y el presupuesto debe ser adecuado y equilibrado para las actividades de mujeres y hombres del grupo beneficiario (De la Cruz, 1998).
- Se sugiere que el presupuesto destinado a la implementación del programa o proyecto sea sensible al género, es decir, que se

destine al menos un 15% de los fondos a acciones para la transversalización de género como la sensibilización y capacitación del equipo, el apoyo puntual de personas expertas en género, recursos para la recopilación de datos y monitoreo del proceso en cuanto al género, actividades dirigidas específicamente al empoderamiento de las mujeres y/o una evaluación final con enfoque de género (Thorens, 2018).

- Así como se sugirió que el diseño se realizara de manera participativa, también se sugiere que la implementación sea un proceso de aprendizaje participativo, para lo cual se hay que promover acciones como: garantizar el acceso de todas las personas, trabajar por el empoderamiento de las mujeres, trabajar con hombres y niños para hacerlos aliados en la promoción de la igualdad, tomar medidas que permitan la detección, denuncia y referencia de la violencia de género y coordinar con otros actores especialistas que trabajen el tema de género (Thorens, 2018).

Algunas preguntas que nos podemos hacer para asegurarnos que la ejecución de nuestro plan, programa o proyecto incorpore la perspectiva de género son las siguientes (Saura De La Campa & Coello, 2016).

- ¿Se tienen en cuenta los roles de género y la división sexual del trabajo al planificar las actividades?
- ¿Se contemplan algunas acciones específicas dirigidas a modificar dichos roles y favorecer la participación de las mujeres?
- ¿Las actividades contribuyen a fortalecer las capacidades de las mujeres? ¿y de instituciones y organizaciones que las representan?
- ¿Se contribuye a la redistribución equitativa del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres?
- ¿Se formula alguna acción específica dentro de los resultados para tratar de garantizar una distribución equitativa de los beneficios de la intervención?
- ¿Está previsto que las personas responsables de la ejecución de las actividades tengan conocimientos de género?

- ¿En caso de existir acciones para el intercambio de experiencias y definición de buenas prácticas, se establece la igualdad de género como uno de los criterios para su selección?

Con respecto al seguimiento del plan, programa o proyecto, podemos hacernos las siguientes preguntas (Silva & Pérez, 2019):

- ¿Se asume la transversalidad de género como un proceso continuo susceptible de ser revisado sistemáticamente?
- ¿Qué estamos haciendo? ¿Lo hacemos en los tiempos previstos?
- ¿Hay nuevas situaciones o escenarios ya sean favorables o desfavorables en el plan, programa o proyecto, vinculados a cuestiones de género?
- ¿Se están dando transformaciones vinculadas al género en el plan, programa o proyecto? ¿De qué tipo? ¿En qué área o esfera?

**Acciones prácticas para el seguimiento del plan, programa o proyecto**

- Creación de grupos interinstitucionales de seguimiento con comisiones de trabajo, por ejemplo, enfocadas específicamente en la perspectiva de género.
- Se puede relacionar el trabajo con la instancia municipal de las mujeres o la comisión edilicia correspondiente y dar seguimiento a partir de estas instancias.

**d. Evaluación**

La última fase es la evaluación y sistematización del proceso, sin embargo, como pudimos ver, la evaluación no es algo que se hace únicamente al final, sino que comienza con la definición de objetivos e indicadores durante el diseño del plan, programa o proyecto, y con la recuperación y seguimiento durante la implementación. En esta etapa buscaremos evaluar el grado de cumplimiento de las acciones que planificamos y si se lograron o no los objetivos y resultados que planteamos en un principio. La evaluación puede ser intermedia, lo que nos permitirá ajustar y reorientar lo necesario para asegurar los resultados que esperamos, o puede ser una evaluación final que nos brindará insumos para futuras intervenciones (Salinas, 2010).

Este proceso nos ayudará a generar aprendizajes y a incorporar las lecciones aprendidas durante todo el proyecto para mejorar futuras planificaciones. La transversalización se debe dar en todas las etapas de la evaluación, desde la planificación de la misma, hasta su desarrollo y comunicación de los hallazgos o aprendizajes (Silva & Pérez, 2019).

Algunas preguntas que nos podemos realizar para identificar si estamos incorporando la perspectiva de género en los procesos de evaluación son las siguientes (Silva & Pérez, 2019):

- ¿En qué grado se han logrado los objetivos de igualdad de género?
- ¿Logró el plan, programa o proyecto promover mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
- ¿Se han reducido las brechas o desventajas que enfrentaban las personas o colectivos a los que se buscó atender con la intervención?
- ¿Se han atendido necesidades prácticas o estratégicas de modo que las mujeres puedan tomar más decisiones?
- ¿Han sido los recursos adecuados y suficientes para asegurar la integración de género en el plan, programa o proyecto?
- ¿El plan, programa o proyecto ha tenido efectos de género inesperados o involuntarios?
- ¿Los resultados obtenidos expresan claramente el impacto diferenciado en mujeres y hombres?
- ¿Se ha desarrollado una estrategia de comunicación que informe a diferentes públicos sobre la existencia, progreso y resultados del plan, programa o proyecto desde una perspectiva de género?

Utilizando los indicadores que hayamos definido debemos identificar los siguientes puntos para realizar una evaluación final de nuestro plan, programa o proyecto (De la Cruz, 1998):

- Los beneficios obtenidos para mujeres y hombres.
- El proceso seguido para llegar a esos beneficios.
- La contribución de los distintos agentes y factores, especialmente humanos (mujeres y hombres).

- El ajuste o coherencia entre medios y fines.
- El comportamiento de las personas (mujeres y hombres), instituciones responsables de la dirección, organización y gestión de las acciones.
- El grado de organización del grupo beneficiario (mujeres y hombres) y su capacidad adquirida para buscar nuevas soluciones a sus necesidades y problemas.

Hay que tener en cuenta que la evaluación será buena si el análisis de género fue parte integral en todas las fases de planificación del plan, programa o proyecto, para lo cual se requiere también de una participación activa de las mujeres en todos los momentos del proyecto (De la Cruz, 1998).

Al final del proceso, se recomienda también realizar una evaluación del proceso y de su sensibilidad y transversalidad de género para lo cual se sugieren las siguientes preguntas (Thorens, 2018):

- ¿Se han completado los elementos de la lista de verificación de un programa con enfoque de género? ¿en qué medida? ¿Se inscribió el género al centro del proceso o se agregó en un enfoque de cumplimiento?
- ¿Se incluyeron mujeres en todas las etapas clave del proceso?
- ¿Las mujeres participaron y se beneficiaron tanto como los hombres de las actividades del plan, programa o proyecto?
- ¿Se ha monitoreado el impacto del plan, programa o proyecto en las relaciones de poder y las desigualdades de género? Si se ha revelado un impacto negativo o insuficiente, ¿se han tomado medidas correctivas?
- ¿Hay diferencias de satisfacción con el plan, programa o proyecto entre los géneros/sexos?
- ¿Los indicadores seleccionados y los datos recopilados a lo largo del plan, programa o proyecto permiten medir el logro de los objetivos de género?
- ¿En qué medida han sido alcanzados?
- ¿Cómo se puede explicar el éxito/fracaso?

# Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género al diseñar/enmendar estatutos y regulaciones locales y en procesos de revisión y aprobación de presupuestos, políticas, planes y servicios

Le compartimos una recopilación de recomendaciones que buscan transversalizar la perspectiva de género (Saura De La Campa & Coello, 2016; Silva & Pérez, 2019):

	+	-
Incorporar la perspectiva de género en cada una de las etapas del ciclo del plan, programa o proyecto. Recuerda que ninguna política es neutral al género.	○	○
Identificar y mostrar la realidad y los problemas de las mujeres y niñas en el análisis del contexto para lograr visibilizarlo a toda la población.	○	○
Desagregar los datos por sexo, para describir mejor a la población beneficiaria, así como otros factores o condiciones; raza, etnia, grupo etario, zona geográfica de residencia, entre otros.	○	○
Incorporar a mujeres y hombres en la muestra o población a la que atenderá el plan, programa o proyecto.	○	○
Identificar la disponibilidad horaria tanto de mujeres como de hombres.	○	○
Atender a las necesidades e intereses tanto de la población masculina como de la femenina.	○	○
Asegurar la participación activa de las mujeres y de sus organizaciones, lo que ayudará a que el plan, programa o proyecto sea sostenible.	○	○
Implicar a las instituciones responsables de la igualdad de género para garantizar un diálogo de mayor calidad.	○	○
Construir indicadores sensibles al género, pues nos permitirán medir los cambios sociales en la igualdad.	○	○
Establecer un sistema de seguimiento sensible al género que identifique los obstáculos para avanzar hacia la igualdad.	○	○
Realizar evaluaciones que midan el impacto de género para conocer si nuestro plan, programa o proyecto está contribuyendo a la igualdad de género.	○	○
Incluir en el informe de evaluación las debilidades y fortalezas que encuentre en tu intervención con respecto al género.	○	○
Poner especial atención en que los presupuestos, políticas, planes y servicios contemplen mediciones del impacto de género que tienen sus propuestas.	○	○
Desarrollar una estrategia de comunicación que informe a diferentes públicos sobre la existencia, progreso y resultados del plan, programa o proyecto desde una perspectiva de género.	○	○
Integrar de manera correcta recursos humanos especializados y recursos económicos en la transversalización.	○	○

## Autodiagnóstico sobre la transversalización de la perspectiva de género

A continuación, le presentamos unas preguntas para que pueda identificar sus aprendizajes sobre los temas señalados antes.

### 1.- ¿Qué es la transversalización del enfoque de género?

- a) Valorar las implicaciones que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción que se planifique.
- b) Entender y problematizar durante todas las etapas de toma de decisión, si una circunstancia afecta de forma diferenciada a hombres y mujeres.
- c) Darle prioridad a las mujeres en las decisiones públicas que se tomen.

### 2.- ¿Por qué se puede tener un gran impacto en la disminución de las brechas de género a través de la transversalización de la perspectiva de género en el Gobierno Municipal?

- a) Por el presupuesto que maneja.
- b) Por el perfil de las personas que lo conforman.
- c) Porque es el nivel de gobierno más cercano a la gente.

### 3.- ¿Qué es género?

- a) El sexo de una persona, relacionado con los rasgos físicos que tienen.
- b) Roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres.
- c) Todo lo relacionado con las mujeres y lo femenino.

### 4.- Son algunos marcos normativos que rigen las obligaciones y responsabilidades de los gobiernos municipales en materia de igualdad de género:

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- c) Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
- d) CEDAW.
- e) Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- f) Todas las anteriores.

**5.- ¿Por qué es importante transversalizar la perspectiva de género en la programación pública a nivel local?**

- a) Para tener una visión más amplia de la vida social de un territorio y reconocer las necesidades de toda la población con sus distinciones y las brechas que impiden el desarrollo local.
- b) Para que las mujeres tengan más oportunidades que los hombres.
- c) Para que haya igualdad de género en los funcionarios públicos que conforman un ayuntamiento.

**6.- ¿Cómo se puede incorporar la perspectiva de género?**

- a) Teniendo en cuenta cómo cada fase de un plan, programa o proyecto afecta de forma diferenciada a hombres y mujeres.
- b) Quitando beneficios a los hombres para dárselo a las mujeres.
- c) Priorizando siempre a las mujeres en las decisiones públicas.

**7.-¿En qué fases de un plan, programa o proyecto se debe incorporar la perspectiva de género?**

- a) Solamente en la planeación del proyecto.
- b) Al momento de la intervención, incorporando mujeres.
- c) En todas: diagnóstico, planeación, implementación y evaluación.

**8.- Son algunas recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en los procesos de revisión y aprobación de presupuestos, políticas, planes y servicios.**

- a) Incorporar “lentes de género” en cada uno de los procesos de revisión y aprobación.
- b) Considerar que se tome en cuenta las problemáticas de mujeres y niñas en el análisis del contexto para su presupuestación y elaboración de planes.
- c) Validar que se prevea la participación activa de mujeres y sus organizaciones.
- d) Identificar que se consideren mediciones del impacto de género de las propuestas.
- e) Todas las anteriores.



# Referencias

- Benavente, M. y Valdés, A. (octubre 2014). Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/S1420372\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/S1420372_es.pdf)
- Betancur Vargas, M. (2018). Análisis de los instrumentos de tesoro, organizativos y programáticos para el desarrollo de los ejes estratégicos de la política pública de envejecimiento y vejez en el municipio de Medellín. Medellín: Universidad de Antioquía. Obtenido de Biblioteca Digital UDEA: [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/12395/1/BetancurVargas\\_2018\\_AnalisisInstrumentos.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/12395/1/BetancurVargas_2018_AnalisisInstrumentos.pdf)
- Castañeda, I., Hernández, B., & Aguilar, C. (2014). Transversalización de la perspectiva de género en las políticas de cambio climático en México. México, D.F.: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- CEAMEG. (s.f.). Marco Jurídico Básico Nacional e Internacional: Derechos humanos de las mujeres. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género. Recuperado de [http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/lx/marcjur\\_derhum\\_muj.pdf](http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/lx/marcjur_derhum_muj.pdf)
- CIDH. (15 de septiembre de 2018). Políticas públicas con enfoque de derechos humanos. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticasyPublicasDDHH.pdf>
- Cinta, D. & Cisneros, A. (noviembre 2012). Manual para Ciudadan@s no expert@s en presupuesto con perspectiva de género en salud. Instituto de Salud Pública de la Universidad Veracruzana. Recuperado de <https://www.gob.mx/salud/cnegsr/documentos/manual-para-ciudadan-s-no-expert-s-en-presupuestos-con-perspectiva-de-genero-en-salud>
- De la Cruz, C. (1998). Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Vitoria: EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer.
- Fondo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible. (2017). Estudio de Caso: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Fondo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- García-Calvente, M., Marcos-Marco, J., Bolívar, J., Higuera, C., Rubio, A., & Mitge, Y. (2016). Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales. Granada: Escuela Andaluza de Salud Pública.
- Gobierno de Jalisco. (2021). Reglamento municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en Atoyac, Jalisco. Portal de Transparencia del Gobierno de Jalisco. Recuperado de <https://transparencia.info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/REGLAMENTO%20MUNICIPAL%20PARA%20LA%20IGUALDAD%20SUSTANTIVA%20ENTRE%20MUJERES%20Y%20HOMBRES%20EN%20ATOYAC%20JALISCO.pdf>
- IMT. (agosto 2019). Guía metodológica para la elaboración de indicadores de género. Instituto de las Mujeres en Tamaulipas. Recuperado de <https://www.tamaulipas.gob.mx/mujeres/wp-content/uploads/sites/22/2020/10/guia-para-elaboracion-de-indicadores-genero.pdf>
- INM. (s.f.). Presupuestos públicos con perspectiva de género. Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/presupuestos/>

INM. (julio de 2007). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Instituto Nacional de las Mujeres México. Recuperado de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/lgimh.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/lgimh.pdf)

Massolo, A. (2006). El desarrollo local en la perspectiva de género. Agricultura, sociedad y desarrollo. Obtenido de Scielo: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-54722006000100001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722006000100001)

Organización de las Naciones Unidas. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 4-15 de septiembre de 1995. A/CONF.177/20/Rev.1.

ONU. (2021). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Salinas, S. (2010). Guía metodológica: transversalización del Enfoque de Género. La Paz, Bolivia: Grupo Técnico de Género.

Saura De La Campa, E., & Coello Cremades, R. (2016). Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la Cooperación Iberoamericana. Madrid: Secretaría General Iberoamericana.

Silva, M., & Pérez, A. (2019). Transversalizar el género en proyectos. ALTEC Alianza Latinoamericana para la Tecnología Cívica.

Thorens, I. (2018). Guía práctica de transversalidad de género. Oxfam México.

----- (2021). Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Instituto Nacional de las Mujeres México. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/fortalecimiento-a-la-transversalidad-de-la-perspectiva-de-genero?idiom=es>

Vallarta, M. (12 de septiembre de 2008). Políticas públicas con perspectiva de género. Encuentro taller CEDAW. Recuperado de <https://docs.google.com/presentation/d/1NRbCH4xBqWk2PvC5oArNhGRWCGDg6Cjo/edit#slide=id.p1>

**Programa de las Naciones Unidas para el  
Desarrollo en México**

Montes Urales 440, Lomas de Chapultepec, Alcaldía  
Miguel Hidalgo. Ciudad de México.

C.P. 11000

[www.undp.org/es/mexico](http://www.undp.org/es/mexico)

