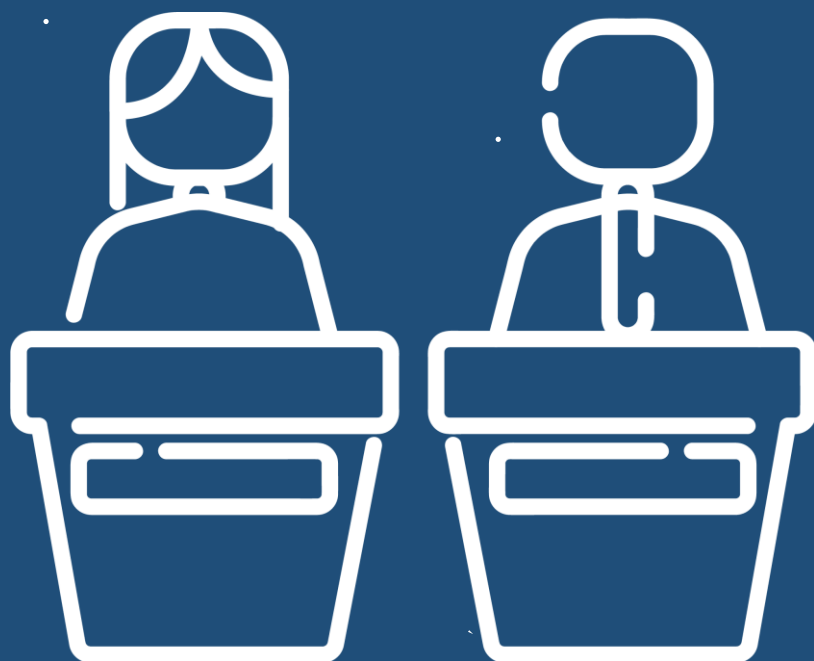


Guía práctica para alcaldesas y alcaldes

sobre cómo incorporar las cuestiones de género en sus prioridades políticas y procesos de programación pública



Guía práctica para alcaldesas y alcaldes

sobre cómo incorporar las cuestiones de género en sus prioridades políticas y procesos de programación pública

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 los gobiernos locales	8
Introducción	9
Público al que se dirige esta guía	9
¿Cómo puedo hacer mejor uso de esta guía?	10
Marco normativo federal e internacional	15
Instrumentos programáticos y principios clave de la transversalización de género en la programación pública a nivel local	20
Hoja de ruta para la incorporación de la perspectiva de género en la programación pública	29
Ejemplos de programación pública con perspectiva de género y casos de éxito	31
Programa Salasel en el Alto Egipto	31
Transversalización de la Perspectiva de Género en las políticas de cambio climático en México	32
Catálogo en línea del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género	32
“Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género” del estado de Puebla	33
Programa Integral de Empoderamiento y Autonomía Económica de las mujeres en CDMX	33
Programa hacia la Igualdad y Sustentabilidad Ambiental	34
Recomendaciones prácticas para incorporar la perspectiva de género en la programación pública y en la agenda pública	35
Diagnóstico/Investigación	35
Planeación/Diseño	36
Ejecución/Implementación	36
Evaluación	36
Anexos	37
Referencias	57

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, alcaldesas y alcaldes puedan 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

Para comenzar a entender qué implica la igualdad de género y su transversalización en las políticas públicas y cómo desde el ámbito municipal es posible una gestión gubernamental con perspectiva de género, es importante comenzar explicando qué se entiende por “género”, qué no lo es y otros conceptos clave. Por ello, en esta guía podrá usted encontrar en primer lugar, algunas definiciones relativas al género. Después, se hablará sobre los marcos normativos en los que se basa esta obligación para los gobiernos, en todos los niveles, de trabajar con perspectiva de género. Más adelante en la guía, se muestran algunos de los instrumentos programáticos, es decir, medios con los cuales se pueden planear e implementar medidas que vayan conduciendo a la igualdad de género, desde la gestión pública municipal y una hoja de ruta que le puede servir de guía para realizar dichas medidas.

Después, encontrará algunos ejemplos de lugares donde se han puesto en práctica medidas que contribuyen a alcanzar la igualdad de género. También se incluyeron algunas recomendaciones que le pueden servir para poner manos a la obra en este tema.

Finalmente, los anexos son una caja de herramientas para que usted y su equipo de trabajo puedan: 1) hacer un diagnóstico del grado en que se han implementado medidas por la igualdad de género; 2) poner en práctica las recomendaciones de esta guía; y 3) tener un listado de tareas a realizar para echar a andar las medidas en favor de la igualdad de género, desde el ámbito municipal.

Público al que se dirige esta guía

Esta guía está diseñada para que alcaldesas y alcaldes puedan hacer uso de los instrumentos o herramientas que aquí mismo se proponen para la Transversalización de Género, desde la implementación de políticas municipales sensibles al género, la implementación de un sistema municipal para la igualdad entre mujeres y hombres, la promoción de elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género, hasta el diseño y difusión de campañas de sensibilización, entre otros.

Los esfuerzos por lograr una transversalización e incorporación de la perspectiva de género en los municipios no son recientes, las instancias municipales de las mujeres han sido parte de esfuerzos locales por integrar una agenda de género en las administraciones municipales desde hace décadas. En 1999 fue fundado el Instituto de la Mujer (INMUJER) del Distrito Federal (ahora Ciudad de México), mientras que a nivel federal el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) no fue fundado sino hasta 2001, en cumplimiento del mandato internacional señalado por la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de que los gobiernos firmantes tienen que contar con un Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres.

Un gobierno municipal que busque incorporar la perspectiva de género en su quehacer cotidiano debe integrar a la población en procesos incluyentes y participativos, construir alianzas con actores de los gobiernos estatal y federal, así como de la sociedad civil. También, crear y fortalecer redes sociales, conocer la condición y posición de las mujeres a través del análisis de género y mediante sistemas de información diferenciados por sexo, así como lograr gestiones más transparentes. En suma, compensar las desigualdades que existen entre hombres y mujeres asegurando, mediante acciones, condiciones de igualdad de oportunidades (INMUJERES, 2005), para lo cual puede ser muy

valioso apoyarse de las instancias municipales para las mujeres que cuentan con experiencias y recursos que abonarán a la transversalización de la perspectiva de género.

¿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 para conocer...

1. ... 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 para buscar

2. ...alguna herramienta o instrumento programático con el cual se transversaliza la perspectiva de género

Vaya a la sección *Instrumentos programáticos* para conocer

3. algunas buenas prácticas de la transversalización de género:

Puede ir a la sección *Ejemplos de Programación pública con perspectiva de género*

Conceptos clave sobre la perspectiva e igualdad de género

En esta sección podrá usted conocer de manera muy sencilla, algunos conceptos clave sobre qué se va a entender en esta guía como género, perspectiva de género y transversalización que son los estándares internacionales de las definiciones. Se busca que todos y todas tengan un entendimiento común para que “se hable en un mismo lenguaje”.

¿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:

¿Considera que las mujeres tienen mayores obstáculos que los hombres para avanzar en sus carreras políticas?

¿Qué elementos permitirían una mayor igualdad entre mujeres y hombres?

¿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 sólo 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 entonces recordar que desde su función como alcalde o alcaldesa que la transversalización de la perspectiva de género:

- Se incorpora en todas las etapas, dimensiones y aspectos del ciclo de los planes, programas y 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 Humanos¹.

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 conceptual².

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.

¹ 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).

² 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.

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 y proyectos con un componente de mujer o planes, programas y 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 otorguen 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 y 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 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.

Antecedentes: ¿cuál es el estado de la participación política de las mujeres?³

México cuenta con un amplio marco regulatorio en materia de género. Los principios de igualdad y no discriminación se encuentran integrados en la Constitución, igualmente este principio se encuentra expresado en el marco regulatorio a nivel federal, en normativas como la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En materia de participación política, la paridad de género en candidaturas federales y locales se convirtió en un mandato previsto en la CPEUM a raíz de la reforma del 10 de febrero del 2014 en materia política-electoral, en la cual se reformó el artículo 41° para establecer reglas para garantizar la paridad entre los géneros, en candidaturas a legisladores federales y locales.

A partir de la reforma en México, la paridad es un mandato constitucional que obliga a los partidos registrar 50% mujeres y 50% hombres en candidaturas a cargos de elección popular del

³ Información obtenida del Diagnóstico ATENEA: MECANISMO DE ACELERACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES

EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Realizado por PNUD y ONU Mujeres. 2017

ámbito federal y congresos locales, salvo para la elección de los ayuntamientos.

Por lo tanto, en materia de paridad en elecciones municipales, el avance ha sido más lento, el porcentaje de alcaldesas/presidentas municipales electas a la fecha es de 25.9%, la cifra más alta en la historia de la participación política de las mujeres desde la conquista del sufragio femenino en 1953. Resultado de los comicios locales celebrados en 2015, 2016, 2018 y 2021, se registró también un incremento porcentual en las sindicaturas y regidurías de los ayuntamientos mexicanos: 52.6% ocupan el cargo de síndicas y 45% ejercen como regidoras (concejalas).

En el ámbito de las gubernaturas estatales, anterior a las elecciones de 2018 muy pocas mujeres habían conquistado a través del voto esa posición (8 en total). Actualmente Aguascalientes, Baja California, Colima, Chihuahua, Guerrero, Campeche, Quintana Roo y Tlaxcala cuentan con gobernadoras, más la Jefa de Gobierno de la Ciudad de México. Dentro de los congresos locales se nota un considerable aumento en la paridad de género, con participación de diputadas del 54.2%; seis congresos locales superaron la paridad estricta (destacando Chiapas con 60% de diputadas).

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:⁴

“(...) 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:⁵

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

⁴ Puede consultar la Constitución completa en la siguiente liga: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>

<https://www.gob.mx/indesol/documentos/ley-general-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-24-03-2016>

⁵ Puede consultar la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres completa en la siguiente liga:

mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales (INM, 2007).

c. **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:**⁶

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;

- 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:**⁷

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.

d. **PROIGUALDAD:**⁸

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.

⁶ 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

⁷ 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>

⁸ Puede consultar el instrumento PROIGUALDAD completo en la siguiente liga: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020

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).

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 municipales.

I. Artículo 4º de CEDAW y la Recomendación general 25 de la CEDAW:⁹

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.

Artículo 4 CEDAW¹⁰: *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.

⁹ Puede consultar el texto completo de la CEDAW en la siguiente liga:
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

¹⁰ 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.

II. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing¹¹:

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 programas reflejen una perspectiva de género”.*

III. ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas¹²:

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 adelantada 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 esenciales e 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 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).

¹¹ 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>

¹² Puede consultar los Objetivos de Desarrollo en la siguiente liga: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

IV. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”¹³:

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 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 otras/os funcionarias/os, 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.).

¹³ Puede consultar el documento completo de la “Convención Belem do Pará” en la siguiente liga: <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>

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

Todas las administraciones municipales tienen la obligación de presentar sus planes municipales de desarrollo (PMD): según el artículo 115 constitucional fracción V, se faculta a los municipios, en los términos de las leyes federales y estatales relativas, para formular, aprobar y administrar sus planes de desarrollo. El plan contiene los objetivos, propósitos y estrategias para el desarrollo del municipio, y define las principales políticas y líneas de acción que el Ayuntamiento deberá tomar en cuenta para la elaboración de sus programas operativos anuales (INAFED, 2004).

El PMD, por lo tanto, es uno de los instrumentos programáticos más importantes de la administración pública municipal, ya que desde ahí se definen y se da origen a los planes, programas y proyectos que se han de realizar durante la administración municipal. Es importante recordar 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 conformados por mujeres que incluya la reflexión de intereses y necesidades de ellas.
Representante electo/a	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad limitada de presentarse a elecciones. - Capacidad limitada de negociar intereses contrapuestos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones afirmativas/cuotas de género. - Selección y formación de candidatas. - Sensibilización de los representantes del gobierno sobre perspectiva de género. - Grupos de mentorías para fortalecer el liderazgo de las mujeres en el ámbito político.
Persona empleada	<ul style="list-style-type: none"> - Empleabilidad en desiguales condiciones. - Discriminación en el proceso de contratación. - Déficits de trabajo decente. - Desequilibrio entre el trabajo y la familia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de calificaciones para el mercado laboral en las mujeres, los jóvenes y los grupos vulnerables. - Preferencia por las mujeres si tienen las mismas calificaciones que los hombres y carecen de representación suficiente. - Mejora de la calidad del empleo para todos y todas. - Servicios de cuidado, horarios de trabajo flexibles para mujeres y hombres
Persona empresaria	<ul style="list-style-type: none"> - Desigual control de los recursos. - Desigual acceso a la financiación y a servicios de desarrollo empresarial. - Restricciones en cuanto al tiempo y la movilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de la cadena de valor con perspectiva de género. - Afiliación a asociaciones de empresas. - Sensibilización de las comunidades sobre perspectiva de género. - Programa de apoyo a las mujeres y juventud empresarial.
Trabajador o trabajadora no remunerado/a	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución desigual de las tareas de trabajo doméstico y de cuidados. - Invisibilidad del trabajo no remunerado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Licencia por responsabilidades parentales para los hombres. - Incentivos para hombres para hacer uso de licencias de paternidad y tiempo de cuidados, así como equiparar licencia de paternidad con la de maternidad - Estimaciones de valor del trabajo doméstico.

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.

Para transversalizar la perspectiva de género, esta tiene que ser incorporada en todas las etapas del ciclo de políticas públicas. El ciclo de políticas públicas es un proceso que explica cómo se deben redactar, implementar y evaluar las políticas. Este ciclo está compuesto de seis etapas que van desde la formulación de la necesidad social, hasta la evaluación de los resultados de la política pública.

En esta guía revisamos las maneras necesarias para poder llevar a cabo las etapas del ciclo de políticas públicas de una forma sencilla y concisa. Si bien existen distintos nombres para estas etapas o fases de un plan, programa o proyecto, o elaboración de políticas públicas 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 plan, programa o proyecto.

a. Diagnóstico/Investigación

Esta etapa se refiere al momento en que se revisa la información que ya existe sobre un problema o política pública 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 de este.

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).

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 les daremos 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 el plan/programa/proyecto? ¿Qué pretendemos lograr? ¿Por qué? ¿Cómo vamos a lograrlo? ¿Con qué vamos a lograrlo? (Saura De La Campa & Coello, 2016).

Es importante tener definidos nuestros indicadores y objetivos de la intervención desde la fase de diseño pues durante la ejecución habrá que darles seguimiento para ir monitoreando nuestra implementación. Los indicadores son esenciales para medir el avance de las actividades de un plan, programa o proyecto en el logro de sus objetivos.

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) una vez definidos los objetivos y metas, se sugiere realizar una planificación participativa (De la Cruz, 1998).

Transversalización en la práctica: ¿Cómo se ve incorporada la perspectiva de género en la planeación y diseño?

Se definen objetivos generales y/o específicos sensibles al género.

Los resultados planteados incorporan la perspectiva de género.

Se realiza una planificación participativa que toma en cuenta a la población con la que se va a trabajar, tanto a hombres como a mujeres.

Al momento de planear se toman en cuenta los roles, el poder, las necesidades y los intereses diferentes de las mujeres y de los hombres.

Tener indicadores de género que nos permitan evidenciar y cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y verificar sus transformaciones.

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.

Tipologías de indicadores utilizados en planificación de género

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.

Indicadores específicos de género

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 en 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.

Elaboración propia con base en Silva & Pérez, 2019.

Ejemplos municipales de planeación con perspectiva de género

El Instituto de la mujer de nuestra localidad realizó un diagnóstico con perspectiva de género para revisar la situación de atención a la violencia de género en el municipio. Conforme a los resultados, el Instituto se planteó objetivos específicos que toman en cuenta la situación particular de las mujeres para atender el problema.

Se tomaron como resultados esperados un impacto positivo en la situación de las mujeres en materia de prevención y atención a la violencia de género en el cual la violencia de género se ve reducida en el municipio.

Las actividades a realizar toman en cuenta las perspectivas y necesidades de las mujeres. Para la formulación de la política pública se creó un equipo interdisciplinario conformado por una mayoría de mujeres donde se integra a mujeres que han sido atendidas por el Instituto en cuestiones de violencia de género para pedir su perspectiva.

Los indicadores planteados están directamente relacionados con las situaciones reales que viven las mujeres, así como sus capacidades. Igualmente toman en cuenta distintos índices y porcentajes que revisan los cambios en materia de violencia de género como población atendida en el Instituto o los impactos de campañas de concientización para la prevención de la violencia de género.

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).

Transversalización en la práctica: ¿Cómo se ve incorporada la perspectiva de género en la ejecución e implementación del plan, programa o proyecto?

Las actividades por ejecutar consideran las particularidades de hombres y mujeres, así como las cargas diferenciadas de cuidados (horarios, duración, localización de las actividades, etc.).

El equipo implementador de las acciones está compuesto tanto por hombres como por mujeres y cuentan con sensibilidad y conocimiento de la perspectiva de género.

El presupuesto debe ser adecuado y equilibrado para las actividades de mujeres y hombres del grupo beneficiario.

El proceso de implementación es de aprendizaje participativo para las personas involucradas.

Pueden existir acciones específicas dirigidas a modificar los roles de género y a favorecer la participación de las mujeres.

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?
- ¿El plan, programa o proyecto beneficia de igual manera a hombres y mujeres?
- ¿Las mujeres participan de manera activa en el plan, programa o proyecto?
- ¿Cuáles son los obstáculos que limitan la participación de las mujeres en el plan, programa o proyecto?
- ¿Las actividades que forman parte del plan, programa o proyecto contribuyen a fortalecer las capacidades de las mujeres?
- ¿Las personas responsables de la ejecución de las actividades tienen conocimientos en género? ¿los ponen en práctica al ejecutarlas actividades?
- ¿Existen situaciones o escenarios (ya sean favorables o desfavorables) que afectan a hombres y mujeres de manera diferenciada?
- ¿El presupuesto de plan, programa o proyecto está distribuido de manera equilibrada entre las actividades para hombres y mujeres?
- ¿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.

Ejemplos municipales de implementación con perspectiva de género

La administración municipal crea un programa comunitario de integración familiar para la prevención de la violencia de pareja. Este programa consiste en reuniones en espacios comunitarios como parques o centros culturales para llevar a cabo sesiones de capacitación para parejas para la prevención de la violencia de género, así como trabajos con grupos de hombres y mujeres de la localidad en círculos de expresión y trabajo.

La implementación de este programa toma en cuenta las cargas laborales diferenciadas entre hombres y mujeres y por lo tanto se planea llevar a cabo en horarios convenientes para todos los asistentes.

El programa toma en cuenta la carga de cuidados a los hijos/as de las mujeres y por lo tanto ofrece espacios de cuidado infantil durante la duración del programa con actividades didácticas para la niñez.

El equipo implementador se encuentra compuesto por hombres y mujeres con conocimientos especializados en temas de violencia de pareja, igualdad de género, masculinidades, etc.

El programa promueve la participación de los miembros de la comunidad y la expresión de las mujeres sobre la problemática de la violencia de pareja.

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 plan, programa o proyecto para mejorar futuras planificaciones. La transversalización se debe dar en todas las etapas de la evaluación, desde la planificación de esta, hasta su desarrollo y comunicación de los hallazgos o aprendizajes (Silva & Pérez, 2019).

Transversalización en la práctica: ¿Cómo se ve incorporada la perspectiva de género en la evaluación del plan, programa o proyecto?

Mediciones que den cuenta del logro de los objetivos de igualdad de género: reducción de brechas, necesidades prácticas de las mujeres para su autonomía, etc.

Identificación de efectos de género inesperados o involuntarios.

Resultados obtenidos que expresen claramente el impacto diferenciado entre mujeres y hombres.

Resultados correspondientes al grado de organización del grupo beneficiario y su capacidad adquirida para buscar nuevas soluciones a sus necesidades y problemas.

Realización de una evaluación del proceso para conocer su sensibilidad y transversalidad de género en sus distintas etapas.

Ejemplos municipales de evaluación con perspectiva de género

En el municipio fue implementado un proyecto para el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres con micro y pequeñas empresas, mediante apoyos económicos, así como capacitaciones en temas de administración y finanzas.

La evaluación del proyecto contempla los objetivos e indicadores específicos relacionados con aumento de actividad económica de los emprendimientos, y aumento de la autonomía de las mujeres en sus emprendimientos.

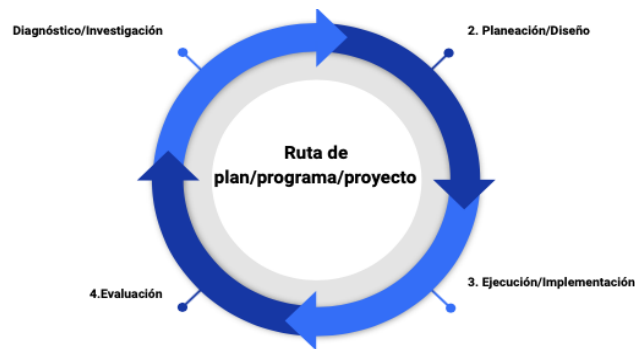
La evaluación del impacto del proyecto toma en cuenta que hubo un aumento considerable en la actividad económica de las mujeres participantes. Igualmente toma en cuenta el aumento de materia prima o instrumentos necesarios para el emprendimiento de las mujeres.

Igualmente, en la evaluación se tomó en cuenta el aumento de emprendimientos liderados por mujeres a comparación de los hombres.

Hoja de ruta para la incorporación de la perspectiva de género en la programación pública

El siguiente esquema representa la ruta que cualquier plan, programa o proyecto debería de seguir, comenzando con el diagnóstico o investigación, luego la planeación o diseño, posteriormente la ejecución e implementación del plan y por último la evaluación, como se revisó en el apartado anterior.

Para complementar esta ruta, la siguiente tabla muestra, de cada fase del plan, programa o proyecto, su objetivo, las acciones que se pueden realizar para incorporar la perspectiva de género, las herramientas que pueden facilitar estas acciones mismas que encontrará en el anexo 1 de este documento, y los responsables de cada fase.



Diagnóstico/Investigación:

Objetivo	Revisión de la información sobre el problema a trabajar.
Acciones para incorporar la perspectiva de género	-Análisis de datos desagregados por sexo y género. -Análisis del marco político y legal con perspectiva de género. -Análisis de grupos afectados teniendo en cuenta las diferencias de género. -Identificación de necesidades tomando en cuenta las diferencias de género. -Identificación de desigualdades y brechas de género.
Herramientas	-Herramienta de identificación de causas y efectos de brechas. -Herramienta para la priorización y análisis de brechas de género críticas para el plan, programa o proyecto. -Herramienta para el análisis de las brechas de género priorizadas desde las brechas de capacidades para el ejercicio de derechos.
Responsables	Equipo de programación municipal (importante que esté conformado tanto por hombres como por mujeres).

Planeación/Diseño:

Objetivo	Operativizar el plan, programa o proyecto a partir de la información obtenida, definiendo objetivos, pasos, recursos, impacto y seguimiento del proyecto.
Acciones para incorporar la perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> -Establecer objetivos e impacto que contemplen las necesidades e intereses de hombres y mujeres y que busquen disminuir las brechas y desigualdades. -Establecer resultados/impacto que busquen una distribución equitativa de los beneficios del plan, programa o proyecto. -Prever las necesidades del grupo beneficiario y de las mujeres para la implementación del proyecto (tiempos, espacios, etc.). -Establecer indicadores de género.
Herramientas	<ul style="list-style-type: none"> -Herramientas de perspectiva de género en la definición de objetivos, resultados, estrategias y componentes. -Herramienta para el mapeo y análisis de actores desde la perspectiva de género. -Herramienta para el mapeo y análisis de catalizadores e inhibidores para la transversalización de la perspectiva de género. -Herramienta de análisis de capacidades y sostenibilidad desde la perspectiva de género. -Herramienta para el análisis de recursos humanos y financieros para transversalizar la perspectiva de género. -Herramienta para el desarrollo y gestión de conocimientos para la transversalización de la perspectiva de género. -Herramienta para la transversalización de la perspectiva de género en el marco lógico.
Responsables	Equipo de programación municipal y equipo de implementación y ejecución (importante que esté conformado tanto por hombres como por mujeres).

Ejecución/Implementación:

Objetivo	Llevar a cabo las acciones y actividades que se planearon para cumplir nuestros objetivos y metas.
Acciones para incorporar la perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> -Actividades que tomen en cuenta las particularidades de mujeres y hombres (tiempo, duración, localización, etc.). -Equipo de implementación compuesto de forma paritaria por hombres y mujeres. -Equipo de implementación sensible y con experiencia en la transversalización de la perspectiva de género. -Contar con un porcentaje del presupuesto destinado a la implementación de la perspectiva de género.
Herramientas	Herramienta de análisis de la gestión desde la perspectiva de género.

Evaluación:

Objetivo	Evaluar el grado de cumplimiento de las acciones que llevamos a cabo con respecto a nuestros objetivos y metas.
Acciones para incorporar la perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> -Análisis de los indicadores de género. Grado del logro de los objetivos con perspectiva de género. -Logros para la igualdad de oportunidades gracias a los resultados del proyecto. -Efectos de género inesperados como resultados del proyecto. -Impacto del plan, programa o proyecto diferenciado entre hombres y mujeres. -Evaluar el proceso con perspectiva de género. -Comunicar los resultados del plan, programa o proyecto con una estrategia con perspectiva de género.
Herramientas	<ul style="list-style-type: none"> -Herramienta de perspectiva de género en las evaluaciones. -Herramienta de identificación y análisis de buenas prácticas y lecciones aprendidas. -Herramienta de análisis correctivo. Herramienta de plan de medidas correctivas.

Herramientas recuperadas de: Salinas, 2010.

Ejemplos de programación pública con perspectiva de género y casos de éxito

A continuación, encontrará tres ejemplos de éxito en la incorporación de la perspectiva de género en programas.

a. Programa Salasel en el Alto Egipto¹⁴

Este programa buscaba apoyar las cadenas hortícolas en beneficio de las personas en situación de pobreza del Alto Egipto, con el fin de mejorar su posición en el mercado interno y el exportador.

El programa adoptó una estrategia de transversalización de género que abarcó todas las áreas de este. Lo hicieron a través de:

- La sensibilización sobre perspectiva de género y desigualdad
- La movilización de las comisiones de mujeres dentro de las asociaciones agrícolas
- El fortalecimiento de las capacidades de las mujeres que trabajan en los centros de post-cosecha como instrumentos para el alivio de la pobreza y la exclusión que viven algunas poblaciones.

¿Por qué trabajar con las mujeres? Al realizar su diagnóstico, se dieron cuenta que, en el 2012, más del 40% de los trabajadores en la agricultura o sector pesquero eran mujeres, sin embargo, ellas tenían un control mínimo sobre la tierra o los recursos productivos aún en los casos en que eran propietarias de los bienes.

Algunos de sus resultados fueron los siguientes:

- Se activaron seis comisiones de mujeres, mismas que realizaron evaluaciones sobre las necesidades de la comunidad.
- Las comisiones de mujeres lograron, entre otras cosas, lanzar una campaña de apoyo a la instalación de tuberías de agua, persuadir a autoridades y movilizar a la comunidad para resolver el problema de la basura acumulada frente a hogares y escuelas, y formalizar el estatus de 30 trabajadoras y 15 trabajadores en los centros de post cosecha.
- La capacitación técnica que se brindó en el programa aumentó la productividad de las mujeres y condujo a la adopción de prácticas higiénicas de manipulación y empaque lo que generó un ambiente de trabajo más seguro.

Es importante mencionar que el programa tuvo que adaptar sus estrategias de transversalización a los diferentes niveles de alfabetización de la población y a la cultura patriarcal del Alto Egipto para garantizar resultados exitosos. Por ejemplo, se dieron cuenta que usar imágenes era más efectivo que hacer conferencias para transmitir los mensajes, debido a las características de la población.

¹⁴ Puede consultar el documento completo del Programa Salasel en el Alto Egipto en la siguiente liga: https://www.sdqfund.org/sites/default/files/case_study_-_egipto_-_es.pdf

b. Transversalización de la perspectiva de género en las políticas de cambio climático en México¹⁵

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en México y la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) presentaron una iniciativa para apoyar la transversalización de la perspectiva de género en las políticas de cambio climático en México.

En su análisis encontraron que, si bien el cambio climático es uno de los problemas más urgentes actualmente, sus efectos no son neutrales al género, es decir, hombres y mujeres experimentan el cambio climático de diferentes maneras y tienen distintas capacidades para afrontarlo.

Se propuso entonces incorporar la perspectiva de género en el Programa Especial de Cambio Climático (PECC) a partir de la elaboración de metas. También se propuso elaborar un Plan de Acción de Género y Cambio Climático que acompañara la implementación del PECC incluyendo de manera transversal la perspectiva de género.

Para lograr lo anterior se buscó tener una participación de distintos actores a través de actividades variadas como reuniones, entrevistas, validaciones, consultas, etc.

Si bien este trabajo fue más bien teórico, nos brindan algunas experiencias y reflexiones que pueden ser de utilidad:

- Uno de sus aprendizajes fue que cuando se identifica que el nivel de institucionalización de la perspectiva de género es frágil en algún sector, en este caso el sector ambiental, es útil tener un proceso previo de formación y capacitación para que haya mayor

aceptación y comprensión del problema y de las propuestas que se formulen.

- Identificaron que es importante antes de iniciar el proceso de transversalización, asegurar la participación plena y efectiva de las instancias o mecanismos nacionales de la mujer y de la igualdad de género, en su caso fue el INMUJERES.
- Otra de sus reflexiones finales fue que no basta la voluntad política para transversalizar la perspectiva de género y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, sino que es necesario que quienes diseñan políticas públicas cuenten con las capacidades técnicas sobre el tema y tengan capacidad de negociación.
- Consideraron relevante que los tomadores de decisiones tengan conocimiento de leyes, programas y mandatos institucionales para poder incluir la perspectiva de género en la planeación y presupuestación de las políticas.

c. Catálogo en línea del programa de fortalecimiento a la transversalidad de la perspectiva de género¹⁶

Este programa del INMUJERES, que es la Institución encargada de coordinar la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tiene como objetivo contribuir a que los mecanismos para el adelanto de las mujeres (institutos o secretarías de la mujer locales) promuevan la incorporación de la perspectiva de género en el marco normativo, instrumentos de planeación y acciones gubernamentales en las entidades federativas, municipios y alcaldías de la Ciudad de México.

¹⁵ Puede consultar el documento completo en la siguiente liga: https://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/library/environment_energy/transversalizacion-perspectiva-genero-cambio-climatico.html

¹⁶ Puede consultar el documento completo en la siguiente liga: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Pag_cat_libre_transver2.php?pagina=27&orden=titulo&criterio=&entidad

De la ejecución de este programa han surgido diversos estudios, diagnósticos e investigaciones que visibilizan la condición de vida de las mujeres en nuestro país, mismo que podrás encontrar en el catálogo en línea al que puedes acceder a través de la siguiente liga:

d. “Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género” del estado de Puebla¹⁷

Desde el índice podemos ver que identifican las distintas fases de un proyecto: un diagnóstico, definición de objetivos y líneas de acción y seguimiento y evaluación del programa.

El objetivo que se tenía era integrar un programa de cultura institucional con perspectiva de género. En su diagnóstico se incluyeron distintas dimensiones de análisis relacionadas con el género, como la estructura de género, sistemas de información con perspectiva de género, planeación con perspectiva de género, comunicación institucional incluyente, presupuestos con perspectiva de género, coordinación intra e interinstitucional, reclutamiento y selección de personal, promociones y ascensos, clima laboral, salarios y prestaciones laborales, salud y seguridad en el trabajo, conciliación en la vida laboral con la personal y familiar, capacitación y profesionalización, hostigamiento sexual y sensibilización en género.

Asimismo, definieron indicadores relacionados con el género, como por ejemplo el promedio de presupuestos con perspectiva de género por dependencia, el porcentaje de normatividad con lenguaje incluyente, el porcentaje de registros administrativos desagregados por sexo y edad, porcentaje de funcionarios/as capacitados en hostigamiento sexual, etc.

¹⁷ Puede consultar el documento completo en la siguiente liga: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Puebla/pue_meta_18B_2009.pdf

e. Programa Integral de Empoderamiento y Autonomía Económica de las Mujeres en CDMX¹⁸

Este programa parte de la premisa de que la división sexual del trabajo condiciona, permea y refuerza las actividades económicas de mujeres y hombres, así como el reparto de tareas y trabajo no remunerado, sus niveles de estudio, áreas profesionales e ingresos e identifica la existencia de brechas de género relacionadas con la inserción laboral.

Ante esto, se plantea una política pública con perspectiva de género y derechos humanos para fortalecer la autonomía económica y el acceso al cuidado, buscando interrelacionarse los esfuerzos de distintas instituciones con atribuciones para intervenir en los factores que impiden que las mujeres se inserten activamente y en mejores condiciones al mercado laboral y a actividades de producción y comercio autónomo.

Este programa es entonces un documento rector que busca fortalecer la dinámica interinstitucional sobre las acciones que buscan impulsar la autonomía económica de las mujeres.

Se realizó un análisis con perspectiva de género donde se identificaron los prejuicios sobre las mujeres que permean los programas sociales y ante esto se buscó que este programa partiera de la perspectiva de las mujeres como titulares de derechos y reconociendo la asimetría de género en las cargas de trabajo.

Posterior al análisis, se construyeron objetivos específicos y se realizaron mesas de consulta con actores estratégicos como mujeres participantes en proyectos o programas, organizaciones de la sociedad civil relacionadas con el tema, académicas, consultoras y servidoras públicas,

¹⁸ Puede consultar el documento completo en la siguiente liga: https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Políticas/Programa_Empoderamiento_Autonomia_CDMX_2016.pdf

con esto se buscó validar la propuesta del programa, sus objetivos, metas e indicadores.

Sus objetivos están orientados a la atención de las necesidades de las mujeres e incluyen metas, indicadores y la relación de las políticas públicas correspondientes.

f. Programa Hacia la Igualdad y la Sustentabilidad Ambiental¹⁹

Buscando usar recursos para la igualdad entre mujeres y hombres, la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales diseñó este programa para otorgar subsidios a Organizaciones de la Sociedad Civil que busquen el desarrollo sustentable con perspectiva de género en beneficio de comunidades y pueblos indígenas, buscando contribuir al cuidado del

medio ambiente y a reducir las brechas de desigualdad en el acceso, uso y aprovechamiento de los recursos naturales.

Se buscó que las personas beneficiarias fuera grupos conformados por un 80% de mujeres y hasta un 20% de hombres, a manera de acción afirmativa, buscando contribuir a fortalecer la participación de las mujeres rurales e indígenas en el acceso, uso, aprovechamiento y manejo de los recursos naturales y se propicie su crecimiento económico y autoempleo.

Sus objetivos son consistentes con las necesidades de las mujeres e incluyen medidas especiales para facilitar la atención a las mujeres con menores recursos y en una de sus categorías, con las acciones afirmativas, busca disminuir las brechas de género.

¹⁹ Si quiere conocer más sobre este programa y otros que incorporan la perspectiva de género, puede ingresar al siguiente enlace donde se hace una revisión de la transversalización de la perspectiva de género en las reglas de operación de distintos programas del Gobierno

Federal: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/27527/ct49.pdf>

Recomendaciones prácticas para incorporar la perspectiva de género en la programación pública y en la agenda pública

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.	○	○
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.	○	○
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.	○	○

Asimismo, las siguientes recomendaciones, más puntuales, pueden servir para cada una de las fases del plan, programa o proyecto:

Diagnóstico/Investigación

- Establecer un proceso sencillo y eficaz para la recolección de información.
- Recolectar la información a partir de procesos de diagnóstico participativo teniendo en cuenta las expectativas y percepciones de distintas personas y colectivos involucrados.
- Incluir el sexo como variable clave en la recolección de datos.
- Buscar que nuestro proceso de recolección de datos permita identificar como el problema a trabajar afecta a hombres y a mujeres y cómo esto se articula con otros ejes de desigualdad como la edad, etnia, territorio, etc.).
- Identificar recursos que ya existen que puedan funcionar como elementos facilitadores de igualdad social.

Planeación/Diseño

- Hacer constar que la promoción de la igualdad de género es un principio rector del plan, programa o proyecto que se está diseñando y relacionarlo con los objetivos de este.
- Hacer una asignación específica y suficiente de recursos humanos y financieros para la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de planificación.
- Contar con personas expertas que puedan orientar en la incorporación de la perspectiva de género en la fase del diseño del plan, programa o proyecto.
- Formular metas que incorporen los principios de la perspectiva de género.
- Establecer objetivos relativos a la reducción de las desigualdades que se hayan identificado en la fase de análisis.
- Proponer objetivos específicos para grupos de especial vulnerabilidad, en situación de riesgo y/o de exclusión social.
- Formular las actuaciones de nuestra intervención a partir de las necesidades y expectativas identificadas tanto en hombres como en mujeres.

Ejecución/Implementación

- Analizar y especificar los recursos humanos necesarios para la incorporación de la perspectiva de género.
- Asegurar la colaboración de hombres y mujeres pertenecientes a distintos colectivos y sectores implicados en el proyecto.
- Llevar a cabo acciones que ayuden a generar mayor autonomía y visibilidad a las mujeres, así como a concepciones no tradicionales sobre la masculinidad que estimulen la corresponsabilidad de los hombres en la vida laboral, familiar y personal.

- Considerar los resultados esperados atendiendo a distintos ejes de desigualdad: grupo de edad, pertenencia étnica, nivel socioeconómico, localización geográfica, etc.

Evaluación

- Desarrollar instrumentos prácticos y específicos para llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación
- Asegurarse de incorporar el género como categoría de referencia a la hora de definir los procedimientos del seguimiento y la evaluación.
- Desarrollar estrategias participativas de consultas que involucren a todas las partes implicadas de forma equitativa para el seguimiento y evaluación.
- Definir indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo con relación a todo el proceso de seguimiento y evaluación.
- Establecer indicadores de resultados a partir de los objetivos específicos del proyecto
- Analizar las consecuencias de los cambios sobre la igualdad de oportunidades y la situación de las mujeres y hombres en el ámbito de actuación del plan, programa o proyecto.

ANEXO 1: 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 el ayuntamiento puede tener un gran impacto en transversalizar el género?

- 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.

ANEXO 2: Herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en las distintas fases del plan, programa o proyecto

A continuación, se recuperan algunas de las herramientas presentadas en la Guía Metodológica para la Transversalización del Enfoque de Género elaborado por el Grupo Técnico de Género del Sistema de Naciones Unidas. Estas herramientas permiten la reflexión en torno a distintos momentos de las etapas de un plan, programa o proyecto. Se presentarán agrupadas en los momentos de investigación, diseño, implementación y evaluación.

De cada herramienta se incluye una breve explicación de su objetivo y uso y posteriormente la herramienta en sí.

Aunque aquí mismo se señala, en la hoja de ruta de la página 29, también encontrarás a qué fase del plan, programa o proyecto corresponde cada herramienta.

DIAGNÓSTICO/INVESTIGACIÓN

1. Identificación, causas y efectos de las brechas de género

En esta tabla le invitamos a describir cual es la situación de los hombres y cuál la de las mujeres en distintos ámbitos de la vida como la salud, educación, economía o acceso a la tecnología. Al distinguirlos podrá identificar brechas entre ambos, le invitamos a reflexionar sobre qué situaciones pueden causar estas brechas. Posteriormente reflexione sobre los efectos que tienen estas brechas tanto para los hombres como para las mujeres, pero también para otros grupos específicos que identifique en el contexto, para las familias y para la comunidad.

Ámbito o Sector	Descripción cuantitativa y cualitativa de la situación de Mujeres y Hombres		Causas de las brechas	Efectos de las Brechas				
	Mujeres	Hombres		Para las mujeres	Para los hombres	Para otros grupos específicos	Para las familias	Para la comunidad y/o sociedad
General								
Salud								
Educación								
Economía								
Acceso a tecnología								
Análisis general y conclusiones								

2. Priorización y análisis de las brechas de género críticas para el plan, programa o proyecto

Con esta herramienta podrá llegar a un segundo nivel de análisis sobre las brechas, focalizando aquellas que resultan prioritarias para tu plan, programa o proyecto.

A partir de las brechas que identificó previamente, organícelas según el orden de prioridad para el proyecto. Posteriormente seleccione las que considere fundamentales

Priorización de Brechas Críticas para el plan, programa o proyecto	¿Por qué es una brecha crítica?	¿Qué efectos podría tener sobre el plan, programa o proyecto y sus resultados no tomarla en cuenta?
PRIORIDAD	BRECHA	
1.		
2.		
3.		
–		
Conclusiones y recomendaciones para el diseño del plan, programa o proyecto:		

3. Análisis de las causas de las brechas de género:

Esta herramienta te permitirá un tercer análisis relacionado a las causas que provocan las brechas de género.

Para cada brecha priorizada, identifique los derechos afectados. Posteriormente identifique si estas brechas tienen sus causas en a) que las personas titulares exijan y ejerzan sus derechos b) Que personas portadoras de obligaciones cumplan con sus obligaciones para garantizar estos derechos.

No.	Brechas críticas para el proyecto priorizadas	Derechos afectados	Causas	
			Brechas de capacidad de las/los titulares de derechos para reclamar el derecho	Brechas de capacidad de las/los portadores de obligaciones para cumplir con sus obligaciones
1				
2				
3				
–				

DISEÑO

1. Enfoque de género en la definición de objetivos:

A partir de la siguiente lista de verificación podrá identificar si su objetivo cumple con perspectiva de género.

Preguntas de verificación	SI	NO	Argumentos/comentarios
¿Los objetivos están diseñados desde la perspectiva de género?			
¿La formulación de los objetivos es clara respecto a la transversalización del enfoque de género?			
¿Los objetivos son coherentes y reflejan el análisis de género realizado y las brechas priorizadas?			
¿De qué manera cada objetivo aporta a la disminución de las brechas de género?			
¿De qué manera la disminución de las brechas de género aporta al logro de los objetivos?			
¿Existe algún objetivo específico de género?			
¿La formulación de los objetivos es pertinente al contexto cultural?			
Conclusiones y sugerencias de revisión/modificación:			

2. Enfoque de género en la definición de resultados esperados

A partir de la siguiente lista de verificación podrá identificar si tus resultados esperados cuentan con perspectiva de género.

Preguntas de verificación	SI	NO	Argumentos/comentarios
¿Las estrategias planteadas se basan en el conocimiento de las características de hombres y mujeres, su situación y las dinámicas de género del contexto y grupo meta?			
¿Las estrategias son culturalmente pertinentes y efectivas?			
¿Las estrategias contribuyen de manera clara y articulada al logro de los resultados?			
¿Las estrategias garantizan la participación de las mujeres en el plan, programa o proyecto?			
¿Las estrategias garantizan la distribución equitativa de los beneficios del plan, programa o proyecto?			
¿Las estrategias garantizan la distribución equitativa de los beneficios del plan, programa o proyecto?			
¿Existe alguna estrategia de acción afirmativa para las mujeres?			
¿Existe alguna estrategia de acción afirmativa para los hombres?			
¿Las estrategias promueven el conocimiento y ejercicio de los derechos de las mujeres?			
¿Las estrategias contribuyen al fortalecimiento de capacidades de los portadores para cumplir con sus obligaciones respecto a garantizar el ejercicio de sus derechos a las mujeres?			
¿Las estrategias planteadas contemplan el intercambio intercultural para el encuentro y aprendizaje entre mujeres?			
¿Las estrategias del plan, programa o proyecto no implican sobrecarga de trabajo para las mujeres?			
¿Las estrategias promueven la redistribución de responsabilidades y democratización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados?			
¿Las estrategias promueven la participación de las mujeres en el ámbito público en igualdad de condiciones y oportunidades con los hombres?			
¿Las estrategias contribuyen a la visibilización y valorización de las mujeres?			
Conclusiones y sugerencias de revisión/modificación:			

3. Enfoque de género en la definición de estrategias y componentes:

A partir de la siguiente lista de verificación podrá identificar si tus estrategias cuentan con perspectiva de género.

Preguntas de verificación	SI	NO	Argumentos/comentarios
¿Los resultados se plantean desagregados por sexo?			
De ser pertinente ¿También se plantean en términos de otras desagregaciones intergeneracionales?			
¿Los resultados contribuyen de manera clara y articulada al logro de los objetivos y sus dimensiones de género?			
¿De manera general, los resultados derivan, son coherentes y realistas en función al análisis de género realizado?			
¿Los resultados incluyen cambios significativos en las brechas de género priorizadas?			
¿Los resultados apuntan a transformaciones en las causas de las brechas de género en tanto brechas de capacidades de titulares y portadores de derechos?			
¿Ningún resultado esperado agudiza o significa un riesgo respecto a las brechas de género?			
¿Los resultados esperados prevén una distribución equitativa (“a cada quién de acuerdo con su necesidad”) de los beneficios del plan, programa o proyecto?			
¿El logro de los resultados contribuirá al empoderamiento de las mujeres y ejercicios de sus derechos?			
¿El logro de los resultados contribuirá a la sensibilización de los hombres y su accionar a favor de los derechos de las mujeres?			
¿El logro de los resultados impactará positivamente en la reducción de la pobreza de las mujeres?			
Conclusiones y sugerencias de revisión/modificación:			

4. Mapeo y análisis desde el enfoque de género de actores influyentes

Esta herramienta busca generar un análisis detallado de los actores relevantes involucrados o que influyen en el plan, programa o proyecto con la finalidad de identificar si pueden ser “habilitadores” u “obstaculizadores” en términos de la aplicación de la transversalidad de género.

En la primera columna se desarrolla un listado de actores influyentes en orden de prioridad (de mayor a menor influencia), luego se concluye en la siguiente columna si dicho actor es un “habilitador” o un “obstaculizador” para la transversalización de la perspectiva de género y en la siguiente columna se ponen los argumentos de dicha conclusión. Por último, en la columna final se proponen medidas para minimizar su influencia negativa o potencializar su incidencia positiva a favor del enfoque de género en el plan, programa o proyecto.

Actor en orden de relevancia para el plan/programa/proyecto	¿Es un habilitador para la transversalización del enfoque de género?	¿Por qué?	¿Es un obstaculizador para la transversalización del enfoque de género?	¿Por qué?	Medidas para potenciar/minimizar su influencia en el plan/programa/proyecto
Conclusión/modificación					

5. Mapeo y análisis de catalizadores e inhibidores para la transversalización del enfoque de género

Esta herramienta se usa para potenciar o minimizar los aspectos y situaciones internas y del entorno que se perfilan como oportunidades para catalizar el enfoque de género en el plan, programa o proyecto, así como aquellas que se presentan como amenazas y que lo obstaculizarán.

En la primera parte de la herramienta se identificarán oportunidades y amenazas de acuerdo a ciertas dimensiones pre-definidas, sin embargo, también se pueden añadir más dimensiones en función a su relevancia para el plan, programa o proyecto.

En la segunda parte, se presentan una serie de preguntas de verificación dirigidas a estimular el análisis y fortalecer las medidas estratégicas que permitan aprovechar las oportunidades y minimizar las amenazas para la implementación del enfoque de género previamente identificadas.

Dimensiones	Oportunidades		Amenazas
Normativa			
Organizativa			
Capacidades			
Servicios			
Constelación de actores			
Gobernabilidad			
Donantes			
Otros			
Preguntas de verificación	Sí	No	Argumentos y comentarios
¿El diseño del plan/programa/proyecto ha contemplado el análisis de aspectos que favorecen la transversalización del enfoque de género?			
¿El plan/programa/proyecto en sus estrategias, aprovecha al máximo los aspectos positivos para transversalizar el enfoque de género?			
¿El plan/programa/proyecto promueve sinergias, complementaciones y alianzas estratégicas con actores clave a favor de los derechos, la equidad de género y la igualdad de oportunidades?			
¿El diseño del plan/programa/proyecto ha contemplado el análisis de los factores que inhiben la transversalización del enfoque de género?			
¿El plan/programa/proyecto en sus estrategias, prevé medidas efectivas para minimizar el efecto de los factores inhibidores en la transversalización del enfoque de género?			
¿La articulación con actores y alianzas contribuyen a minimizar las amenazas?			
Análisis general y conclusiones:			

6. Análisis de capacidades y sostenibilidad desde el enfoque de género:

Esta herramienta consiste en una lista de preguntas de verificación dirigidas a promover el análisis en función a dos aspectos: el desarrollo o fortalecimiento de capacidades y la sostenibilidad de los resultados esperados en términos de relaciones y brechas de género. Al finalizar, se debe realizar un balance o síntesis y establecer los aspectos en el diseño del plan, programa o proyecto que deben mejorarse o incorporarse.

Preguntas de verificación	Sí	No	Argumentos y comentarios
¿El plan/programa/proyecto prevé la generación de capacidades individuales, colectivas, organizacionales, de las mujeres para incrementar sus posibilidades de decisión y acción para la resolución de sus problemas?			
¿El plan/programa/proyecto contempla el impulso a políticas y normativa a favor de las mujeres?			
¿El plan/programa/proyecto prevé el fortalecimiento de las capacidades de las instituciones gubernamentales encargadas de velar por los derechos de las mujeres?			
¿El plan/programa/proyecto prevé el desarrollo/fortalecimiento de los servicios para garantizar a las mujeres el ejercicio de sus derechos?			
¿El plan/programa/proyecto fortalece la participación de las mujeres en la definición y gestión de los servicios?			
¿El plan/programa/proyecto fortalece las capacidades de vigilancia, exigibilidad y propuesta de las mujeres?			
¿El plan/programa/proyecto considera una estrategia de sostenibilidad que permita mantener los cambios positivos en las brechas de género, el ejercicio de los derechos, la situación y condición de las mujeres?			
Análisis general y conclusiones:			

7. Análisis de recursos humanos y financieros para la transversalización del enfoque de género.

Esta herramienta es una lista de preguntas de verificación que buscan identificar si la transversalización del enfoque de género en el diseño del plan, programa o proyecto cuenta con los recursos financieros y humanos necesarios y suficientes para su concreción.

Al finalizar el cuestionario, se realiza una síntesis que recoge las fortalezas y debilidades en términos de disponibilidad de recursos y las consiguientes recomendaciones para la revisión y ajustes al diseño para tomar las previsiones necesarias.

Preguntas de verificación	Sí	No	Argumentos y comentarios
¿El presupuesto garantiza los recursos necesarios para la transversalización del enfoque de género?			
¿Es posible señalar/estimar un porcentaje del presupuesto global que aporte directa y visiblemente a la reducción de las brechas de género?			
¿Se han previsto recursos financieros para implementar medidas de acción afirmativa?			
¿Todos los recursos humanos vinculados a la gestión e implementación del plan/programa/proyecto están sensibilizados sobre la relevancia de la transversalización del enfoque de género?			
¿El equipo técnico responsable de implementar el plan/programa/proyecto está capacitado para operacionalizar la transversalización del enfoque de género?			
Análisis general y conclusiones:			

8. Desarrollo y gestión de conocimientos sobre transversalización del enfoque de género

Esta herramienta, basada en preguntas de verificación, está dirigida a analizar si el plan, programa o proyecto ha previsto en términos de planificación y recursos, el desarrollo y gestión de conocimientos relacionados a la transversalización del enfoque de género.

Preguntas de verificación	Sí	No	Argumentos y comentarios
¿El diseño del plan/programa/proyecto contempla actividades de desarrollo y gestión de conocimientos vinculadas al género?			
¿Se prevé la sistematización de la experiencia desde una mirada de género?			
¿Se contemplan mecanismos de intercambio de experiencias y aprendizajes?			
¿Se prevé que la experiencia sirva como insumo de conocimiento para el diseño de políticas públicas?			
¿Se han previsto recursos para actividades de desarrollo y gestión de conocimientos?			
Conclusiones y sugerencias:			

9. Transversalización del enfoque de género en el marco lógico

En esta herramienta, a través de preguntas de verificación, se busca que el diseño con enfoque de género realizado en la etapa precedente se concrete en un marco lógico con los indicadores, fuentes y supuestos adecuados y suficientes. Para cada dimensión del marco lógico se han definido preguntas de verificación aplicables a cada nivel (objetivos, resultados, actividades), para guiar el análisis y garantizar el enfoque de género en el marco lógico.

Preguntas de verificación	Sí	No	Argumentos y comentarios
RESUMEN NARRATIVO/LÓGICA DE INTERVENCIÓN			
¿Se visibiliza concreta y explícitamente el enfoque de género?			
INDICADORES (METAS) OBJETIVAMENTE VERIFICABLES			
¿En la medida de lo posible se han desagregado por sexo cada indicador objetivamente verificable?			
¿De ser posible y pertinente puede añadirse a cada indicador general un indicador específico de género?			
¿De existir un objetivo/resultado/actividad específica de género, el indicador correspondiente expresa de manera clara y suficiente su realización?			
FUENTES DE VERIFICACIÓN			
¿Las fuentes de verificación previstas garantizan información suficiente y pertinente desagregada por sexo, en función a los indicadores?			
SUPUESTOS			
De acuerdo a los distintos análisis realizados previamente en esta etapa de diseño, ¿cuáles son las condiciones externas necesarias para garantizar la dimensión de género en los objetivos/ resultados/ actividades?			
Conclusiones y sugerencias:			

EJECUCIÓN/IMPLEMENTACIÓN

1. Análisis de la gestión desde el enfoque de género:

Esta herramienta permite monitorear la gestión del plan, programa o proyecto a partir de una lista de preguntas de verificación organizadas en torno a siete aspectos o dimensiones clave de la gestión.

Aspecto	Pregunta de verificación	Sí	No	Argumentos y comentarios
Liderazgo	¿El liderazgo en el plan/programa/proyecto demuestra compromiso y capacidad para transversalizar el enfoque de género?			
	¿El liderazgo inspira y a la vez es contundente en cuanto a la transversalización del enfoque de género en el plan/programa/proyecto?			
	¿De ser necesario, el liderazgo propone cambios y decisiones estratégicas orientadas al logro de los resultados previstos en cuanto a género?			
Equipo de trabajo	¿El equipo del plan/programa/proyecto demuestra compromiso y capacidad para transversalizar el enfoque de género?			
	¿El equipo del plan/programa/proyecto está orientado a lograr resultados en relación a las brechas de género?			
Planes operativos	¿Los planes operativos traducen de manera coherente, lógica y secuencial la estrategia para transversalizar el enfoque de género?			
	¿Los planes operativos prevén las actividades y recursos suficientes para la transversalización del enfoque de género?			

Monitoreo		¿El sistema de monitoreo se basa en la planificación de la transversalización del enfoque de género y los indicadores definidos en el Marco Lógico?			
		¿El sistema de monitoreo provee la información cuantitativa y cualitativa suficiente y de calidad, para monitorear los avances en cuanto a los resultados de género?			
Toma de decisiones		¿Las decisiones se basan en la evidencia e información del sistema de monitoreo?			
		¿Las decisiones clave respecto al plan/programa/proyecto no sacrifican de manera particular el enfoque de género?			
Participación de destinatarios		¿La implementación del plan/programa/proyecto contempla la participación de mujeres y sus organizaciones?			
		¿Las decisiones sobre el plan/programa/proyecto consideran los puntos de vista y las propuestas de las mujeres?			
Alianzas Estratégicas		¿Las alianzas estratégicas para la implementación del plan/programa/proyecto contemplan instituciones y organizaciones relevantes a favor de los derechos de las mujeres?			
Conclusiones y sugerencias					

EVALUACIÓN

1. Evaluación con enfoque de género:

Esta herramienta consiste en una lista de preguntas de verificación organizadas en torno a siete aspectos clave en todo proceso de evaluación y en las cuales se cree fundamental garantizar la transversalización de la perspectiva de género.

Aspecto	Preguntas de verificación	Sí	No	Argumentos y comentarios
Términos de referencia	¿Los términos de referencia especifican transversalmente la evaluación de la dimensión de género del plan/programa/proyecto?			
Equipo de evaluación	¿La selección del equipo evaluador ha considerado la dimensión de género (compromiso, experiencia, capacidades)?			
	¿La propuesta inicial del equipo evaluador es clara y cualitativamente satisfactoria respecto al abordaje de la dimensión de género?			
	¿La selección del equipo evaluador ha considerado la sensibilidad, experiencia y conocimiento del equipo evaluador del enfoque de derechos e interculturalidad?			
Preguntas de evaluación	¿La matriz de evaluación contiene preguntas clave relativas al género, para todos los componentes y dimensiones a ser evaluadas?			
	¿Se contempla específicamente el análisis de los avances/logros respecto a los objetivos, resultados e indicadores de género contemplados en el Marco Lógico?			
	¿Las preguntas de evaluación operacionalizan los enfoques de derechos, reducción de pobreza, desarrollo e interculturalidad?			
Metodología de evaluación	¿La evaluación se basa en una metodología participativa?			
	¿La metodología y selección de participantes garantiza la participación de las mujeres y sus organizaciones en el proceso de evaluación?			

	¿La metodología prevé la participación tanto de hombres como de mujeres de la agencia/organización?			
Informe	¿El informe de evaluación presenta información y análisis desagregados por sexo?			
	¿El informe de evaluación es claro y satisfactorio en relación a su análisis sobre los resultados (impacto) del plan/programa/proyecto sobre las brechas de género?			
	¿El informe de evaluación incluye conclusiones y recomendaciones específicamente relacionadas a la dimensión de género?			
Socialización	¿El informe ha sido socializado y analizado con los/as funcionarios/as desde el enfoque de género?			
Toma de decisiones	¿El informe de evaluación plantea la necesidad de decisiones para fortalecer la transversalización del enfoque de género en este y/u otros planes/programas/proyectos?			
	¿Se han establecido los mecanismos para la toma y operativización de estas decisiones?			
Conclusiones y observaciones adicionales				

ANEXO 3: Lista de tareas para la incorporación de la perspectiva de género en las fases de un plan, programa o proyecto

A) Diagnóstico/ Investigación

- Establecer un proceso sencillo y eficaz para la recolección de información.
- Recolectar la información a partir de procesos de diagnóstico participativo teniendo en cuenta las expectativas y percepciones de distintas personas y colectivos involucrados.
- Incluir el sexo como variable clave en la recolección de datos.
- Buscar que nuestro proceso de recolección de datos permita identificar como el problema a trabajar afecta a hombres y a mujeres y cómo esto se articula con otros ejes de desigualdad como la edad, etnia, territorio, etc.).
- Identificar recursos que ya existen que puedan funcionar como elementos facilitadores de igualdad y equidad social.

B) Planeación/Diseño

- Hacer constar que la promoción de la igualdad de género es un principio rector del plan, programa o proyecto que se está diseñando y relacionarlo con los objetivos de este.
- Hacer una asignación específica y suficiente de recursos humanos y financieros para la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de planificación.
- Contar con personas expertas que puedan orientar en la incorporación del enfoque de género en la fase del diseño del plan, programa o proyecto.
- Formular metas que incorporen los principios del enfoque de género.
- Establecer objetivos relativos a la reducción de las desigualdades que se hayan identificado en la fase de análisis.
- Proponer objetivos específicos para grupos de especial vulnerabilidad, en situación de riesgo y/o de exclusión social.
- Formular las actuaciones de nuestra intervención a partir de las necesidades y expectativas identificadas tanto en hombres como en mujeres.

E) Ejecución/Implementación

- Analizar y especificar los recursos humanos necesarios para la incorporación de la perspectiva de género.
- Asegurar la colaboración de varones y mujeres pertenecientes a distintos colectivos y sectores implicados en el plan, programa o proyecto.
- Llevar a cabo acciones que ayuden a generar mayor autonomía y visibilidad a las mujeres, así como a concepciones no tradicionales sobre la masculinidad que estimulen la corresponsabilidad de los hombres en la vida laboral, familiar y personal.
- Considerar los resultados esperados atendiendo a distintos ejes de desigualdad: grupo de edad, pertenencia étnica, nivel socioeconómico, localización geográfica, etc.

D) Evaluación

- Desarrollar instrumentos prácticos y específicos para llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación.
- Asegurarse de incorporar el género como categoría de referencia a la hora de definir los procedimientos del seguimiento y la evaluación.
- Desarrollar estrategias participativas de consultas que involucren a todas las partes implicadas de forma equitativa para el seguimiento y evaluación.
- Definir indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo en relación con todo el proceso de seguimiento y evaluación.
- Establecer indicadores de resultados a partir de los objetivos específicos del plan, programa o proyecto.
- Analizar las consecuencias de los cambios sobre la igualdad de oportunidades y la situación de las mujeres y hombres en el ámbito de actuación del plan, programa o proyecto.

ANEXO 4: Respuestas correctas del 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 el ayuntamiento puede tener un gran impacto en transversalizar el género?

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.

Referencias

- 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
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (21 de octubre de 2021). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. *Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión*. Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.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
- 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/PoliticPublicasDDHH.pdf>
- 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%20AT%20OYAC%20JALISCO.pdf>

INMUJERES. (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

INAFED. (2004). El plan municipal de desarrollo en Guía para el Buen Gobierno Municipal Introducción al Gobierno y Administración Municipal. INAFED.

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

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/>

PNUD México. (2018). Implementación de Agenda 2030 a nivel subnacional. PNUD. <https://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/projects/difusion-ods.html>

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>

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

