



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN DISTRITAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Bogotá D.C., 23 de mayo de 2012

INTRODUCCIÓN

Bogotá desde el 2004 a la fecha ha venido implementando la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género 2004-2016.

La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género tiene como objetivo general el reconocimiento, la garantía y el restablecimiento de los derechos de las mujeres del Distrito Capital, de tal forma que se modifiquen las condiciones injustas y evitables de discriminación, subordinación y exclusión que enfrentan las mujeres en los órdenes social, económico, cultural y político, a fin de lograr que la igualdad sea real y efectiva (Alcaldía Mayor, 2010: 14).

Para el desarrollo de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género se establecen cuatro estrategias: Transversalización, territorialización, corresponsabilidad y comunicación, a través de las cuales se llevan a cabo los ejes de Derechos de las Mujeres y de Desarrollo Institucional.

La estrategia de transversalización de género se ha definido como la incorporación de la igualdad de género en todas las políticas públicas, planes, programas y proyectos del Distrito, de tal forma que se puedan garantizar los derechos de las mujeres.

La estrategia de transversalización de género es propuesta en la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing (1995), la cual fue asumida por parte de los Estados firmantes de la declaración y la plataforma de acción, quienes se comprometieron en garantizar los derechos de las mujeres, alcanzar la igualdad de género y lograr el desarrollo de la estrategia.

Colombia, como uno de los países que suscribió la plataforma de acción de Beijing, asumió el compromiso de incorporar el género en todas sus políticas, programas y proyectos, garantizando de esta manera la inclusión de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

En este mismo sentido, Bogotá ha venido avanzando en la incorporación del enfoque de género y los derechos de las mujeres en los últimos tres planes de desarrollo, lo cual se expresa en la realización de políticas, planes y proyectos, con destinación de recursos para tal fin. De otra parte, se requiere avanzar aún más en la incorporación del género en las rutinas, las prácticas y la cultura organizacional de la administración pública, lo que contribuye a que la igualdad de género también sea una realidad en el ámbito institucional.

El compromiso de Bogotá con la transversalización de género se expresa en el Decreto 166 de 2010, en los artículos 8º, literal a), 14 y 15. En relación con el artículo 14, se establece que “La Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, formulará y adoptará, en el término de un año contado desde la entrada en vigencia de este decreto, un instrumento para la implementación del eje de Desarrollo Institucional, denominado Plan de Transversalidad de Género (PTG)”. Entonces por medio de este documento técnico se definen los parámetros y lineamientos para la formulación del plan y su posterior adopción, para de esta manera, dar cumplimiento al Decreto 166, mediante el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

El género es una categoría de análisis útil para entender las desigualdades y las inequidades entre mujeres y hombres, producto de relaciones desiguales de poder, por lo cual se requiere avanzar en la transformación de la condición y posición de las mujeres, así como en el empoderamiento de las mismas.

Empleando la famosa expresión de Simone de Beauvoir, no se nace mujer, se llega a ser mujer a través de la cultura en donde se fijan los parámetros y las estructuras en torno de las cuales se construye la noción de lo que es ser mujer o ser hombre en una determinada sociedad y cultura.

El género como hecho social y cultural no es estático, por el contrario, es dinámico, éste se transforma acorde a los valores, las representaciones, las normas, las instituciones y las organizaciones que se estructuran en la sociedad. Entonces el género es una categoría histórica que se fundamenta en la cultura y la sociedad, por lo cual pueden modificarse y transformarse los símbolos, las normas, las estructuras y las organizaciones que se erigen para fundamentarlo.

Asimismo, el género contribuye a explicar las desigualdades sociales que se presentan entre mujeres y hombres, debido a las relaciones asimétricas de poder que construyen unas y otros, ya que en la mayoría de sociedades las mujeres no acceden y controlan en igualdad de condiciones los recursos, bienes, decisiones, oportunidades y retribuciones, lo que incide en que no puedan ejercer plena y efectivamente sus derechos.

Las desigualdades de género entre mujeres y hombres no sólo se presentan en el orden social, económico, cultural y político, también en el ámbito institucional debido a que las organizaciones, y en ellas las y los servidores públicos, igualmente reproducen imaginarios, estereotipos y prácticas sexistas.

La estrategia de transversalización de género es un medio para lograr el fin de la igualdad de género entre mujeres y hombres. Por ello, se propone que mediante la acción planificada, sistemática y continua de la administración pública, con acciones de largo, mediano y corto plazo, se avance en el cierre de las brechas de género en los órdenes social, económico, cultural y político, tanto en el espacio público como privado, para lo cual se busca incorporar la igualdad de género en la corriente principal de todas las políticas públicas del Distrito.

De acuerdo con esto, todas las políticas públicas del Distrito, en sus diferentes etapas de planeación, es decir, diseño, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación, deben incluir el análisis del tipo de relaciones que construyen mujeres y hombres, teniendo en

cuenta para ello, las diferencias que las y los constituyen, y la forma como éstas devienen en desigualdad para las mujeres, en razón a las asimetrías de poder existentes, lo que determina el acceso y el control a bienes y recursos.

La estrategia de transversalización de género exige resultados en el largo plazo, ya que su propósito es la transformación de las relaciones desiguales de género, para lo cual se requiere el logro de la igualdad real y efectiva para las mujeres, de tal forma que las mujeres puedan ejercer plenamente y sin barreras sus derechos.

De otra parte, la transversalización de género, exige “...ser explicada como un proceso de cambio institucional deliberado, que debe ser planeado y constantemente evaluado en todas sus fases, contando con los recursos necesarios como cualquier actividad sustantiva de las dependencias públicas” (INMUJERES, 2004: 7).

Por “cambio institucional deliberado”, se entiende que tanto la administración pública como cualquier tipo de organización, incorporan la igualdad de género en sus rutinas, cultura organizacional y prácticas, es decir, institucionalizan la igualdad de género.

I MARCO JURÍDICO

A. FUNDAMENTO JURÍDICO

1. DISPOSICIONES NORMATIVAS

Que Colombia es un Estado social de derecho, democrático, participativo y pluralista, que se fundamenta en el respeto a la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de las personas que lo integran, con prevalencia del interés general (artículo 1º), y que son fines esenciales, entre otros, garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la carta magna, así como facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación (artículo 2º).

Que el Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona (artículo 5º), y reconoce y protege la diversidad étnica y cultural (artículo 7º).

Que todas las personas son libres e iguales, recibirán la misma protección y trato y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin discriminación por razones de sexo, raza, origen, lengua, religión, opinión política o filosófica, para lo cual promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas a favor de grupos discriminados o marginados (artículo 13).

Que el Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia; que las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes; que cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada (artículo 42); que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades y que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación (artículo 43).

Que los tratados y los convenios internacionales ratificados, en materia de derechos humanos, prevalecen en el orden interno (artículo 93); que los derechos y los deberes

consagrados en la Carta Magna se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia; que la enunciación de los derechos y las garantías contenidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes, no deben entenderse como negación de otros, que siendo inherentes a la persona humana, no figuran expresamente en ellos (artículo 94).

Que mediante la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo Diciembre 13 de 2006, se promueve, protege y asegura el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promueve el respeto de su dignidad inherente.

Que en el decreto 3973, del 8 de noviembre de 2005, promulga en Colombia la Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra personas con discapacidad incluye a niñas y mujeres.

Que Colombia, a través de la Ley 51 de 1981, ratificada el 19 de enero de 1982, aprobó *“La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980”*, mediante la cual se compromete a:

.. Adoptar las medidas adecuadas que prohíban toda discriminación contra la mujer (artículo 2º, literal b). Establecer la protección jurídica adecuada de los derechos de la mujer sobre la base de la igualdad con los derechos del hombre, y garantizar la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación (artículo 2º, literal c). Tomar medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre (artículo 3º). La adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminada a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer (artículo 4º). Tomar medidas apropiadas para modificar patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, a fin de alcanzar la eliminación de prejuicios y prácticas que estén basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (artículo 5º). Eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública (artículo 7º). Reconocer a la mujer la igualdad con el hombre ante la Ley (artículo 15).

Que mediante la Ley 984 de 2005, se aprueba *“El protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer, adoptado en la Asamblea de Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999”*, mediante el cual se permite elevar denuncias de violación de los derechos de las mujeres ante el Comité para la Eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer.

Que el Comité para la Eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer, en las recomendaciones realizadas el 25 de enero de 2007, conmina al Estado colombiano a:

...que siga intensificando sus esfuerzos para reducir y eliminar el persistente clima de violencia e inseguridad en el país a fin de crear un entorno propicio para la plena aplicación de la Convención y el disfrute por parte de la mujer de sus derechos humanos. ... que adopte todas las medidas necesarias para prevenir y erradicar la violencia perpetrada contra la mujer por cualquier persona u organización, así como la

violencia cometida por agentes estatales, o derivada de sus acciones u omisiones, a todos los niveles. ... que haga frente a las causas subyacentes de la violencia contra la mujer y a que mejore el acceso de las víctimas a la justicia y los programas de protección. (Subrayado y negrilla fuera de texto) (Confluencia Nacional de Redes de Mujeres de Colombia y UNFPA, 2007:5).

... que redoble sus esfuerzos para atender las necesidades específicas de las mujeres y los niños desplazados internos, y a que garantice su acceso en pie de igualdad a la salud, la educación, los servicios sociales, el empleo y otras oportunidades económicas, así como su seguridad y protección ante todas las formas de violencia, en particular en el hogar. (Subrayado y negrilla fuera de texto) (Confluencia Nacional de Redes de Mujeres de Colombia y UNFPA, 2007: 6).

... la realización práctica del principio de la igualdad del hombre y de la mujer. El Comité señala también a la atención del Estado Parte el artículo 1 de la Convención, en el que figura una definición de la discriminación contra la mujer, y su relación con el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención y la recomendación general 25 del Comité sobre medidas especiales de carácter temporal, en la cual el Comité aclaró que dichas medidas especiales de carácter temporal son un medio necesario para acelerar el logro de la igualdad de facto entre la mujer y el hombre. Recomienda que el Estado Parte fomente el diálogo entre los representantes de las entidades públicas, las instituciones académicas y la sociedad civil a fin de asegurar que las iniciativas desplegadas por el Estado Parte para lograr el objetivo de la equidad de la mujer se encuadren en el marco general del principio de la igualdad de facto (sustantiva) entre la mujer y el hombre establecido en la Convención. (Subrayado y negrilla fuera de texto) (Confluencia Nacional de Redes de Mujeres de Colombia y UNFPA, 2007:7).

... que estudie los efectos y la eficacia de sus mecanismos destinados a hacer frente a la violencia doméstica contra la mujer. ... que estudie detenidamente el uso de la conciliación en los casos de violencia contra la mujer a fin de hacer un seguimiento de los resultados a largo plazo de los casos sometidos a mediación y evaluar los efectos de la conciliación en el acceso de la mujer a la justicia y la protección de sus derechos. ... a que mejore, en un plazo establecido, su sistema para recopilar periódicamente datos estadísticos sobre violencia contra la mujer en el hogar, desglosados por sexo, tipo de violencia y relación de la víctima con el autor de los hechos. .. que siga intensificando la coordinación entre todas las instituciones que prestan ayuda y apoyo en los casos de violencia doméstica contra la mujer. (Subrayado y negrilla fuera de texto) (Confluencia Nacional de Redes de Mujeres de Colombia y UNFPA, 2007: 7-8).

...redoblar sus esfuerzos para combatir la trata de mujeres y niñas en todas sus formas, y le pide que evalúe plenamente el alcance de dicha trata, incluida la que tiene lugar dentro del país, y que compile y analice datos e información de manera sistemática con el propósito de hallar formas más eficaces de prevenir ese fenómeno. ... que refuerce las campañas nacionales de concienciación sobre los riesgos y las consecuencias de participar en actividades de tráfico de drogas... y que amplíe las oportunidades económicas para estas mujeres y niñas.... que adopte medidas para lograr la recuperación, apoyo y reinserción social de las mujeres y las niñas víctimas de la trata ...que intensifique el adiestramiento de los oficiales encargados de imponer la Ley, la migración y el control de fronteras... presente datos y análisis estadísticos de la

explotación de la prostitución, así como de la eficacia de las medidas adoptadas para su enfrentamiento. (Subrayado y negrilla fuera de texto) (Confluencia Nacional de Redes de Mujeres de Colombia y UNFPA, 2007: 8-9).

Que Colombia como país firmante de la declaración y la plataforma de acción de Beijing se compromete a:

*Al abordar la cuestión de la desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles, **los gobiernos y otros agentes deberían promover una política activa y visible de incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, de modo que antes de que se adopten las decisiones se analicen sus efectos para la mujer y el hombre, respectivamente*** (Subrayado y negrilla fuera de texto) (Naciones Unidas, 1995: 87).

*Los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer son los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos. **Su tarea principal es prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno*** (Subrayado y negrilla fuera de texto) (Naciones Unidas, 1995: 91).

*Al abordar la cuestión de los **mecanismos para la promoción del adelanto de la mujer, los gobiernos y otros agentes deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo*** (Subrayado y negrilla fuera de Texto) (Naciones Unidas, 1995: 92).

Que en cumplimiento de las convenciones y los pactos internacionales suscritos por el país, se han adoptado, entre otras, la Ley 22 de 1967, “*Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Cuadragésima Segunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1958)*”; la Ley 74 de 1968, “*Por la cual se aprueban los "Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el protocolo Facultativo de este último, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966*”; la Ley 248 de 1995, “*Por la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer suscrita en Belem Do Para, Brasil el 9 de junio de 1994*”.

Que para la garantía de los derechos de las mujeres, se ha expedido la Ley 387 de 1997, mediante la cual se “*Adopta medidas para la prevención del desplazamiento forzado*”, uno de cuyo objetivos es brindar atención especial a mujeres, niños y niñas; preferencialmente a viudas, mujeres cabeza de familia, huérfanos y huérfanas; la Ley 581 de 2000, “*Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución*”; la Ley 823 de 2003, “*Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres*”; la Ley 1232 de 2008, que modifica la Ley 82 de 1993, que regula la categoría jurídica a la cual fueron elevadas las madres cabeza de familia; la Ley 1257 de 2008, mediante la cual “*Se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres*”, que ha sido reglamentada mediante el decreto

4463 de 2011, *que define las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral*; el decreto 4796 de 2011 *que define las acciones necesarias para detectar, prevenir y atender integralmente a través de los servicios que garantiza el Sistema General de Seguridad Social en Salud a las mujeres víctimas de violencia e implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la salud*; el decreto 4798 de 2011 sobre los derechos humanos de las niñas, adolescentes y las mujeres en el ámbito educativo y el decreto 4799 de 2011 *que reglamenta las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las mujeres a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra ellas*.

Que la Corte Constitucional, ha producido jurisprudencia para la garantía de los derechos de las mujeres, tales como la Sentencia C-371 de 2000, a través de la cual se insta a que el Estado colombiano promueva las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adopte medidas en favor de grupos discriminados o marginados; Sentencia T-025 de 2004, que declara el estado de cosas inconstitucionales (ECI) frente a los derechos de la población desplazada y conmina al gobierno para el cumplimiento de acciones encaminadas a garantizar los derechos de dicha población incluyendo a mujeres cabeza de hogar; Sentencia C-355 de 2006, la cual despenaliza la práctica del aborto en tres circunstancias específicas: “a) cuando la continuación del embarazo constituya peligro para la vida o la salud de la mujer, certificada por un médico; b) cuando exista grave malformación del feto que haga inviable su vida, certificada por un médico; c) cuando el embarazo sea el resultado de una conducta, debidamente denunciada, constitutiva de acceso carnal o acto sexual sin consentimiento, abusivo o de inseminación artificial o transferencia de óvulo fecundado no consentidas, o de incesto”; Sentencia C-804 de 2006, que establece el uso del lenguaje incluyente; Auto 092 de 2008, el cual señala la protección de los derechos fundamentales de las mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado, en el marco de la superación del estado de cosas inconstitucionales declarado en la sentencia T- 025 de 2004.

Que el Distrito Capital en cumplimiento de la Constitución Política y de la legislación nacional, ha expedido normas para la garantía de los derechos de las mujeres, como el Acuerdo 091 de 2003, “*Por medio del cual se establece un Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres en el Distrito Capital*”; Acuerdo 301 de 2007, Establece criterios para la elaboración de políticas distritales los Objetivos de Desarrollo del Milenio, siendo de especial interés el seguimiento al cumplimiento del objetivo 3, referido a promover la equidad de género y la autonomía de la mujer; Decreto 403 de 2007, “*Por el cual se crea y estructura el Consejo Consultivo de Mujeres de Bogotá*”; Decreto 546 de 2007, en sus artículos 15 al 17, reglamenta las Comisiones Intersectoriales en el Distrito Capital, incluye la Mesa de Trabajo de Mujer y Género; Decreto 627 de 2007, reforma el Sistema Distrital de Cultura y establece el Sistema Distrital de Arte, Cultura y Patrimonio, que creó, entre otros, el Consejo Distrital de Cultura de Mujeres; Acuerdo 421 de 2008, “*Por el cual se ordena la creación del Sistema Distrital de Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia. Creación*

y puesta en marcha del Sistema Distrital de protección integral a las mujeres víctimas de violencia como escenario de articulación interinstitucional para la protección de los derechos de las mujeres víctimas de violencias en el espacio público y privado”; Acuerdo 381 de 2009, promueve el uso de lenguaje incluyente en los documentos oficiales, en eventos públicos y en el uso de expresiones lingüísticas.

Que en cumplimiento del Decreto 166 de 2010, *“Por medio del cual se establece la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital”*, artículo 8º, el Distrito se compromete a desarrollar las acciones necesarias para *“... (Incorporar el enfoque de derechos y de género en las políticas, planes, programas y proyectos de los sectores central, descentralizado y... localidades, así como en la gestión administrativa y en las distintas etapas del proceso de planeación y aplicación de políticas...”*.

Que en cumplimiento del Decreto 166 de 2010, artículo 14, *“La Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, formulará y adoptará, en el término de un año contado desde la entrada en vigencia de este decreto, un instrumento para la implementación del eje de Desarrollo Institucional, denominado Plan de Transversalidad de Género (PTG)”*.

Que en cumplimiento del Decreto 166 de 2010, artículo 15, *“Cada entidad formulará y adoptará su Plan Sectorial de Transversalidad de Género (PSTG), con el acompañamiento de la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, para lo cual tendrá un plazo de un año, contado a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto”*.

2. ANÁLISIS JURÍDICO¹

La obligatoriedad de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), fue reconocida por la Corte Constitucional, así:

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países.

El Estado colombiano adquirió, entre otros compromisos, el deber de (i) “adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer” (artículo 2º-f); (ii) “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (artículo 5º-a); y (iii) “garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la

¹ Texto elaborado para la expedición del Decreto 166 de 2010, Por el cual se adopta la política pública de mujeres y equidad de género por la Subsecretaría Jurídica, Dirección de conceptos y análisis jurídico de la Secretaría Distrital de Planeación.

inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.(Artículo 5°-b)

Al suscribir la CEDAW, Colombia también adquirió el compromiso de tomar “todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer (...)”² (Cursiva fuera del texto).

El fundamento de obligatoriedad de los tratados internacionales, en sentido genérico, tiene su origen en el principio Pacta Sunt Servanda, reconocido repetidamente en la jurisprudencia internacional y consagrado como regla general sobre los efectos del Tratado por la inmensa mayoría de la comunidad internacional y por los Estados representados en la Conferencia de Viena, que negoció el Convenio de Viena de 1969, sobre el Derecho de los Tratados. Este principio significa literalmente que los pactos deben cumplirse, implica que la actitud de buena fe ha de prevalecer durante la ejecución de un Tratado en vigor, esto satisface la necesidad de seguridad jurídica, y ha sido transmitida a través del tiempo como una verdad evidente y universalmente aceptada.

Por otro lado, en lo que se refiere a la protección constitucional de la mujer, ha expresado la Corte Constitucional lo siguiente:

“1. La mujer es un sujeto de especial protección, de protección reforzada, al interior de nuestro Cuerpo normativo constitucional. En consecuencia, no se encuentra en la misma situación constitucional que el hombre, que si bien es un sujeto de protección constitucional, su protección no es especial ni reforzada. 2. Con el propósito de dar cumplimiento al anterior mandato constitucional de proteger y garantizar los derechos de la mujer de manera especial y reforzada , la misma Constitución , los tratados internacionales y la jurisprudencia constitucional ; han determinado el uso de “ acciones afirmativas “ medidas estas en pro de ciertas personas o grupos de especial protección, sin tener que extender el beneficio resultante a otras personas o grupos, sin que ello apareje una violación del artículo 13 de la Carta. Puede afirmarse que la disposición jurídica acusada no es una norma que excluya de entrada y de manera inmediata al hombre. Simplemente, el artículo demandado otorga una prelación en cabeza de los municipios y a favor de la mujer, para satisfacer sus necesidades insatisfechas.

(...)

Por consiguiente, la mujer es sujeto constitucional de especial protección y en esa medida no sólo sus derechos generales sino igualmente los específicos, requieren de atención fija por parte de todo el poder público, donde se incluyen los operadores jurídicos.

Así pues, lo ha entendido la Corte Constitucional, la cual acorde con sus competencias señaladas en el art. 241 de la de la Constitución Política, ha hecho valer de manera primordial dichos derechos en sus diferentes providencias.

Así pues, tenemos entre muchísimos otros:

- *el reintegro al cargo de mujer embarazada³,*

² Corte Constitucional. Sentencia C- 507 de 2004.

- *la constatación del estado de indefensión de la mujer embarazada*⁴,
- *la preservación de la estabilidad laboral de la mujer embarazada*⁵,
- *la no discriminación de mujer embarazada*⁶,
- *las acciones afirmativas a favor de la mujer cabeza de familia*⁷,
- *la autonomía de la mujer adolescente en relación con el matrimonio precoz*⁸,
- *el pago oportuno de salarios a mujer embarazada*⁹,
- *el derecho a la educación de la mujer embarazada*¹⁰,
- *el derecho a la igualdad de mujer cabeza de familia disminuida físicamente*¹¹,
- *el derecho a la igualdad*¹²,
- *el derecho al libre desarrollo de la personalidad*¹³,
- *el derecho a la igualdad de sexos*¹⁴,
- *el derecho de la mujer a participar en los niveles decisorios del poder público*¹⁵,
- *los beneficios a favor de madres cabeza de familia*¹⁶,

Derechos, todos estos, garantizados por la Corte Constitucional en cabeza de las mujeres.

En Conclusión: La mujer es un sujeto de especial protección, de protección reforzada, al interior de nuestro Cuerpo normativo constitucional. En consecuencia, no se encuentra en la misma situación constitucional que el hombre, que si bien es un sujeto de protección constitucional, su protección no es especial ni reforzada¹⁷
(Cursiva y resaltado fuera del texto).

³ Corte Constitucional. Sentencias T-028 de 2003, T- 771 de 2000, T-900 de 2004, T- 161 de 2002 y T - 653 de 1999, entre otras.

⁴ Corte Constitucional. Sentencia T- 1084 de 2002.

⁵ Corte Constitucional. Sentencia T- 1062 de 2004.

⁶ Corte Constitucional. Sentencia T- 375 de 2000.

⁷ Corte Constitucional. Sentencia C- 722 de 2004.

⁸ Corte Constitucional. Sentencia C- 507 de 2004.

⁹ Corte Constitucional. Sentencia T- 606 de 1995.

¹¹ Corte Constitucional. Sentencia T-656 de 1998.

¹¹ Corte Constitucional. Sentencia T- 943 de 1999.

¹² Corte Constitucional. Sentencia T- 624 de 1995.

¹³ Ibidem.

¹⁴ Corte Constitucional. Sentencia C- 112 de 2000.

¹⁵ Corte Constitucional. Sentencia C- 371 de 2000.

¹⁶ Corte Constitucional. Sentencia C- 1039 de 2003.

¹⁷ Corte Constitucional. Sentencia C- 667 de 2006.

Para garantizar de manera reforzada, la gran cantidad de derechos en cabeza de la mujer, la misma Constitución y la jurisprudencia constitucional han determinado el uso de acciones afirmativas en cabeza del Estado y todos sus poderes públicos, con el único fin de hacer efectivo y real el derecho a la igualdad. La consagración de la cláusula del Estado Social de Derecho en nuestra Constitución Política, comporta el deber por parte de las autoridades estatales de garantizar la igualdad material de todas las personas, superando la típica concepción igualitaria del Estado liberal clásico, según el cual la igualdad es una condición formal ante la ley.

Ahora bien, sin ignorar el avance que supone la igualdad formal, la que se predica ante la ley (su ausencia sería un enorme obstáculo para la elevación de las condiciones de la mujer), no debe olvidarse que la exclusión de la discriminación por razón de sexo, contenida en el artículo 13 de la Carta, no se detiene en la mera prohibición de este tipo de conductas, sino que abarca el propósito constitucional de terminar con la histórica situación de inferioridad padecida por las mujeres; esa decisión autoriza, dentro de un principio de protección, la adopción de acciones afirmativas, dirigidas a corregir las desigualdades de facto, a compensar la relegación sufrida y a promover la igualdad real y efectiva de la mujer en los órdenes económico y social. Las medidas de protección, que implican especiales excepciones a la igualdad formal, exigen la determinación de aquellos ámbitos especialmente vulnerables en los que deben operar.

En relación con la situación de discriminación histórica de que han sido víctimas las mujeres, muchos son los retos del Gobierno Distrital en el propósito de construir una ciudad que ofrezca oportunidades para todas y todos. Sin duda, lograrlo requiere tomar en cuenta las necesidades específicas de las mujeres, diseñar estrategias de desarrollo que tengan como norte la equidad social, y focalizar el gasto público para que los recursos sean destinados a quienes más lo necesitan.

II REFERENTES CONCEPTUALES

A. ENFOQUE DE GÉNERO

Cuerpo conceptual mediante el cual se explican las diferencias y las relaciones sociales que construyen mujeres y hombres, siendo éstas, en la mayoría de los casos, expresión de relaciones asimétricas de poder, que ponen de manifiesto la subordinación de las mujeres a los hombres. En el marco de este tipo de relaciones se producen desigualdades y discriminaciones contra las mujeres, que impiden que éstas puedan gozar efectivamente y ejercer plenamente sus derechos, y en igualdad de condiciones acceder y controlar recursos, decisiones, oportunidades y retribuciones sociales, económicas, culturales y políticas.

B. GÉNERO UNA CATEGORÍA ÚTIL PARA EL ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

El género es una categoría de análisis estructural y ordenadora de las relaciones que construyen mujeres y hombres en una determinada cultura y sociedad, lo cual se expresa en los órdenes social, económico, cultural y político.

Siguiendo a Joan Scott (1996), la categoría género puede explicarse desde el punto de vista cultural en términos de símbolos, representaciones y prácticas sobre lo que es ser mujer y lo que es ser hombre en una determinada sociedad, es decir, lo que en términos sociales es representado como lo femenino y lo masculino. De acuerdo con esto, el género “es la representación social de las diferencias sexuales” (FLACSO, 2010: 2).

Esta categoría también puede explicarse en términos estructurales, es decir, en relación con las instituciones (la familia), y las organizaciones, que le dan fundamento y soporte.

Volviendo a Joan Scott, ésta define el género mediante la unión de dos proposiciones:

El núcleo de la definición reposa sobre una conexión integral entre dos proposiciones: el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder (Subrayado fuera de texto) (Scott, 1996: 23).

La primera proposición: Género como constitutivo de relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos, contiene 4 referentes conceptuales, que permiten entenderlo y explicarlo en términos culturales y estructurales.

- 1) **Como símbolos culturales disponibles:** construcción en la cultura de **representaciones y mitos** sobre las mujeres y los hombres. Por ejemplo: las mujeres son representadas como sumisas, dependientes, sentimentales, etc. Los hombres como independientes, infieles, autónomos, etc. Uno de los mitos construidos sobre las mujeres, es el de las Evas o el de las Marías. En el primer caso, se pueden representar como autónomas, independientes o putas. En el segundo, como sumisas, obedientes o santas (FLACSO, 2010: 3).
- 2) **Referente de conceptos normativos:** los símbolos, mitos, imaginarios, representaciones y valores sobre lo que es lo femenino o masculino, o sobre lo que es ser mujer o ser hombre, se expresan en normas, las cuales regulan las prácticas sociales y se nutren de las doctrinas religiosas, educativas, científicas, políticas y jurídicas, entre otras. Los conceptos normativos, es decir, las pautas o referentes, son la reafirmación unívoca y categórica del significado de lo masculino y lo femenino como excluyentes, a través de los cuales se reproducen explícita o implícitamente las desigualdades entre mujeres y hombres (FLACSO, 2010: 4). En este sentido, tanto mujeres como hombres tienen perfectamente claro que es ser mujer o que es ser hombre, o que corresponde a lo femenino o a lo masculino. En estos términos las categorías son excluyentes y complementarias, y a cada una se le adscriben y asignan roles socialmente determinados.
- 3) **Instituciones y organizaciones sociales que reproducen el género:** entre las más importantes están la familia, el mercado de trabajo, la educación y la política. Todas estas instituciones reproducen las desigualdades de género. De otra parte, en la familia se encuentran múltiples experiencias de la construcción social de género, como son la división sexual del trabajo, la asignación de roles, la distribución del poder y los recursos (Subrayado fuera de texto) (FLACSO, 2010: 4). Este componente da pie para que se pueda estudiar el género en términos estructurales porque tanto instituciones como organizaciones reproducen y son funcionales al orden de género. En este campo de análisis es importante entender la división entre lo público y lo privado, y la adscripción de hombres y mujeres a

uno u otro espacio, así como la asignación de roles en lo productivo y reproductivo.

- 4) **Construcción de identidad subjetiva.** Otro elemento fundamental de la categoría género, el cual hace referencia al mundo subjetivo de las personas es la construcción de la identidad de género. La identidad de género, también es expresión de la cultura y la sociedad, ya que a través de ella se manifiestan los patrones de género en cada persona particular, es decir, se reafirma lo que se espera que sea una mujer u hombre (FLACSO, 2010: 5).

Para Scott, el desarrollo teórico de la categoría género se realiza mediante el análisis de la segunda proposición, es decir, el género como relación primaria de relaciones significantes de poder, ya que de allí deriva el acceso o no a recursos, oportunidades, decisiones y retribuciones. La asimetría de poder entre mujeres y hombres genera la desigualdad de género (Scott, 1996: 26).

Veámoslo expresado en términos de la autora:

Establecidos como conjunto objetivo de referencias, los conceptos de género estructuran la percepción y la organización, concreta y simbólica, de toda la vida social (Citado de Bourdieu). Hasta el punto en que esas referencias establecen distribuciones de poder (control diferencial sobre los recursos materiales y simbólicos, o acceso a los mismos), el género se implica en la concepción y construcción del propio poder (Scott, 1996: 26).

Según lo dicho, la masculinidad y la femineidad son construcciones sociales, formas de sentir, pensar y actuar que son históricas y estructurales, pero funcionan en un contexto determinado como pautas para organizar las relaciones de género y diferenciar a hombres y mujeres (FLACSO, 2010: 6).

Entonces, el análisis de género contribuye a explicar el tipo de relaciones que construyen mujeres y hombres en una determinada cultura y sociedad, las diferencias que se presentan entre unas y otros, y como esas diferencias devienen en desigualdad para las mujeres debido a la dispar distribución de poder, lo cual incide en que las mujeres no tengan las mismas condiciones que los hombres de acceso y control de recursos, oportunidades, retribución, poder, etc.

De acuerdo con el Instituto Mexicano de las Mujeres:

La perspectiva de género estudia las relaciones entre mujeres y hombres (relaciones de género), así como las diferencias y disparidades en el acceso y control sobre recursos, decisiones, oportunidades, retribuciones y todos los aspectos del poder. El género, como la clase, es un elemento central en la construcción de las relaciones sociales de dominación (INMUJERES, 2004: 9).

La desigualdad de género se sustenta en el sistema de prácticas, instituciones y organizaciones mediante las cuales se discrimina y subordina a las mujeres, lo cual en un amplio espectro de situaciones, tal como lo señala INMUJERES es “naturalizado”, por ejemplo, cuando se establece que las mujeres son las que deben cuidar a sus hijas e hijos porque son ellas las que biológicamente los paren, o cuando por la misma razón se las circunscribe al ámbito doméstico.

Veámoslo expresado en los términos de INMUJERES:

La desigualdad de género es consecuencia de las jerarquías que mantienen y sostienen la subordinación de las mujeres. Su sustento son las prácticas culturales discriminatorias o de doble estándar, naturalizadas hasta el punto de pasar desapercibidas, que se presentan en todos los órdenes de la vida y en las diversas instituciones (INMUJERES, 2004: 9).

De otro lado, el enfoque de género se articula al enfoque de derechos ya que se busca garantizar los derechos de las mujeres, teniendo en cuenta para ello, que en la implementación de políticas públicas se logre la igualdad real y efectiva.

Veámoslo, expresado en términos de Donny Meertens: “La igualdad entre mujeres y hombres no se agota en la formalidad de la ley. Significa tener las mismas oportunidades para realizar cabalmente sus derechos humanos y su potencial para contribuir al desarrollo de la sociedad y beneficiarse de sus resultados” (ACNUR, 2004:9). La evidencia histórica ha mostrado como las diferencias se convierten en desventajas para las mujeres, lo cual impide el ejercicio pleno de sus derechos.

De acuerdo con lo expuesto, mediante la transversalización de género se busca incorporar los enfoques de género y derechos de las mujeres en las políticas, planes, programas y proyectos de la administración Distrital, a fin de transformar las desventajas y las brechas de desigualdad hacia las mujeres, para que éstas puedan ejercer plena y efectivamente sus derechos.

Para finalizar, como lo afirma Evangelina García, la discriminación y la desigualdad de género tienen expresiones objetivas y subjetivas, las cuales generan dispositivos culturales y estructurales que cumplen el papel de invisibilizar o naturalizar a las mujeres en la sociedad:

La discriminación y la desigualdad de género son sistemáticas, ya que están presentes en todos los espacios y sistemas de la experiencia humana relacional de mujeres y hombres, tanto objetiva (social, política, productiva, reproductiva, cultural, educativa, de la salud, doméstica, pública, etc.), como subjetiva, (identidad, creencias, valores, sexualidad, vida afectiva, etc.).

Las raíces de las desigualdades de género son estructurales y muy arcaicas, han desarrollado dispositivos socioculturales objetivos y subjetivos muy poderosos, no siempre visibles, que inducen su permanente reproducción en las personas y en la sociedad y producen resistencias, muchas veces inconscientes a las iniciativas a favor de la igualdad de los géneros (Subrayado fuera de texto) (FLACSO, 2012: 24).

C. ENFOQUE DE DERECHOS

Cuerpo conceptual mediante el cual se abordan los derechos de las mujeres y los hombres que permite evidenciar las discriminaciones y las desigualdades históricas de las mujeres en los órdenes social, económico, cultural y político, lo cual constituye un obstáculo para el goce efectivo y el ejercicio pleno de sus derechos.

D. IGUALDAD DE GÉNERO

En primer lugar, como lo establece Evangelina García, debe tenerse cuidado al tratar la igualdad de género, porque en muchos casos el concepto de igualdad se debilita si solo hace referencia a mujeres y/o hombres, sin que se tenga en cuenta el marco de las relaciones de género que construyen unas y otros.

Veámoslo expresado en los términos de Evangelina García: “... se debilitan ambos conceptos Igualdad-Desigualdad, simplemente porque se plantean como hechos que ocurren entre hombres y mujeres y no como relaciones determinadas por los comportamientos de género” (Subrayado fuera de texto) (FLACSO, 2012: 26).

Concluye García, que “La desigualdad o igualdad siempre debe ser contextualizada para su correcta identificación e interpretación en función de las relaciones de género, que como sabemos son, en última instancia, relaciones de poder”. (Subrayado fuera de texto) (FLACSO, 2012: 27).

Según el análisis realizado por la autora en mención, cuando se usa el concepto de igualdad, se hace referencia a la igualdad de derechos según la ley o la norma; de otra parte, el concepto también está ligado al igual tratamiento ante la ley o a la igualdad de trato. Expresado en los términos de García corresponde a:

Esta igualdad en los derechos consagrados en la Ley es el sentido más cercano a la igualdad en el diseño de políticas. Sin embargo, (el concepto) no sólo se refiere a aspectos normativos, (...) (sino) fácticos, vinculados al trato concreto que reciben las y los ciudadanos (FLACSO, 2012: 40).

De acuerdo con esto, la igualdad de género está referida a la igualdad de derechos y de trato en términos de las relaciones de género que establecen mujeres y hombres en una determinada sociedad y cultura.

De otra parte, Evangelina García afirma en su análisis sobre el concepto de igualdad, que éste también ha estado asociado al concepto de no discriminación, lo cual ha sido posible debido al avance de los derechos humanos y a la suscripción de tratados internacionales por parte de los Estados, lo cual lo hace vinculante u obligante. Ella lo expresa en los siguientes términos:

La No discriminación implica no sólo la prohibición, sino la garantía del respeto a los derechos establecidos sin ningún tipo de distinción, la garantía de protección legal contra cualquier discriminación, la prohibición de cualquier expresión que estimule la intolerancia o el odio contra cualquier colectivo, la obligación del Estado de velar por la eliminación de normas discriminatorias y la aceptación de la discriminación positiva en función de fines de igualdad (FLACSO, 2012: 41).

De otra parte, como lo expresa la autora en mención, el avance de la posmodernidad ha posibilitado que junto a la igualdad sea posible hablar de la diferencia. Según García, la diferencia “es consecuencia del reconocimiento y respeto de la diversidad”. Así “La admisión de la diferencia apunta a una igualdad inclusiva respecto a los hombres y a la diversidad de las mujeres”. (FLACSO, 2012: 41).

E. EQUIDAD DE GÉNERO

De acuerdo con Evangelina García, hay personas o grupos a los cuales su especificidad los hace diferentes, "... lo cual puede significar un obstáculo o impedimento para el acceso a la oportunidad, la cual les estaría negada u obstaculizada ya que su especificidad o diferencia representaría desventajas para ejercer la capacidad que supone el derecho" (FLACSO, 2012: 45). Para corregir estos obstáculos se acude a la justicia a la equidad.

En términos de la autora:

... se recurre a la equidad, a la justicia, para que todas y todos ejerzan el derecho a plenitud, pasando por encima de las diferencias y las desventajas que puedan tener consigo por su especificidad (ser hombre o ser mujer, ser joven o viejo, tener una discapacidad, etc.) y que todas las personas tengan garantizado el ejercicio pleno del derecho, es decir, que haya igualdad no sólo nominal (de jure), sino en los hechos, que sea real (sustantiva). De este modo la equidad garantiza la igualdad de oportunidades, el trato equivalente y los resultados (FLACSO, 2012: 45).

F. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se define en términos del acceso y control por parte de mujeres y hombres en relación a los recursos, toma de decisiones, oportunidades y retribución. También a la forma de acceder y detentar el poder o acceder a puestos de mando.

Según Evangelina García,

(La) Igualdad de oportunidades supone la equiparación de las condiciones de partida, para que cada persona tenga la opción o posibilidad de acceder por sí misma a la garantía de los derechos que establece la ley. Es igualdad en el acceso pero no en todo el trayecto del proceso que supone el completo ejercicio del derecho o la garantía (FLACSO, 2012: 45).

G. ACCIÓN POSITIVA

Para efectos del presente documento, las acciones positivas constituyen una estrategia complementaria a la transversalización de género. Estas medidas son aplicadas a grupos sociales que por tener unas características o especificidades se encuentran respecto de otros grupos o personas en desventaja o discriminación en razón al sexo, orientación sexual, construcción de identidad de género, edad, etnia, raza, condición socioeconómica, etc. Estas medidas son aplicadas por el Estado, son de carácter temporal, son compensatorias y mediante ellas se establece un trato preferencial, a fin de lograr la igualdad real para las personas que son discriminadas.

Así, se entiende por acción positiva:

...el establecimiento de medidas temporales de compensación, con el fin de lograr la igualdad de oportunidades en la práctica (la igualdad material real). Pretenden corregir aquellas situaciones en que a pesar de la igualdad formal desde el sistema legal, permanecen discriminaciones o exclusiones como resultado de prácticas o hábitos sociales discriminatorios. La acción positiva es una acción del Estado de tipo normativo, que formaliza las medidas de promoción o de atención preferencial a favor de un grupo poblacional determinado en términos legales (Meertens, 2004: 12-13).

H. ACCIÓN AFIRMATIVA

De acuerdo con el análisis realizado por la Corte Constitucional, citado por Donny Meertens, la acción positiva es conceptualizada como el genérico del tipo de medidas tomadas por el Estado de manera temporal para igualar condiciones reales a grupos históricamente discriminados. Este tipo de acciones se divide en dos corrientes: la acción afirmativa y la discriminación inversa o positiva. En relación con la primera, esta tiene como propósito "... promover a grupos específicos con el fin de reducir las desigualdades de tipo social, cultural, económico o en su representación política"; la segunda busca "... obrar a favor de grupos tradicionalmente discriminados con base en el sexo, raza o etnia, y que además se produce en una situación de especial escasez de bienes deseados" (Meertens, 2004, 13).

I. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Sistema de ideas y valores que afianzados en la cultura sobrevaloran los atributos masculinos sobre los femeninos.

J. TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO O GENDER MAINSTREAMING

Las estudiosas del tema han establecido una serie de dificultades frente a la traducción al español del término Gender Mainstreaming, el cual ha sido traducido como transversalidad de género.

Por ello, para una mayor comprensión del concepto es necesario analizarlo en los diversos significados adquiridos en inglés, lo cual facilita el entendimiento para su aplicación. En primer lugar, el término mainstream alude a la "corriente principal de las políticas en sus fases de diseño, formulación, ejecución, monitoreo y evaluación" (FLACSO, 2012; 18).

En segundo término, mainstreaming, significa "integrar de manera amplia y completa en todas las fases, una referencia" (FLACSO, 2012: 18). Finalmente, el gender mainstreaming, consiste en incorporar integralmente en el proceso de las políticas públicas la igualdad de géneros" (FLACSO, 2012: 18).

De acuerdo con esto, debe entenderse que la transversalización de género busca que "...todas las políticas públicas (incluyan) la igualdad de género como una de las dimensiones que necesariamente deben ser consideradas en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas cualquiera que sea su especialidad sectorial ya que las decisiones públicas no son neutras al género y la discriminación de género está presente en todos los aspectos de la vida colectiva y las políticas públicas deben considerar su impacto de cambio o refuerzo de la desigualdad de géneros" (FLACSO, 2012: 19).

De otra parte, frente a la definición del término transversalización de género, los aportes más importantes han provenido del Consejo Económico y Social -ECOSOC de la Organización de Naciones Unidas y de la Comunidad Europea.

En este documento se acoge la propuesta de ECOSOC, que define la estrategia de transversalización como:

Integrar el enfoque de (...) género de forma transversal en todas (las) políticas, estrategias, programas, y actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de (la) organización, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad genérica (ECOSOC, 2002: 17).

Como lo define Evangelina García es necesario que la estrategia de transversalización de género salga del ámbito institucional o de servidoras y servidores públicos, para ubicarse en un espectro más amplio como es el de la igualdad de género. De acuerdo con esta autora, y el seguimiento realizado a los desarrollos posteriores, por ejemplo en Beijing +15, la definición de la estrategia ha evolucionado a lo siguiente.

Estrategia que asegura que las necesidades y prioridades de las niñas y las mujeres son sistemática y efectivamente tomadas en cuenta en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, estrategias, planes y distribución de los recursos en todas las áreas de interés de las políticas públicas. Supone evaluar el impacto que las políticas tienen en la situación de ambos géneros. (FLACSO, 2012: 32).

De otra parte, como lo expresa Donny Meertens, en su propuesta de transversalización de género desde un enfoque diferencial, no sólo deben llevarse a cabo acciones diferenciales entre mujeres y hombres, sino el desarrollo de acciones positivas que a través de la justicia o equidad aporten a la igualdad real y efectiva para las mujeres.

Veámoslo expresado en los términos de Meertens:

... una estrategia de transversalización, no sólo incluye acciones diferenciales hacia hombres y mujeres, sino que, en la medida que pretende ser acción transformadora y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluye necesariamente acciones específicas hacia las mujeres, que a nivel de política pública se traducen en acciones positivas ... (Meertens, 2004: 12).

K. INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO

Desde el enfoque neoinstitucionalista, las instituciones se estructuran en torno a reglas, que constituyen el campo de acción mediante el cual las personas y las organizaciones (sectores, entidades públicas, etc.) regulan sus rutinas, prácticas sociales, cultura organizacional, etc.

Estas reglas se fijan a partir de ideas, valores, creencias e ideologías, instalándose y manteniéndose en el tiempo en el marco cognitivo de las personas y las organizaciones, lo que a su vez es incorporado en las rutinas (siempre se hace así) y prácticas cotidianas (lo que se hace de esa manera).

De acuerdo con lo dicho, “las instituciones son creadas por las personas a partir de ideas, valores e intereses, las que al convertirse en reglas adquieren un carácter estructural que trasciende a sus creadores y permanecen y se sedimenta en la sociedad afectando el comportamiento de las personas” (FLACSO, 2010: 4).

De esta manera, puede decirse que las reglas sobre la igualdad y la equidad de género se instalan en las organizaciones (sectores o entidades), mediante libretos cognitivos (formas recurrentes de pensar) que reproducen las personas en las rutinas (lo que siempre se hace así) y las prácticas sociales y culturales (se hace porque es una costumbre hacerlo así o porque culturalmente se hace así).

De lo dicho, se desprende que las instituciones también reproducen las desigualdades e inequidades de género contra las mujeres, en razón a los imaginarios, las prácticas, las creencias, los valores, las normas y las representaciones que prevalecen sobre el significado de lo femenino y lo masculino.

En este sentido institucionalizar el género significa:

(...) incorporar un valor u objetivo en las rutinas y normas del quehacer de una organización. La institucionalización es un proceso a través del cual un valor se vuelve práctica regular y cotidiana. La institucionalización de la perspectiva de género es el proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad de género ingresan en las rutinas y normas de las instituciones públicas (FLACSO, 2011: 37- 38).

La incorporación de la igualdad de género se facilita si se cumplen las siguientes condiciones, según Zaremborg y Subiñas:¹⁸

- 1) Existencia de reglas formales e informales que contribuyan a la igualdad de género.
- 2) Formación de redes intra e interinstitucionales que promuevan la igualdad de género.
- 3) Asignación de recursos presupuestales y creación de capacidad institucional para transformar valores e imaginarios de género presentes en la cultura organizacional.

A continuación se describe, brevemente, en qué consiste cada uno de los factores que contribuyen a la incorporación de la igualdad de género en las instituciones públicas, siguiendo a las autoras mencionadas.

- 1) Existencia de reglas formales e informales que contribuyan a la igualdad de género en el quehacer diario de la institución. En términos de las reglas formales, algunas de éstas, se pueden expresar en la misión, visión, plan estratégico, plan operativo anual, plan de acción institucional, en los procesos y los procedimientos, etc. Las reglas informales corresponden a las pautas o referentes que en el cotidiano tienen mujeres y hombres frente a determinadas situaciones, para el caso, en relación a lo que se espera del comportamiento o actitudes para mujeres y hombres.
- 2) Formación de redes intra e interinstitucionales que promuevan la igualdad de género tanto al interior de la entidad como externamente. Internamente a través de alianzas entre las distintas dependencias. Externamente en asocio con los grupos poblacionales a los cuales van dirigidos las políticas y los programas. También con el apoyo de ONG y de organismos de cooperación, así como de órganos de control, principalmente con la Veeduría Distrital y la Personería Distrital.

18 Tomado de Zaremborg, Gisela y Subiñas, Marta. Redes, Reglas y Recursos: Incorporación de la perspectiva de género en la política pública mexicana (2012). Documento en prensa, próximo a publicarse.

- 3) Asignación de recursos presupuestales y transformación de valores e imaginarios de género presentes en la cultura organizacional. En cuanto a los recursos presupuestales se recomienda el análisis de la distribución de recursos por programas, grupos poblacionales, servicios, etc., aplicando las metodologías propuestas sobre presupuestos sensibles al género. De otra parte, debe tenerse en cuenta que la cultura organizacional es la que le da sentido y valor a las cosas, por ejemplo, el valor que se atribuye a la medición, los resultados, el trabajo, lo femenino, lo masculino, etc. También corresponde a como se espera que se hagan las cosas, por ejemplo, frente al comportamiento de mujeres y hombres. La cultura se puede establecer a través de artefactos y objetos, valores, creencias y prejuicios. La cultura organizacional se puede transformar en términos de los valores dominantes, las normas imperantes, las imágenes y roles estereotipados de género, los cuales se reproducen en el quehacer cotidiano de las actividades laborales.

L. RUTINAS INSTITUCIONALES

En general las rutinas institucionales hacen referencia a lo que se hace cotidianamente por fuerza de la inercia o la costumbre, corresponde a lo que se hace de una determinada manera y siempre se hace de esa manera o siempre se ha hecho así.

LL. PROGRESIVIDAD

Compromiso de iniciar acciones que conlleven al goce efectivo de los derechos de las mujeres, lo cual se suma al reconocimiento de la satisfacción de unos mínimos definidos en la presente resolución, los cuales serán incrementados paulatinamente.

M. GRADUALIDAD

Responsabilidad del diseño de herramientas operativas con alcance en términos del tiempo, espacio y recursos que posibiliten escalonadamente implementar los planes, programas, proyectos y acciones propuestas.

III ANTECEDENTES DE LA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO¹⁹

De acuerdo con Evangelina García, la incorporación integral de la perspectiva de género en políticas, programas y proyectos, fue por espacio de 20 años una práctica desarrollada en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, y en las distintas dependencias de la Organización de Naciones Unidas, antes de ser incluida

¹⁹ Al respecto ver: Instituto de las Mujeres D.F., INMUJERES D.F. México (2004). *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*. Observatorio Ciudadano de Políticas de niñez, adolescencia y Familias. Coordinado por Teresa Incháustegui y Yamileth Ugalde. México, 2004, en pdf. PNUD (2008), *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿DE QUE ESTAMOS HABLANDO? Marco conceptual*. Documento elaborado por Evangelina García. San Salvador, 2008. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO México (2012), Diplomado Superior en Políticas Públicas e Institucionalización de la PEG. *Guía 5. El ciclo de las PP con PEG II: Problemas de implementación y Transversalización de la Igualdad de Género*. Material pedagógico elaborado por Evangelina García. México, 2012.

como propósito en la declaración y la plataforma de acción de Beijing (FLACSO, 2012: 7).

Siguiendo a la misma autora, desde los años 80, los países bajos y especialmente los nórdicos, principalmente Noruega y Suecia, venían aplicando en sus políticas de igualdad de oportunidades la estrategia de transversalización, es decir, integrar en las políticas la igualdad de género (FLACSO, 2012: 8).

De otro lado, la propuesta de transversalización de género, se propone por primera vez como acción decidida de los gobiernos para combatir la desigualdad de las mujeres en la III Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Nairobi (1985). Sin embargo, solo hasta la IV Conferencia Mundial celebrada en Beijing (1995), es acogida como parte de la declaración y la plataforma de acción firmada por los gobiernos comprometidos con los derechos de las mujeres.

Veamos como se define en la declaración y la plataforma de acción de Beijing:

189. Al abordar la cuestión de la desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles, **los gobiernos y otros agentes deberían promover una política activa y visible de incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, de modo que antes de que se adopten las decisiones se analicen sus efectos para la mujer y el hombre, respectivamente** (Negrilla fuera de texto) (Naciones Unidas, 2012, 87).

Asimismo se establecen compromisos relacionados con la participación de las instancias en la promoción de los mecanismos que hagan posible la transversalización de género, así:

201. Los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer son los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos. **Su tarea principal es prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno** (Negrilla fuera de texto) (Naciones Unidas, 2012, 91).

Asimismo, deberá tenerse en cuenta frente a la adopción de mecanismos de promoción de la mujer:

202. Al abordar la cuestión de los **mecanismos para la promoción del adelanto de la mujer**, los gobiernos y otros agentes **deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo** (Negrilla fuera de Texto) (Naciones Unidas, 2012: 92).

A. ANTECEDENTES DE LA ESTRATEGIA EN EL DISTRITO

Bogotá viene implementando la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género 2004-2016 desde el 2004 hasta la fecha.²⁰

²⁰ Desde enero de 2004 hasta mayo de 2010, la Política fue conocida como “Mujer y Géneros”. A partir del 4 de mayo de 2010, con la expedición del Decreto 166 de 2010, se denomina Mujeres y Equidad de Género. El Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital 2004-2016 fue dado a conocer en noviembre de 2005.

La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género establece cuatro estrategias, a saber: Transversalización, Territorialización, Corresponsabilidad y Comunicación, las cuales contribuyen al desarrollo del eje de Derechos de las Mujeres y de Desarrollo Institucional.

De acuerdo con el Decreto 166 de 2010, la estrategia de transversalización de género se define como:

Es el conjunto de decisiones y acciones político-administrativas del Distrito Capital que orientan la incorporación del enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores central, descentralizado y el de las localidades, así como en la gestión administrativa y en las distintas etapas del proceso de planeación y aplicación de políticas, teniendo en cuenta, para ello, que la responsabilidad de la transversalización recae en los propios actores que hacen parte del proceso.

La estrategia de Transversalización de género se ha venido ejecutando a través de dos apuestas: Una de carácter interno, en el sector líder de la planeación de la ciudad: la Secretaría Distrital de Planeación. Otra de índole externa, en articulación con los planes, programas, políticas o proyectos que ejecutan los sectores corresponsables de la Política Pública de Mujer y Géneros y el principal instrumento de aplicación de la misma, como es el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género del distrito capital, 2004-2016.

Internamente, se busca afectar al sector líder de la planeación de la ciudad, que para el caso es la Secretaría Distrital de Planeación -SDP, entidad en la que se ubica la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, Dirección de Derechos, Desarrollo e Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género, dependencia que coordina, orienta y articula en el distrito la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

La Secretaría Distrital de Planeación tiene por objeto orientar y liderar la formulación y el seguimiento de las políticas y la planeación territorial, económica, social y ambiental del Distrito Capital, conjuntamente con los demás sectores, de ahí la importancia estratégica que tiene para el proceso de transversalización de género definido en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Dado que es insuficiente la inclusión del enfoque de género en las políticas públicas del distrito, lo cual constituye una barrera para responder efectivamente a las demandas, intereses y necesidades diferenciales de mujeres y hombres, se requiere una estructura y cultura organizacional que incluya el enfoque de género, lo apropie y lo incorpore a su gestión.

En tanto que la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual hace parte del sector que dicta las directrices en materia de planeación territorial, social, económica, cultural y ambiental de la ciudad, se considera de vital importancia la afectación interna en términos de la incorporación del enfoque de género.

Internamente se han escogido los siguientes ejes temáticos en los cuales se busca incidir: procesos y procedimientos (inclusión del enfoque de derechos y de género en el plan estratégico y en los procesos y en los procedimientos); instrumentos de planeación (Revisión y actualización del Plan de Ordenamiento Territorial y Encuesta Multipropósito); sistema de información (promoción del uso de estadísticas desagregadas por sexo, uso de indicadores de género y análisis de género); comunicación (posicionamiento de fechas emblemáticas en el marco de los derechos de las mujeres en la intranet, realización de campañas y concursos para la deconstrucción de imaginarios y estereotipos de género); gestión humana (inducción y reinducción, capacitación, planes de bienestar, estímulos, etc.).

Externamente se viene avanzando en la incorporación del enfoque de género en el sector de movilidad, específicamente en el Sistema Integrado de Transporte Público – SITP; igualmente, en la formulación de tres políticas públicas: Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico, Adultez y Participación. También, se lleva a cabo un proceso de transversalización de género en el marco del proyecto Derecho a una Ciudad Segura y Equitativa para las Mujeres, en el sistema de información sobre conflictos, violencias y delitos, administrado por el Centro de Estudio y Análisis en Convivencia y Seguridad Ciudadana de la Secretaría Distrital de Gobierno.

IV MARCO METODOLÓGICO

A continuación se presenta la estrategia metodológica definida en términos de las condiciones básicas para iniciar el proceso, así como los pasos necesarios para realizar el diagnóstico institucional de igualdad de género, que según la literatura sobre el tema corresponde a los requisitos mínimos para el inicio de la estrategia de transversalización de igualdad de género en los sectores o entidades de la administración distrital.

A. CONDICIONES BÁSICAS²¹

La administración distrital garantizará como mínimo las siguientes condiciones básicas de tipo administrativo para el desarrollo de la institucionalización de la igualdad de género.

1. Condiciones administrativas:

- Priorización de la incorporación de intereses, demandas y derechos de las mujeres con enfoque de género en las herramientas de planeación institucional que tenga el sector, principalmente las referidas en el Sistema Integrado de Gestión.

²¹ Las recomendaciones son tomadas y adaptadas de los siguientes documentos: a) Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de país. PNUD. El Salvador. En: <http://www.americalatinagenera.org/tematica/gender-herramientas.php> Fecha de consulta: 26 de julio de 2010. b) Diagnóstico institucional de género. En: <http://www.americalatinagenera.org/tematica/gender-herramientas.php> Fecha de consulta: 26 de julio de 2010.

- Diseño y puesta en marcha de estrategias que permitan comprometer a servidoras y servidores públicos en el diagnóstico y en el plan institucional de igualdad de género.
- Definición de las dependencias y servidoras y servidores públicos de nivel directivo que tendrán a cargo la responsabilidad de cumplir con lo establecido en el presente decreto.
- Diseño e implementación de estrategias de fortalecimiento de la capacidad institucional para realizar el plan institucional de igualdad de género.
- Formulación e implementación de los planes institucionales con profesionales que tengan formación y/o experiencia en el enfoque de género.
- Tener referentes de género dedicados exclusivamente a la incorporación de los intereses, demandas y derechos de las mujeres en los planes institucionales del sector.

De igual forma para la transversalización de la igualdad de género en políticas, programas y proyectos se deberán tener en cuenta los siguientes lineamientos:

- Realizar diagnósticos sobre la situación de las mujeres con enfoque de derechos y de género.
- Generar conocimiento e investigaciones sobre la situación y posición de las mujeres con enfoque de derechos y de género.
- Propiciar la participación de mujeres y hombres en la formulación, seguimiento y evaluación de políticas, planes, programas o proyectos, teniendo en cuenta, para ello, la identificación de necesidades, demandas y derechos de las mujeres, con enfoque de derechos y de género.
- Realizar informes de evaluación de impacto de políticas, programas, proyectos y políticas, teniendo en cuenta, para ello, la identificación de necesidades, demandas y derechos de las mujeres, con enfoque de género.
- Promover el uso de lenguaje incluyente y no sexista, en los informes, estudios, sistemas de información.
- Garantizar que la información institucional contribuye a la transformación de estereotipos, imaginarios y prácticas de discriminación contra las mujeres.
- Contar con datos estadísticos desagregados por sexo que permitan realizar análisis sobre la situación y posición de las mujeres y sus derechos.
- Promover el uso de indicadores de género en informes, estudios e investigaciones.
- Promover la inclusión de presupuestos sensibles al género que permitan avanzar en la igualdad de género.
- Adoptar herramientas con enfoque de género en todas las etapas del proceso de planeación de políticas, planes, programas y proyectos.
- Realizar a servidoras y servidores públicos procesos de sensibilización, capacitación y formación sobre derechos de las mujeres y de género.
- El sector coordinará la rendición de cuentas sobre la implementación de los planes institucionales y los planes sectoriales de transversalización de la igualdad de género con la Secretaría Distrital de Planeación y con quien por competencia

formule, coordine y articule políticas públicas de igualdad y equidad para las mujeres en el Distrito Capital.

B. PASOS PREVIOS²²

A continuación se describen los pasos previos necesarios para emprender la estrategia de transversalización de la igualdad de género en el sector o entidad de la administración distrital.

1. PRIMER PASO: REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL PARTICIPATIVO DE GÉNERO (DIPG)

El primer paso que deben desarrollar todos los sectores de la administración distrital para comenzar a planificar la estrategia de transversalización de la igualdad de género es realizar un diagnóstico participativo de género, esto con el fin de identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

El objetivo de la realización del Diagnóstico Institucional Participativo de Género es recoger sistemáticamente información cualitativa y cuantitativa mediante la participación de todos los y las servidoras públicas del sector o entidad que iniciará el proceso de transversalización de la igualdad de género.

Recuerden que el diagnóstico institucional es el paso previo a la elaboración de la estrategia de institucionalización la igualdad de género.

El diagnóstico permite identificar los problemas y plantear la solución a los mismos, las cuales pueden constituirse en las líneas prioritarias para las áreas. También es relevante hacer el diagnóstico participativo porque contribuye a la sensibilización y reflexión sobre el tema de la igualdad de género y de la necesidad de adoptar mecanismos de equidad para el logro de la misma. Igualmente es un elemento de empoderamiento y de posicionamiento de la o el referente de género.²³

Antes de comenzar el proceso, **debe definirse el alcance del diagnóstico**, lo cual depende de los recursos humanos con los que se cuenta, el tamaño del sector o entidad, las prioridades que tenga la administración, entre otros.

Tipos de diagnósticos dependiendo del alcance u objetivo propuesto:

A continuación se describen los tipos de diagnósticos que se pueden hacer en los sectores o entidades de la administración distrital.

²² El acápite correspondiente a la elaboración de los **diagnósticos institucionales participativos** para la **Transversalidad del Enfoque de Género –TEG**, se realiza con base en el documento: **Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de país, PNUD, El Salvador**. Documento en pdf, En: <http://www.americalatinagenera.org/tematica/gender-herramientas.php> Fecha de consulta: 26 de julio de 2010.

²³ *Ibíd.*, p. 41.

- a) **Mapa general del estado de la situación:** Proporciona a la o el referente de género una lectura rápida, concisa y sistemática. Este tipo de diagnóstico no está concebido para hacerse participativamente, sino para el uso de la o el referente de género.

El diagnóstico puede ser el inicio de un trabajo más profundo o focalizado en algunas temáticas y permite identificar acciones inmediatas y hacer el mapa de alianzas.

- b) **Diagnóstico completo:** puede constituirse en una fotografía detallada que favorece la integralidad. La participación de todos los y las servidoras públicas es clave. Asegura la confiabilidad de las fuentes de información. Abarca todas las áreas y los niveles que componen el sector o entidad. A continuación se presentan algunos aspectos a tener en cuenta para la realización de un diagnóstico de este alcance:

i) Componentes internos:

- a) Analizar la política de género que tiene el sector o entidad -en el caso de que se tenga-.
- b) Analizar los documentos de planificación que tenga el sector o entidad.
- c) Ver la asignación de recursos para la igualdad de género.
- d) Analizar la igualdad de género en la gestión de recursos humanos.
- e) Analizar la construcción de capacidades y gestión interna del conocimiento.
- f) Analizar la cultura organizacional.
- g) Ver la comunicación e imagen -interna y externa-.

ii) Componentes externos: A continuación se describen algunos aspectos relevantes, que en el análisis externo deben ser tenidos en cuenta.

- a) Analizar las áreas misionales (programas y proyectos) y de apoyo.
- b) Ver los apoyos en el cumplimiento de compromisos internacionales, por ejemplo en términos de asistencia técnica en el marco de la cooperación internacional.
- c) Analizar la facilitación de espacios de diálogo y consenso (Por ejemplo, Comisiones interinstitucionales).
- d) Analizar la ampliación y gestión del conocimiento.

- c) **Diagnóstico focalizado:** Consiste en seleccionar sólo un aspecto, puede ser un área programática o un proyecto. Al respecto, se recomienda abordar el área integralmente, en términos de lo interno (gestión de recursos humanos en el área, cultura organizacional, etc.) y externo (relación con los grupos poblacionales a los cuales van dirigidos los proyectos, otros sectores de la administración, con ONG, con organismos de cooperación, con entidades del orden departamental y nacional). Permite medir los logros y avances. Es conveniente cuando hay restricciones de recursos, de capacidades y se puede considerar como un ejercicio demostrativo.²⁴

Recomendaciones generales para realizar cualquiera de los tres tipos de diagnósticos propuestos:

- 1) Definir el alcance del diagnóstico.

²⁴ *Ibíd.*, p. 43.

- 2) Seleccionar el aspecto o aspectos que se van a analizar.
- 3) Identificar las fuentes de información.
- 4) Diseñar la metodología de la intervención: identificar las técnicas adecuadas y construir las herramientas correspondientes.
- 5) Presentar la propuesta a la administración y al personal implicado.
- 6) Recoger la información.
- 7) Identificar posibles vacíos y complementarlos.
- 8) Analizar la información.
- 9) Presentar los resultados del diagnóstico e identificar los problemas, fortalezas y desafíos.
- 10) Presentar un primer listado de recomendaciones que serán retomados en la estrategia.²⁵

A continuación se presenta un breve resumen sobre las características principales para abordar los aspectos internos de un diagnóstico:

- a) **La política de género:** Orienta la planificación y las acciones adelantadas en relación con la transversalidad de la igualdad de género en el sector o entidad. Al existir la política específica interesa analizar el grado de conocimiento, apropiación, accesibilidad y percepción de aplicación de los documentos planteados para el cumplimiento de la misma.
- b) **La revisión y análisis de los documentos de planeación** del sector o entidad: son el indicador del interés y priorización del tema. Al respecto se recomienda revisar los principales documentos de planeación de la entidad, los planes gerenciales y las herramientas de planeación anual. Igualmente significativo es identificar si la o el referente de género participa de estos ejercicios²⁶.
- c) **La asignación de recursos:** hace referencia al talento humano capacitado, recursos financieros y demás recursos invertidos por el sector o entidad a favor de la equidad de género. En este sentido, se deben identificar las fuentes de financiación, si son internas o externas, así como el porcentaje de recursos invertidos en proyectos ó programas²⁷.
- d) **Equidad de género en la gestión de los recursos humanos:** el sector o la entidad debe tener una clara política sobre gestión de recursos humanos que debe quedar reflejada en documentos. Dichas políticas pueden estar dirigidas al tema de equidad de género, acoso sexual, etc. La equidad de género comienza por el personal propio del sector o entidad²⁸.
- e) **Construcción de capacidades y gestión interna del conocimiento:** se relaciona con la capacidad de aprendizaje individual y colectivo del personal de la entidad.

²⁵ *Ibíd.*, p. 43.

²⁶ *Ibíd.*, p. 47.

²⁷ *Ibíd.*, p. 49.

²⁸ *Ibíd.*, p. 50.

La entidad debe tener conocimiento de las capacidades reales existentes y los intereses por ampliarlas o profundizarlas.²⁹

- f) **Cultura organizacional:** busca transformar el interior de la entidad. Define la combinación de opiniones personales, valores, normas y pautas comunes que conviven en una entidad³⁰.
- g) **Comunicación e imagen:** es importante revisar el tipo de materiales de comunicación e información que produce la entidad.

Aspectos externos:

- a) Áreas técnicas: consultar las líneas técnicas, por ejemplo reducción de pobreza.
- b) Aspectos generales del Gender Mainstreaming, si el género está incluido como un área específica o está incluido en un programa o proyecto, o si no aparece en ningún programa o proyecto.
- c) El enfoque de género en los proyectos.

Después del Diagnóstico Institucional Participativo, se recomienda los siguientes aspectos en relación con la difusión y uso del diagnóstico.

Difusión del diagnóstico. Es importante presentar los resultados a todas las y los servidores públicos. Hacer un resumen ejecutivo. Que el documento sea accesible a todas las personas. Igualmente se recomienda facilitar su consulta, por ejemplo colgándolo en la intranet.

Uso del diagnóstico. Este documento permite negociar con las gerencias y responsables de las distintas áreas involucradas.

Otras recomendaciones: ideal que el tema de género dependa de la gerencia. La o el referente de género debe estar ubicado en la posición más alta posible del organigrama del sector o entidad. Es importante analizar el tipo de funciones que tiene asignadas y el tipo de contrato.

2. ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La estrategia de transversalización de la igualdad de género permite una intervención coherente, integral, ordenada y fundamentada. La estrategia proporciona una visión o dirección, y permite monitorear y hacer seguimiento a la intervención.

¿Qué aporta la estrategia?

- Prioriza y articula acciones en torno al gender mainstreaming y evita la dispersión de recursos financieros, acciones e impacto de las mismas.

²⁹ *Ibíd.*, p. 53.

³⁰ *Ibíd.*, p. 55.

- Genera un documento oficial, el cual debe ser asumido por los sectores o entidades.
- Visibiliza la necesidad de recursos para el gender mainstreaming.
- Mide los avances y retrocesos.
- Da visibilidad al hecho de que la transversalización de género no es responsabilidad de la o el referente de género sino de toda la dependencia, área, entidad o sector.
- Muestra que el gender mainstreaming es un proceso planificado y a largo plazo.
- Visibiliza el tema en las dependencias, áreas, entidades o sectores y muestra su importancia³¹.

De acuerdo con el alcance de la estrategia de la transversalización de la igualdad de género, ésta puede ser: completa o focalizada.

Estrategia de transversalización de la igualdad de género completa: Abarca todos los ámbitos de las áreas, dependencias, entidades o sectores seleccionados, lo cual incluye los programas o los proyectos, así como los aspectos internos de la organización, como son los recursos humanos, la cultura organizacional, entre otros.

Estrategia de género focalizada: Se puede focalizar la estrategia en un programa, proyecto o área de la dependencia, oficina, institución o sector seleccionado. Si se escoge esta estrategia, de todas formas se recomienda mantener una visión integral, en el sentido de incluir en el análisis temas internos de la entidad, como por ejemplo, la forma de contratación, la cultura organización, además del programa o proyecto seleccionado.³²

Estructura de la estrategia: la estructura es flexible, depende del alcance que se dé a la estrategia, de los recursos humanos y recursos con los que se cuente. Por ello, puede tener las siguientes formas:

- a) Un objetivo grande en el que confluyen grandes líneas de acción, con los correspondientes resultados, actividades y responsables.
- b) Un conjunto de aspectos generales, con actividades sugeridas en cada aspecto, y como anexo un plan operativo que define con mayor precisión los resultados, actividades y responsables.
- c) Varios objetivos generales, cada uno de ellos con identificación de necesidades para alcanzar el objetivo y las actividades que es necesario llevar a cabo para responder a las mismas³³.

³¹ *Ibíd.* p. 75.

³² *Ibíd.*, p. 76.

³³ *Ibíd.*, p. 76.

Recomendaciones generales a tener en cuenta para la formulación de la estrategia:

- Análisis de la situación en Bogotá respecto a la igualdad de género.
- Análisis de la situación de gender mainstreaming en la dependencia, área, entidad o sector.
- Marco conceptual de la transversalización de la igualdad de género.
- Marco institucional que recoge la política y mandatos del gender mainstreaming emanados de la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual.
- Aspectos internos de la entidad o sector.
- Aspectos de los programas y proyectos.³⁴

PAUTAS METODOLÓGICAS GENERALES

- **El rol de la o el referente de género debe ser más propositivo.** La o el referente de género durante la etapa de definición de la estrategia de transversalización será más propositivo y deliberativo en relación con lo realizado en la fase de diagnóstico institucional. La estrategia a seguir es que la o el referente a partir de los aportes realizados por las personas del área o dependencia correspondiente, realice borradores de la propuesta a negociar con las y los responsables del área.
- **Definición y selección de los ámbitos que la estrategia va a abordar.** La o el referente definirá el alcance de la estrategia y la estructura del documento. Es necesario realizar el análisis de las condiciones más viables para intervenir el área o dependencia.
- **Extraer información del diagnóstico.** La información del diagnóstico permitirá detectar los problemas y la priorización de intervención.
- **Identificación de las grandes líneas:** una vez se tengan los problemas y se planteen las soluciones a los mismos, identifique con los actores que han participado del proceso, las grandes líneas de intervención.³⁵
- **Validación de todas las acciones.** Una vez identificadas las grandes líneas de acción y hecho la propuesta concreta por área, es importante validar la información con los actores que han participado del proceso.
- **Plantear indicadores.** Es importante hacer monitoreo al cumplimiento de las acciones y metas propuestas, por lo cual se requiere plantear desde el inicio indicadores.
- **Permanente diálogo con la gerencia.** Debe mantenerse informada a la gerencia de los avances realizados e incluirla para la construcción del documento. Para que el documento se convierta en una política del sector o institución, es necesario contar con el visto bueno de todas las unidades y que sea aprobada por la gerencia.

³⁴ *Ibíd.*, p. 76.

³⁵ *Ibíd.*, p. 77.

- **Amplia difusión al interior y exterior.** Debe difundirse interna y externamente el documento final.

Junto con la elaboración del documento de transversalización del enfoque de género, es indispensable el de monitoreo y el plan operativo.

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDA DE GÉNERO COMPLETA

Transversalización de la igualdad de género interna:

Componentes:

- a) **Posicionamiento institucional:** Implica abordar el compromiso político y financiero del sector frente a la transversalidad de la igualdad de género. **Subcomponente: Compromiso político.** Es necesario relacionar lo encontrado en el diagnóstico con las acciones planteadas, por ejemplo, es probable que se encuentre voluntad frente a la inclusión del género, pero que no es un tema prioritario, que se realizan algunas acciones pero no de forma regular, que son insuficientes los recursos humanos y financieros. Si en el diagnóstico encuentra este tipo de situaciones se pueden plantear como líneas de acción las siguientes:

- Adoptar el compromiso político por parte del sector o entidad para dar prioridad a la transversalidad del enfoque de género.
- Asegurar en los procesos de planeación del sector o entidad la incorporación del enfoque de género.
- Fortalecer la política y técnicamente a la o el referente de género.

Actividades propuestas:

- Elaboración de un documento político firmado por la Gerencia sobre el nivel de prioridad que le da al enfoque de género y la manifestación de interés al respecto.
- Elaboración y aprobación de la estrategia y del plan operativo.
- Elaboración de un documento de diagnóstico del género en Bogotá que ofrezca herramientas para los ejercicios de planificación.
- Elaborar un listado de chequeo que permita evaluar la inclusión de género en el sector o entidad.
- Incorporación de la o el referente de género en todos los espacios de planificación.
- Solicitud de recursos financieros para la realización de consultorías especializadas.
- Asignación de tareas y responsabilidades sobre la inclusión del enfoque de género, tanto para la o el referente de género, como del resto de personal. Elaborar un documento de libre circulación al respecto.

Indicadores:

- Estrategia de género aprobada y dotada de presupuesto propio.

- La Gerencia incorpora el documento propio de la transversalización del enfoque de género.
- La Gerencia incluye el análisis de género y acciones relacionadas con el tema.
- La o el referente de género depende directamente de la secretaria o secretario en el organigrama.
- Posibles responsables: la o el referente de género; directora o director; todo el personal.

Compromiso financiero: es probable que en el diagnóstico se encuentre que no se cuenta con recursos financieros establecidos. No es fácil identificar los recursos invertidos en un programa o proyecto.

Líneas de acción que se pueden establecer: Adoptar un compromiso financiero por parte del sector o entidad para dar prioridad a la Transversalidad del enfoque de género. Establecer mecanismos formales de asignación de recursos en las diferentes fuentes de financiación. Elaborar mecanismos de monitoreo y seguimiento financiero de la asignación de recursos para la Transversalidad de Género y acciones de promoción de la mujer³⁶.

Actividades propuestas: Establecimiento de un acuerdo para aumentar progresivamente el porcentaje del presupuesto anual que el sector o la dependencia destinará para la Transversalidad del enfoque de género (proyectos, capacitaciones, actividades de sensibilización, recursos humanos, etc.) y acciones de promoción de la mujer. Selección de un porcentaje de acciones específicas para la promoción de la equidad de género y el avance de las mujeres del total de acciones realizadas por el programa y para las que se van a movilizar recursos. Aprobación del porcentaje mínimo que cada proyecto destinará a actividades de gender mainstreaming.

Indicadores: Aprobada una estrategia de aumento progresivo de los recursos destinados al gender mainstreaming. Aumento del porcentaje del presupuesto destinado a actividades de género en el sector. Aumento del número de proyectos o acciones que destinan recursos para el gender mainstreaming.

Responsables propuestos: la o el referente de género, directora o director de área o dependencia, directora o director de planeación o finanzas³⁷.

Organización más humana y equitativa: en el diagnóstico seguramente se encontrará que es necesario incluir el enfoque de género en los recursos humanos y en la cultura organizacional. **Políticas de recursos humanos.** Se pudo ubicar en el diagnóstico que la información con la que se cuenta no permite establecer la situación en materia de recursos humanos, que la persona responsable de recursos humanos no domina o conoce la política de género, que puede haber sectores en donde son mayoría las mujeres pero que se encuentran en la escala salarial más baja, etc.

³⁶ *Ibíd.*, p. 81.

³⁷ *Ibíd.*, p. 82.

Líneas de acción que se pueden establecer: incorporar el enfoque de género en la política de recursos humanos del sector. Elaborar una propuesta participativa sobre la conciliación de la vida laboral y la personal. Crear mecanismos para controlar que se apliquen criterios de equidad de género en las contrataciones. Desarrollar una política salarial equitativa.

Actividades propuestas: sensibilización de las y los responsables de las áreas de recursos humanos. Elaboración de materiales de inducción que incluyan el tema de género en los procesos de “socialización” del personal nuevo. Incorporación del enfoque de género a lo largo del proceso de selección y contratación de personal nuevo. Realización de informes semestrales sobre el cumplimiento de políticas de género. Elaboración de una guía para redactar términos de referencia sensibles al género. Difusión o creación de políticas sobre acoso sexual y desarrollo de actividades sobre el tema³⁸.

Indicadores: Aumento en el porcentaje de términos de referencia que incorporan el tema de género. Porcentaje de mujeres y hombres en la organización. Disminución de las brechas de género a nivel salarial en los mismos puestos. Aumento de personas sensibles al género en las nuevas contrataciones. Porcentaje de hombres y de mujeres que utilizan las medidas conciliatorias.

Responsables propuestos: referente de género, directora o director del área de recursos y directoras y directores de proyectos.

Cultura organizacional: en el diagnóstico institucional se pudo encontrar que hay brechas en los valores de la organización entre el discurso y la práctica. Se producen chistes sexistas, etc.³⁹.

Líneas de acción que se pueden establecer: construir una cultura organizacional más sensible al género, acercar el discurso institucional a la práctica de las personas, crear espacios de confianza, etc.

Actividades propuestas: elaboración de una propuesta participativa de cambio cultura organizacional. Creación de espacios formales e informales de reflexión sobre género. Celebración de fechas señaladas como el 8 de marzo. Creación de un grupo de cambio organizacional. Realización de un plan de capacitación para las mujeres en habilidades de comunicación y liderazgo. Elaboración de un plan de trabajo anual que aborde los valores de la organización.

Indicadores: Personas que participan en la estrategia de cambio de la cultura organizacional. Análisis del cambio de actitudes relacionadas con los roles de hombres y mujeres.

³⁸ *Ibíd.* p. 83.

³⁹ *Ibíd.*, p. 84.

Responsables propuestos: referente de género, directora o director del área de recursos, Gerencia y todo el personal⁴⁰.

Una organización más responsable y capaz: crear mecanismos en la organización que promuevan la responsabilidad colectiva. **Capacidad personal.** Formación en la temática de transversalidad de género hasta temas más especializados. Se pudo encontrar en el diagnóstico personas que no saben nada del tema, que han pasado por algunos procesos de sensibilización, que están interesadas, etc.

Líneas de acción que se pueden establecer: construir capacidades internas sobre el tema de género y la transversalidad del enfoque de género en el personal. Elaborar y aprobar un plan interno de capacitación en género para el personal. Definir un presupuesto anual para capacitaciones de género.

Actividades propuestas: Diseño de un plan de capacitación anual. Elaboración de una encuesta para el programa de capacitación. Elaboración de un listado de recursos virtuales y colocarlo en la intranet o en Internet⁴¹.

Indicadores: Herramientas diseñadas y en uso. Capacitaciones llevadas a cabo.

Responsables propuestos: referente de género, directora o director del área de recursos, Gerencia y todo el personal.

Una organización que se comunica mejor: las actividades de comunicación pueden ser una oportunidad para posicionar el tema de la equidad de género. El diagnóstico pudo haber identificado mensajes claros o por el contrario que no se hace mención de las actividades, etc.

Líneas de acción que se pueden establecer: incorporar el enfoque de género en la estrategia de comunicación. Planificar actividades mediáticas como el 8 de marzo. Elaborar colectivamente mensajes sobre el enfoque de género. Monitorear los impactos mediáticos.

Actividades propuestas: elaboración de un manual de lenguaje no sexista. Diseño de una estrategia de comunicación para el tema de género. Creación de un portal de género. Diseño de campañas informativas sobre la situación de la mujer.

Indicadores: Manual de lenguaje no sexista elaborado. Estrategia de comunicación con enfoque de género elaborada. Número de visitas al portal de género.

⁴⁰ *Ibíd.*, p. 85.

⁴¹ *Ibíd.*, p. 86.

Responsables propuestos: referente de género, directora o director del área de comunicación, directoras y directores de programas o proyectos y Gerencia⁴².

Aspectos externos de la transversalidad de género

Acciones que desarrollan el sector o entidad de acuerdo con su misión o funciones en términos de programas o proyectos⁴³.

⁴² *Ibíd.*, p. 89.

⁴³ *Ibíd.*, p. 90.

INSTRUMENTOS

A continuación se anexan algunos instrumentos que pueden servir de guía para el inicio de las actividades propuestas para los procesos de institucionalización y transversalización de la igualdad de género.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO COMPLETO⁴⁴

COMPONENTES INTERNOS: a) POLÍTICA DE GÉNERO EN LA ENTIDAD

INSTRUMENTOS RECOMENDADOS: INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL, ENTREVISTA NO FORMAL Y ENCUESTA.

Nº	Preguntas sugeridas
1	¿Las y los servidores públicos de la entidad conocen la existencia de documentos sobre la política pública de mujeres y equidad de género, el plan de igualdad de oportunidades para las mujeres y la equidad de género, políticas de igualdad y equidad de género, o políticas de no discriminación en razón al sexo?
2	¿Tiene conocimiento la alta dirección de los documentos mencionados en el ítem 1? ¿Cuáles son las y los servidores públicos responsables de los programas, proyectos y acciones? ¿Quién es el o la responsable de recursos humanos?
3	¿Si servidoras y servidores públicos no conocen los documentos mencionados, tienen interés en conocerlos?
4	¿El desconocimiento se debe a la falta de difusión o de interés?
5	¿Se ha hecho algún esfuerzo por difundir estos documentos en la entidad? ¿Cuál o cuáles?
6	¿En qué lugar de la entidad se encuentran ubicados estos documentos, en la intranet, en la web, en un centro de documentación, etc.?
7	¿Cuáles son los canales de difusión de las políticas de la entidad: correo electrónico, intranet, responsable de recursos humanos, etc.? ¿Han sido utilizados estos mismos canales para difundir las políticas de género?
8	¿Cuenta la entidad con un documento propio de política de género?
9	¿Cuenta la entidad con algún material de socialización que introduzca e informe a las y los servidores públicos que están en proceso de inducción o reinducción sobre las políticas referidas a la estrategia de transversalidad de la igualdad de género?
10	Se recomienda dar a conocer algunos elementos de los documentos de la política de género y preguntar a las y los servidores públicos si su percepción es que se cumplen o no, y por qué.
11	Se recomienda tomar alguno de estos elementos (a modo de muestreo) e investigar su real cumplimiento, por ejemplo, asignación de recursos económicos.
12	Preguntar a servidores y servidoras públicas cuál sería la mejor estrategia para difundir, adoptar y cumplir con las políticas de género al interior de su entidad.

Fuente: PNUD, Diagnóstico institucional de Género. Herramientas, estrategias y anexo. pp. 45 y 46. Adaptación del texto original.

⁴⁴ La información referida a los instrumentos fue tomada de: 2 Diagnóstico institucional de género. Herramientas, estrategias y anexos. Documento en PDF En: <http://www.americalatinagenera.org/tematica/gender-herramientas.php> Fecha de consulta: 26 de julio de 2010.

b) **GESTIÓN HUMANA**

INSTRUMENTOS RECOMENDADOS: INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL, OBSERVACIÓN PARTICIPANTE, ENTREVISTA NO FORMAL.

N°	Preguntas orientadoras
1	¿Qué modalidad existe en la entidad: referente de género, unidad de género (un área técnica especializada) o un grupo interdisciplinario de género (formado por personal de diferentes áreas de la entidad)?
2	¿Cuántas servidoras y servidores públicos llevan a cabo esta función? Desagregar por sexo.
3	¿Qué posición ocupa el o la referente de género o el otro personal que trabaja el tema? ¿Es nivel directivo, asesor, profesional especializado, profesional universitario, nivel asistencial? ¿Cuál es su antigüedad?
5	¿Se tiende a responsabilizar a la o el referente de género de todo lo relacionado con género o se aborda como una responsabilidad corporativa?
5	¿Están bien definidas las responsabilidades en torno al tema?
7	¿Participa la o el referente de género en todos los espacios de toma de decisiones?
6	¿Trabaja de manera individual o en equipo?
7	¿Qué grado de formación y experiencia en género tiene la o el referente de género o las personas encargadas de esta tarea?
8	¿Cómo son valorados el o la referente de género, la unidad de género o el grupo interdisciplinario de género por las y los compañeros y por el nivel directivo?
9	¿Tiene el o la referente de género o las personas asignadas al tema otras responsabilidades y tareas?
10	¿Qué tanto por ciento de su tiempo invierten en la transversalización de la igualdad de género?
11	¿Hay contrataciones especializadas para apoyar la transversalización de la igualdad de género en las diferentes dependencias de la entidad?

Fuente: PNUD, Diagnóstico institucional de Género. Herramientas, estrategias y anexo. p. 47. Adaptación del texto original.

b) **EQUIDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN HUMANA O EN TALENTO HUMANO**

INSTRUMENTOS RECOMENDADOS: INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL, ENTREVISTA FORMAL, ENTREVISTA NO FORMAL Y GRUPO FOCAL.

N°	Cuestiones clave
1	Sexo: Es conveniente determinar el número de hombres y de mujeres de la entidad y su porcentaje respecto al total de servidoras y servidores públicos.
2	Cargo: Relacionar la variable hombre/mujer con los cargos que ocupan. Se sugieren estas tres clasificaciones: dirección, profesional y asistencial.
3	Edad: Relacionar las dos variables anteriores (sexo y cargos) por grupos de edad.
4	Contratos y salarios: Desagregar ambas categorías para las distintas dependencias y cargos por sexo. Este ejercicio permite identificar posibles brechas salariales de género, así como la división sexual del trabajo existente en la entidad, es decir, la asignación de las tareas de la entidad según sexo. Esta actividad permite reflejar qué cargos son generalmente masculinos (por ejemplo, conductores o personal de vigilancia) o femeninos (por ejemplo, secretaria, asistente o personal de limpieza). Como resultado, se obtiene una cuantificación de la masculinización y feminización de los diversos tipos de trabajos. Esto es, el grado de segregación ocupacional de la entidad. Posteriormente, deben compararse estos datos con las percepciones de las y los servidores públicos.
5	Observar el número de hombres y mujeres contratados en el último año: Un control de las contrataciones permite comprobar si se hacen de manera equitativa y para qué tipo de cargos o contratos.
6	Políticas de paternidad y maternidad: También es importante estudiar si se aplican las políticas de recursos humanos en lo referente a paternidad y prestaciones; etcétera, cuáles son los mecanismos que se utilizan y si son beneficios para las y los servidores públicos.
7	Conciliación entre la vida personal, familiar y profesional: Observar si se aplican o no políticas de flexibilidad laboral o planes de formación o estudio, y quién hace uso mayoritariamente de estas políticas (hombres y mujeres) y para qué. Se recomienda comparar estos datos con las percepciones de mujeres y hombres sobre si la organización facilita o no conciliar sus obligaciones laborales con las personales o familiares.
8	Oportunidades de ascenso, promoción y reconocimiento: Identificar los obstáculos formales e informales (responsabilidades familiares, por ejemplo) que pueden existir para las mujeres y los hombres en términos de las oportunidades de ascenso y promoción; analizar si puede existir o no discriminación de género. Comparar estos resultados con las percepciones de las y los servidores públicos por sexo. Analizar si puede existir algún tipo de diferencia en el reconocimiento del personal femenino o masculino analizando los aumentos salariales, los ascensos, las actividades de reconocimiento público que existan en la entidad, la participación en talleres o cursos de formación, etc.
9	Acoso sexual: Verificar el grado de conocimiento que tienen las y los servidores públicos y la jefa o jefe responsable de la dependencia de talento humano o gestión humana.
10	Acoso sexual y explotación sexual: verificar si la entidad tiene contemplados procedimientos cuando se producen o denuncian casos de acoso y explotación sexual. Es importante comprobar: si se conocen estos procedimientos en la entidad tanto por parte de la o el servidor responsable como del personal en general, si se aplican o no y, si en caso de haberlo utilizado alguna vez se aplicaron correctamente. Se debe considerar también medir qué tipo de actitud y comentarios tienen las y los servidores públicos hacia estas situaciones.
11	Violencia intrafamiliar y sexual: Ver si la entidad ofrece algún tipo de apoyo a las y los servidores públicos que sufren situaciones de violencia intrafamiliar o sexual; en qué consiste, así como la actitud y el conocimiento de servidoras y servidores públicos, especialmente por parte del personal de recursos humanos, hacia estas situaciones. Analizar si conocen la Ley 1257 de 2008 <i>Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres ...</i>
12	Género y contrataciones: Identificar si los procesos de contratación de nuevos servidores y servidoras públicas incorporan criterios de género. Para ver esto, se recomienda analizar los últimos anuncios de contratación y los términos de contratación, así como los procedimientos y los cuestionarios de las entrevistas de selección, y comprobar si: Hacen constar que la entidad es

	<p>empleadora comprometida con la igualdad de oportunidades y la equidad de género. Aparece algún elemento en su descripción que pueda ser discriminatorio para hombres o mujeres. Se plantea como una acción positiva para lograr un mayor equilibrio de género. Reflejan condiciones que sólo puedan cumplir hombres o mujeres. Es decir, si discriminan la contratación de personas de uno u otro sexo mediante descripciones femeninas o masculinas del tipo de trabajo a realizar o que por la situación del país sea imposible complementar en igualdad de condiciones por hombres o mujeres. Se utiliza un lenguaje incluyente. Verificar si en los términos que no son específicamente para un trabajo de género se suele incluir el conocimiento o experiencia en temas de género, en especial para personal contratado para proyectos o programas. Se utilizan las mismas preguntas para mujeres y hombres. Se hacen preguntas sobre el estado civil o familiar de la persona o de carácter íntimo y personal. Se establece el mismo puntaje en la selección independientemente de si es mujer u hombre, y si esta relacionado con razones históricas o tradicionales, o por resultar inequitativo para hombres o mujeres. Se crea un ambiente que puede resultar agradable tanto para mujeres como para hombres. Participan hombres y mujeres en el proceso de selección.</p>
13	<p>Procesos de socialización del nuevo personal o de inducción: Comprobar si la dependencia de talento humano o gestión humana cuenta con un documento o material de “socialización” sobre la organización y el trabajo de la entidad que se entregue a las y los servidores públicos de reciente incorporación (sus políticas, procedimientos, etc.), y si incorpora el enfoque de género y las políticas y actividades de transversalización de la igualdad de género que la organización desarrolla.</p>
14	<p>Despidos o ajustes de personal: Tratar de establecer si han afectado el equilibrio de género en la entidad, qué tipo de cargos se han visto afectados, y si estos estaban mayoritariamente ocupados por mujeres o por hombres. También ver cuáles han sido las razones para estos ajustes y si ha podido haber algún tipo de discriminación de género.</p>
15	<p>Ejercicios de evaluación: Es importante ver si se hace sólo de arriba a abajo o si es una evaluación de 360° (de arriba abajo y de abajo a arriba). También observar qué tipo de aspectos y/o actitudes se consideran como más positivos y negativos, ver si se asocian mayoritariamente a mujeres u hombres o si se valoran más actitudes, características o tipos de liderazgo que tradicionalmente se consideran masculinos o femeninos (individualismo versus trabajo en equipo, competencia versus colaboración, etc.).</p>
16	<p>Cultura y/o valores: Identificar qué valores y qué cultura organizacional existe en las y los servidores públicos en la dependencia de talento humano o gestión humana, y su relación con las otras dependencias: funcionamiento interno, transparencia y horizontalidad; poca transparencia y verticalidad; percepciones de las y los servidores públicos sobre género que hacen parte de la dependencia de gestión humana, percepciones del resto de servidores y servidoras públicas.</p>

Fuente: PNUD, Diagnóstico institucional de Género. Herramientas, estrategias y anexo. pp.50-52. Adaptado del texto original.

d) CONSTRUCCIÓN DE CAPACIDADES Y GESTIÓN INTERNA DEL CONOCIMIENTO

INSTRUMENTOS RECOMENDADOS: INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL, CUESTIONARIOS Y ENTREVISTA NO FORMAL.

Nº	Cuestiones clave
1	Explorar el grado y nivel de conocimiento de las y los servidores públicos sobre género: Las capacidades de servidores y servidoras públicas no se pueden medir solamente de manera técnica (cuántas capacitaciones y qué formación técnica han recibido, por ejemplo), sino también por el grado de sensibilidad, interés o resistencias hacia el tema (pues eso puede ser una oportunidad o un obstáculo en cuanto a capacidades). Esto se puede realizar a través de un cuestionario general que recoja ambos aspectos. Se recomienda diversificar los cuestionarios y adaptarlos a los diversos grupos que existen en la entidad.
2	Plan de Capacitación Anual: Verificar si hay y si en él está incluida la temática de género. Revisar al menos los tres últimos planes anuales permitirá comprobar si hay capacitaciones en género, o alguna jornada institucional vinculada al tema.
3	Nivel de asistencia: Ver cuántas personas asisten a estas capacitaciones y, concretamente, a las de género, y si acuden por igual, mujeres y hombres.
4	Espacio y tiempo: Estudiar en qué medida desde la alta dirección se brinda el espacio y el tiempo a este tipo de capacitaciones, y si se crean las condiciones para que las y los servidores participen; indicar el lugar que ocupa el tema en los planes de aprendizaje de la entidad.
5	Cuantificar: Establecer cuántas personas han recibido capacitaciones de género, ya sean en la entidad o fuera de ella, y de qué tipo.
6	Evaluar las capacitaciones anteriores: En múltiples ocasiones las personas expresan un efecto de “saturación” de talleres de género. Resulta crucial identificar si es un obstáculo o resistencia invisible al tema o una realidad resultado de la aplicación de metodologías inadecuadas.
7	Planes de estudio: Ver si la entidad promueve o apoya a servidores y servidoras públicas en planes de estudio enfocados a fortalecer sus capacidades o su especialización en transversalizar la igualdad de enfoque de género en las dependencias.
8	Herramientas de trabajo: Es recomendable comprobar si existen guías, manuales o materiales producidos por la entidad relacionados con la transversalización de la igualdad de género, y si se utilizan otros recursos.
9	Redes virtuales de conocimiento temáticas: Explorar estas redes, tanto las internas como las externas, las bases de datos de consultores y consultoras, así como la sistematización de publicaciones e investigaciones nacionales referidas a la temática, y el nivel de conocimiento y uso por parte de servidores y servidoras públicas de la entidad.

Fuente: PNUD, Diagnóstico institucional de Género. Herramientas, estrategias y anexo. pp. 53-54. Adptación del texto original.

e) CULTURA ORGANIZACIONAL

INSTRUMENTOS RECOMENDADOS: GRUPOS FOCALES, TALLERES Y OBSERVACIÓN PARTICIPANTE.

Nº	Cuestiones clave
1	La sensibilidad de género: Se trata de retratar qué grado de sensibilidad y compromiso tiene la gente por el tema de género. Se puede averiguar a través de un questionario anónimo , en el cual se formulen preguntas dirigidas a mostrar la percepción particular de las personas . El resultado de la indagación debe ser diferenciando entre hombres y mujeres. También hay otras técnicas que pueden ayudar, como es la observación participante.
2	Relaciones entre compañeros y compañeras: En las organizaciones, las relaciones entre hombres y mujeres no siempre son lo respetuosas y amables que quisiéramos, y es importante medir determinados aspectos relacionados con la igualdad de trato y la equidad . En este ámbito se trata averiguar o medir lo siguiente: Si las relaciones son de respeto o cordialidad entre personas de diferente sexo. Si la gente siente que, independientemente de su sexo, es tratada de igual manera. Si existen o se perciben formas de relación diferenciadas, es decir, maneras de relacionarse distintas entre hombres y mujeres y cuáles son los rasgos diferenciadores. Si las relaciones entre compañeros y compañeras se establecen por razón de sexo, edad, ideología política, religión, etcétera. Si se han dado posibles casos de hostigamiento sexual. Si se hacen comentarios o expresiones sexistas (lenguaje sexista), o chistes groseros que puedan afectar a otras personas, en razón de su sexo, raza, procedencia, edad, orientación sexual, construcción de identidad de género etc.
3	Los espacios y las actividades compartidas: El uso del espacio físico y los comportamientos diferenciados por género en actividades grupales de la organización, tanto formales como no formales de carácter interno, también son un indicador del tipo de cultura organizacional que tenemos. Indican sobre todo mayor o menor segregación por sexo y rigidez en la asignación de roles . En éste punto es revelador averiguar: Los espacios físicos de la organización que ocupan los hombres y las mujeres, y si se comparten o no estos espacios. Si cuando se llevan a cabo actividades (fiestas, celebraciones, barbacoas...) participan de manera conjunta hombres o mujeres, y qué tareas hace cada uno. Identificar quién (hombre o mujer) actúa como maestro o maestra de ceremonias, moderador en los actos oficiales o internos de la organización. Comprobar quién (hombre o mujer), mayoritariamente monopoliza el discurso en las actividades grupales. Tratar de establecer si la organización se percibe como un matriarcado o un patriarcado.
4	La relación con la jefa o el jefe: La categoría de género, más que ninguna otra, implica analizar y explorar las relaciones de poder entre hombres y mujeres . Al respecto, se analizaran las relaciones de poder que se establecen entre personas de distintos rangos y puestos, evaluando como interfiere la variable de género . Sobre este aspecto se puede tratar de ver: De qué manera interviene la variable género en esta relación, y si la facilita o la dificulta. Cómo son las mujeres que están en puestos de dirección, cómo son los hombres, que diferencias hay y qué barreras tienen unos y otras. Cómo es el ejercicio del poder y cómo lo viven las personas que son sujetas de ese poder. Qué opina las y los servidores públicos sobre las siguientes afirmaciones: A las mujeres les cuesta más mandar. Para los hombres mandar es innato. Las mujeres tienen que pagar un doble precio al ser jefas. Prefiero que mi jefe sea un hombre.
5	Equilibrio entre la vida personal y laboral: Verificar si la organización tiene políticas que favorecen la armonía de la relación entre la vida personal y la laboral. En este sentido es importante estudiar si la organización facilita el cumplimiento de estas políticas y cuáles son los valores y prácticas no escritas que dificultan o favorecen este objetivo: Conocimiento y aplicación de las políticas de flexibilidad laboral. Son usadas de manera diferentes por mujeres y hombres. Si se tiene en cuenta el estado civil (solteros y solteras; cargas familiares...) y las diferencias y particularidades de hombres y mujeres para su aplicación. Si las políticas que se aplican son o no las mejores políticas, según el personal. Qué modelo se ejerce en la organización: un modelo de control del personal o de responsabilidad. Qué apoyo da la organización en caso de que alguien de su personal viva situaciones de violencia y qué percepción hay de ese apoyo, si existe.
6	Las percepciones del personal: Para analizar este aspecto se pueden considerar las opiniones que tienen servidores y servidoras públicas sobre los siguientes temas: Las políticas de discriminación positivas, su percepción y qué cultura hay en torno a este tema. La segregación ocupacional: Tareas de mujeres y tareas de hombres. Si es una oficina masculina o femenina, o está equilibrada. Cuál es el modelo exitoso de mujer y de hombre en la organización. La idea de que las mujeres tienen que demostrar más que los hombres su valía. La mayor asunción de responsabilidad por parte de las mujeres. El establecimiento de relaciones de evasión o de colaboración, y el lugar dónde se sitúan hombres y mujeres. La visibilidad del aporte femenino al trabajo y el grado de valoración. Reconocimiento o no de las diferentes actitudes y hábitos masculinos en relación a los femeninos. Cómo se ve a un hombre que pide la licencia de paternidad. Qué piensan de una mujer que no quiere ser madre.
7	La organización versus valores vividos: A veces existe cierto desfase entre los valores de una organización y los valores vividos por las personas que trabajan en ella, por lo cual es importante llevar a cabo una revisión de éste aspecto. El respeto a los derechos humanos, la equidad, la integridad, la honestidad y la transparencia son algunos de los valores que promueve la entidad. En este sentido se recomienda averiguar: Cuáles son los valores que propugna la entidad. Si existe, y en qué grado de concordancia los valores que la entidad tiene incorporado en su discurso y la práctica real en cuanto a género se refiere. Si existen elementos clasistas, conservadores y religiosos discriminatorios. Cómo es el trato a las y los servidores públicos. Si hay posibles brechas sociales en la entidad: clase, edad, etnia, género, etcétera. Si hay posibles brechas salariales. Si se perciben diferencias de status: servidores y servidoras que saben o creen saber más en relación a los que no saben, por ejemplo. Tipo de relaciones: verticales, horizontales, jerárquicas, transparentes. Si hay o no buenos niveles de comunicación. Si se valora y se hace efectivo el trabajo en equipo.

Fuente: PNUD, Diagnóstico institucional de Género. Herramientas, estrategias y anexo. pp.. 56-57-58. Subrayado fuera de texto. Adaptación del texto original.

f) **COMUNICACIÓN E IMAGEN**

INSTRUMENTOS RECOMENDADOS: INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL, ENTREVISTA Y OBSERVACIÓN PARTICIPANTE.

Nº	Cuestiones clave
1	Comunicación interna: cartas y otra correspondencia: que tipo de trato se da a mujeres y hombres (Sr., Sra., Srita, licenciada...). Las comunicaciones de la alta dirección hacia servidores y servidoras públicas y entre el personal. Las presentaciones y comunicaciones en las reuniones con servidores y servidoras públicas. Los materiales que se utilizan a nivel de comunicación interna (boletines de la organización, folletos y otros). Los carteles y lemas que decoran la entidad. Verificar si existe un manual de lenguaje incluyente y comunicación en la entidad, y, de ser así, si incorpora el enfoque de género. Si la facilitación y dinamización de reuniones y eventos en la entidad suele asignarse a mujeres u hombres.
2	Comunicación externa: La página Web. Si lo hay, el portal específico de género. Los discursos que se difunden de la secretaria o el secretario de la entidad. La presencia del tema de género en las apariciones en los medios de comunicación. Si los portavoces oficiales de la entidad son mujeres u hombres o ambos. Si los maestros de ceremonias de la entidad son mujeres u hombres o ambos. Las publicaciones generales de la entidad. Las publicaciones específicas relacionadas con género. Los materiales de marketing, publicidad y promoción que genera la entidad (escritos, documentales de televisión, cuñas radiales, etc.).
3	¿Qué se analiza? 1) El lenguaje empleado. 2) Las imágenes utilizadas. 3) El tipo de mensaje que se está transmitiendo. 4) A quién va dirigido ese mensaje. 5) Si hay presencia o no del tema de género y si es marginal o protagonista.

Fuente: PNUD, Diagnóstico institucional de Género. Herramientas, estrategias y anexo. pp. 58 y 59 Texto adaptado del original.

Incorporación de la igualdad de género en proyectos de inversión.

BIBLIOGRAFÍA

ACNUR, Programa de Protección y Atención a Población Desplazada por la Violencia (2004). *Transversalización de género desde un enfoque diferencial. Experiencias, lecciones y recomendaciones*. Documento elaborado por Donny Meertens. ACNUR. Bogotá.

Alcaldía Mayor de Bogotá (2010), *Decreto 166 de 2010, Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones*. Alcaldía Mayor, Bogotá.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales –FLACSO México y el Fondo de Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer -UNIFEM (2012). Diplomado Superior en Políticas Públicas e Institucionalización de la PEG. *Guía 5. El Ciclo de las PP con PEG II: Problemas de Implementación y Transversalidad de la Igualdad de Género*. Documento en pdf. Material pedagógico autora principal: Dra. Evangelina García Prince. FLACSO, México.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales –FLACSO México (2011). Diplomado básico con opción a Maestría en Políticas Públicas y Género. II Promoción. *Guía 1. Qué es Género: conceptos básicos sobre la perspectiva de género*. Documento en pdf. Material pedagógico autora principal Dra. Teresa Incháustegui. FLACSO, México.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales –FLACSO México (2011). Diplomado Superior con opción a Maestría en Políticas Públicas y Género. *Guía 4. Género y Organización en Políticas Públicas con Perspectiva de Género*. Unidad 1. Material pedagógico. Autora principal: Marta Subiñas Abad.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales –FLACSO México (2010). Diplomado Superior en Presupuestos Públicos Pro Equidad de Género contra la pobreza en América Latina y El Caribe. Sexta Promoción. *Guía Teórica Conceptual. El Enfoque de género*. Documento en pdf. Autora del material: Edith Olivares. FLACSO, México.

Instituto de las Mujeres D.F., INMUJERES D.F. México (2004). *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*. Observatorio Ciudadano de Políticas de niñez, adolescencia y Familias. Coordinado por Teresa Incháustegui y Yamileth Ugalde. Documento en pdf. INMUJERES D.F., México.

Organización de las Naciones Unidas (2012), *Declaración y Plataforma de Acción Beijing*, En: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>, consultado el 23 de marzo de 2012.

Programa de Desarrollo de Naciones Unidas *¿Cómo elaborar una estrategia de género para una Oficina de país*. PNUD, El Salvador. Documento en pdf. PNUD, San Salvador.

_____ Diagnóstico institucional de género. Herramientas, estrategias y anexos. Documento en PDF En: <http://www.americalatinagenera.org/tematica/gender-herramientas.php>.

Scott, Joan (1996). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en Lamas Marta (compiladora) *El Género: la construcción cultural de la diferencia sexual* PUEG, México 265-302 p.

Zaremborg, Gisela y Subiñas, Marta. *Redes, Reglas y Recursos: Incorporación de la perspectiva de género en la política pública mexicana* (2012). Documento en prensa, próximo a publicarse.

INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN PROYECTOS

CONCEPTOS BÁSICOS

Enfoque de género:

Cuerpo conceptual mediante el cual se explican las diferencias y las relaciones sociales que construyen mujeres y hombres, siendo éstas, en la mayoría de los casos, expresión de relaciones asimétricas de poder, que ponen de manifiesto la subordinación de las mujeres a los hombres. En el marco de este tipo de relaciones se producen desigualdades y discriminaciones contra las mujeres, que impiden que éstas puedan gozar efectivamente y ejercer plenamente sus derechos, y en igualdad de condiciones acceder y controlar recursos, decisiones, oportunidades y retribuciones sociales, económicas, culturales y políticas.

Sexo:

Características biológicas de las mujeres y los hombres, las cuales son determinadas antes del nacimiento, son inmodificables, e identifican a las mujeres y a los hombres. (Secretaría Técnica Proyecto Equal, 2007: 19)

Género:

El género es una categoría de análisis estructural y ordenadora de las relaciones que construyen mujeres y hombres en una determinada cultura y sociedad, lo cual se expresa en los órdenes social, económico, cultural y político.

Siguiendo a Joan Scott (1996), la categoría género puede explicarse desde el punto de vista cultural en términos de símbolos, representaciones y prácticas sobre lo que es ser mujer y lo que es ser hombre en una determinada sociedad, es decir, lo que en términos sociales es representado como lo femenino y lo masculino. De acuerdo con esto, el género “es la representación social de las diferencias sexuales” (FLACSO, 2010: 2).

Esta categoría también puede explicarse en términos estructurales, es decir, en relación con las instituciones (la familia), y las organizaciones, que le dan fundamento y soporte.

Volviendo a Joan Scott, ésta define el género mediante la unión de dos proposiciones:

El núcleo de la definición reposa sobre una conexión integral entre dos proposiciones: el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder (Subrayado fuera de texto) (Scott, 1996: 23).

La primera proposición: Género como constitutivo de relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos, contiene 4 referentes conceptuales, que permiten entenderlo y explicarlo en términos culturales y estructurales.

- 5) **Como símbolos culturales disponibles:** construcción en la cultura de **representaciones y mitos** sobre las mujeres y los hombres. Por ejemplo: las mujeres son representadas como sumisas, dependientes, sentimentales, etc. Los hombres como independientes, infieles, autónomos, etc. Uno de los mitos contruidos sobre las mujeres, es el de las Evas o el de las Marías. En el primer caso, se pueden representar como autónomas, independientes o putas. En el segundo, como sumisas, obedientes o santas (FLACSO, 2010: 3).
- 6) **Referente de conceptos normativos:** los símbolos, mitos, imaginarios, representaciones y valores sobre lo que es lo femenino o masculino, o sobre lo que es ser mujer o ser hombre, se expresan en normas, las cuales regulan las prácticas sociales y se nutren de las doctrinas religiosas, educativas, científicas, políticas y jurídicas, entre otras. Los conceptos normativos, es decir, las pautas o referentes, son la reafirmación unívoca y categórica del significado de lo masculino y lo femenino como excluyentes, a través de los cuales se reproducen explícita o implícitamente las desigualdades entre mujeres y hombres (FLACSO, 2010: 4). En este sentido, tanto mujeres como hombres tienen perfectamente claro que es ser mujer o que es ser hombre, o que corresponde a lo femenino o a lo masculino. En estos términos las categorías son excluyentes y complementarias, y a cada una se le adscriben y asignan roles socialmente determinados.
- 7) **Instituciones y organizaciones sociales que reproducen el género:** entre las más importantes están la familia, el mercado de trabajo, la educación y la política. Todas estas instituciones reproducen las desigualdades de género. De otra parte, en la familia se encuentran múltiples experiencias de la construcción social de género, como son la división sexual del trabajo, la asignación de roles, la distribución del poder y los recursos (Subrayado fuera de texto) (FLACSO, 2010: 4). Este componente da pie para que se pueda estudiar el género en términos estructurales porque tanto instituciones como organizaciones reproducen y son funcionales al orden de género. En este campo de análisis es importante entender

la división entre lo público y lo privado, y la adscripción de hombres y mujeres a uno u otro espacio, así como la asignación de roles en lo productivo y reproductivo.

- 8) **Construcción de identidad subjetiva.** Otro elemento fundamental de la categoría género, el cual hace referencia al mundo subjetivo de las personas es la construcción de la identidad de género. La identidad de género, también es expresión de la cultura y la sociedad, ya que a través de ella se manifiestan los patrones de género en cada persona particular, es decir, se reafirma lo que se espera que sea una mujer u hombre (FLACSO, 2010: 5).

Para Scott, el desarrollo teórico de la categoría género se realiza mediante el análisis de la segunda proposición, es decir, el género como relación primaria de relaciones significantes de poder, ya que de allí deriva el acceso o no a recursos, oportunidades, decisiones y retribuciones. La asimetría de poder entre mujeres y hombres genera la desigualdad de género (Scott, 1996: 26).

Veámoslo expresado en términos de la autora:

Establecidos como conjunto objetivo de referencias, los conceptos de género estructuran la percepción y la organización, concreta y simbólica, de toda la vida social (Citado de Bourdieu). Hasta el punto en que esas referencias establecen distribuciones de poder (control diferencial sobre los recursos materiales y simbólicos, o acceso a los mismos), el género se implica en la concepción y construcción del propio poder (Scott, 1996: 26).

Según lo dicho, la masculinidad y la feminidad son construcciones sociales, formas de sentir, pensar y actuar que son históricas y estructurales, pero funcionan en un contexto determinado como pautas para organizar las relaciones de género y diferenciar a hombres y mujeres (FLACSO, 2010: 6).

Entonces, el análisis de género contribuye a explicar el tipo de relaciones que construyen mujeres y hombres en una determinada cultura y sociedad, las diferencias que se presentan entre unas y otros, y como esas diferencias devienen en desigualdad para las mujeres debido a la dispar distribución de poder, lo cual incide en que las mujeres no tengan las mismas condiciones que los hombres de acceso y control de recursos, oportunidades, retribución, poder, etc.

De acuerdo con el Instituto Mexicano de las Mujeres:

La perspectiva de género estudia las relaciones entre mujeres y hombres (relaciones de género), así como las diferencias y disparidades en el acceso y control sobre recursos, decisiones, oportunidades, retribuciones y todos los aspectos del poder. El género,

como la clase, es un elemento central en la construcción de las relaciones sociales de dominación (INMUJERES, 2004: 9).

La desigualdad de género se sustenta en el sistema de prácticas, instituciones y organizaciones mediante las cuales se discrimina y subordina a las mujeres, lo cual en un amplio espectro de situaciones, tal como lo señala INMUJERES es “naturalizado”, por ejemplo, cuando se establece que las mujeres son las que deben cuidar a sus hijas e hijos porque son ellas las que biológicamente los paren, o cuando por la misma razón se las circunscribe al ámbito doméstico.

Veámoslo expresado en los términos de INMUJERES:

La desigualdad de género es consecuencia de las jerarquías que mantienen y sostienen la subordinación de las mujeres. Su sustento son las prácticas culturales discriminatorias o de doble estándar, naturalizadas hasta el punto de pasar desapercibidas, que se presentan en todos los órdenes de la vida y en las diversas instituciones (INMUJERES, 2004: 9).

De otro lado, el enfoque de género se articula al enfoque de derechos ya que se busca garantizar los derechos de las mujeres, teniendo en cuenta para ello, que en la implementación de políticas públicas se logre la igualdad real y efectiva.

Veámoslo, expresado en términos de Donny Meertens: “La igualdad entre mujeres y hombres no se agota en la formalidad de la ley. Significa tener las mismas oportunidades para realizar cabalmente sus derechos humanos y su potencial para contribuir al desarrollo de la sociedad y beneficiarse de sus resultados” (ACNUR, 2004:9). La evidencia histórica ha mostrado como las diferencias se convierten en desventajas para las mujeres, lo cual impide el ejercicio pleno de sus derechos.

De acuerdo con lo expuesto, mediante la transversalización de género se busca incorporar los enfoques de género y derechos de las mujeres en las políticas, planes, programas y proyectos de la administración Distrital, a fin de transformar las desventajas y las brechas de desigualdad hacia las mujeres, para que éstas puedan ejercer plena y efectivamente sus derechos.

Para finalizar, como lo afirma Evangelina García, la discriminación y la desigualdad de género tienen expresiones objetivas y subjetivas, las cuales generan dispositivos culturales y estructurales que cumplen el papel de invisibilizar o naturalizar a las mujeres en la sociedad:

La discriminación y la desigualdad de género son sistemáticas, ya que están presentes en todos los espacios y sistemas de la experiencia humana relacional de mujeres y hombres, tanto objetiva (social, política, productiva, reproductiva, cultural, educativa, de la salud, doméstica, pública, etc.), como subjetiva, (identidad, creencias, valores, sexualidad, vida afectiva, etc.).

Las raíces de las desigualdades de género son estructurales y muy arcaicas, han desarrollado dispositivos socioculturales objetivos y subjetivos muy poderosos, no siempre visibles, que inducen su permanente reproducción en las personas y en la sociedad y producen resistencias, muchas veces inconscientes a las iniciativas a favor de la igualdad de los géneros (Subrayado fuera de texto) (FLACSO, 2012: 24).

Enfoque de derechos:

Cuerpo conceptual mediante el cual se abordan los derechos de las mujeres y los hombres que permite evidenciar las discriminaciones y las desigualdades históricas de las mujeres en los órdenes social, económico, cultural y político, lo cual constituye un obstáculo para el goce efectivo y el ejercicio pleno de sus derechos.

Igualdad de Género:

En primer lugar, como lo establece Evangelina García, debe tenerse cuidado al tratar la igualdad de género, porque en muchos casos el concepto de igualdad se debilita si solo hace referencia a mujeres y/o hombres, sin que se tenga en cuenta el marco de las relaciones de género que construyen unas y otros.

Veámoslo expresado en los términos de Evangelina García: “... se debilitan ambos conceptos Igualdad-Desigualdad, simplemente porque se plantean como hechos que ocurren entre hombres y mujeres y no como relaciones determinadas por los comportamientos de género” (Subrayado fuera de texto) (FLACSO, 2012: 26).

Concluye García, que “La desigualdad o igualdad siempre debe ser contextualizada para su correcta identificación e interpretación en función de las relaciones de género, que como sabemos son, en última instancia, relaciones de poder”. (Subrayado fuera de texto) (FLACSO, 2012: 27).

Según el análisis realizado por la autora en mención, cuando se usa el concepto de igualdad, se hace referencia a la igualdad de derechos según la ley o la norma; de otra parte, el concepto también está ligado al igual tratamiento ante la ley o a la igualdad de trato. Expresado en los términos de García corresponde a:

Esta igualdad en los derechos consagrados en la Ley es el sentido más cercano a la igualdad en el diseño de políticas. Sin embargo, (el concepto) no sólo se refiere a aspectos normativos, (...) (sino) fácticos, vinculados al trato concreto que reciben las y los ciudadanos (FLACSO, 2012: 40).

De acuerdo con esto, la igualdad de género está referida a la igualdad de derechos y de trato en términos de las relaciones de género que establecen mujeres y hombres en una determinada sociedad y cultura.

De otra parte, Evangelina García afirma en su análisis sobre el concepto de igualdad, que éste también ha estado asociado al concepto de no discriminación, lo cual ha sido posible debido al avance de los derechos humanos y a la suscripción de tratados internacionales por parte de los Estados, lo cual lo hace vinculante u obligatorio. Ella lo expresa en los siguientes términos:

La No discriminación implica no sólo la prohibición, sino la garantía del respeto a los derechos establecidos sin ningún tipo de distinción, la garantía de protección legal contra cualquier discriminación, la prohibición de cualquier expresión que estimule la intolerancia o el odio contra cualquier colectivo, la obligación del Estado de velar por la eliminación de normas discriminatorias y la aceptación de la discriminación positiva en función de fines de igualdad (FLACSO, 2012: 41).

De otra parte, como lo expresa la autora en mención, el avance de la posmodernidad ha posibilitado que junto a la igualdad sea posible hablar de la diferencia. Según García, la diferencia “es consecuencia del reconocimiento y respeto de la diversidad”. Así “La admisión de la diferencia apunta a una igualdad inclusiva respecto a los hombres y a la diversidad de las mujeres”. (FLACSO, 2012: 41).

Igualdad de oportunidades:

Se define en términos del acceso y control por parte de mujeres y hombres en relación a los recursos, toma de decisiones, oportunidades y retribución. También a la forma de acceder y detentar el poder o acceder a puestos de mando.

Según Evangelina García,

(La) Igualdad de oportunidades supone la equiparación de las condiciones de partida, para que cada persona tenga la opción o posibilidad de acceder por sí misma a la garantía de los derechos que establece la ley. Es igualdad en el acceso pero no en todo el trayecto del proceso que supone el completo ejercicio del derecho o la garantía (FLACSO, 2012: 45).

Equidad de género:

De acuerdo con Evangelina García, hay personas o grupos a los cuales su especificidad los hace diferentes, "... lo cual puede significar un obstáculo o impedimento para el acceso a la oportunidad, la cual les estaría negada u obstaculizada ya que su especificidad o diferencia representaría desventajas para ejercer la capacidad que supone el derecho" (FLACSO, 2012: 45). Para corregir estos obstáculos se acude a la justicia a la equidad.

En términos de la autora:

... se recurre a la equidad, a la justicia, para que todas y todos ejerzan el derecho a plenitud, pasando por encima de las diferencias y las desventajas que puedan tener consigo por su especificidad (ser hombre o ser mujer, ser joven o viejo, tener una discapacidad, etc.) y que todas las personas tengan garantizado el ejercicio pleno del derecho, es decir, que haya igualdad no sólo nominal (de jure), sino en los hechos, que sea real (sustantiva). De este modo la equidad garantiza la igualdad de oportunidades, el trato equivalente y los resultados (FLACSO, 2012: 45).

Transversalización de la igualdad de género:

Las estudiosas del tema han establecido una serie de dificultades frente a la traducción al español del término Gender Mainstreaming, el cual ha sido traducido como transversalidad de género.

Por ello, para una mayor comprensión del concepto es necesario analizarlo en los diversos significados adquiridos en inglés, lo cual facilita el entendimiento para su aplicación. En primer lugar, el término mainstream alude a la “corriente principal de las políticas en sus fases de diseño, formulación, ejecución, monitoreo y evaluación” (FLACSO, 2012; 18).

En segundo término, mainstreaming, significa “integrar de manera amplia y completa en todas las fases, una referencia” (FLACSO, 2012: 18). Finalmente, el gender mainstreaming, consiste en incorporar integralmente en el proceso de las políticas públicas la igualdad de géneros” (FLACSO, 2012: 18).

De acuerdo con esto, debe entenderse que la transversalización de género busca que “...todas las políticas públicas (incluyan) la igualdad de género como una de las dimensiones que necesariamente deben ser consideradas en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas cualquiera que sea su especialidad sectorial ya que las decisiones públicas no son neutras al género y la discriminación de género está presente en todos los aspectos de la vida colectiva y las políticas públicas deben considerar su impacto de cambio o refuerzo de la desigualdad de géneros” (FLACSO, 2012: 19).

De otra parte, frente a la definición del término transversalización de género, los aportes más importantes han provenido del Consejo Económico y Social -ECOSOC de la Organización de Naciones Unidas y de la Comunidad Europea.

En este documento se acoge la propuesta de ECOSOC, que define la estrategia de transversalización como:

Integrar el enfoque de (...) género de forma transversal en todas (las) políticas, estrategias, programas, y actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de (la) organización, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad genérica (ECOSOC, 2002: 17).

Como lo define Evangelina García es necesario que la estrategia de transversalización de género salga del ámbito institucional o de servidoras y servidores públicos, para ubicarse en un

espectro más amplio como es el de la igualdad de género. De acuerdo con esta autora, y el seguimiento realizado a los desarrollos posteriores, por ejemplo en Beijing +15, la definición de la estrategia ha evolucionado a lo siguiente.

Estrategia que asegura que las necesidades y prioridades de las niñas y las mujeres son sistemática y efectivamente tomadas en cuenta en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, estrategias, planes y distribución de los recursos en todas las áreas de interés de las políticas públicas. Supone evaluar el impacto que las políticas tienen en la situación de ambos géneros. (FLACSO, 2012: 32).

De otra parte, como lo expresa Donny Meertens, en su propuesta de transversalización de género desde un enfoque diferencial, no sólo deben llevarse a cabo acciones diferenciales entre mujeres y hombres, sino el desarrollo de acciones positivas que a través de la justicia o equidad aporten a la igualdad real y efectiva para las mujeres.

Veámoslo expresado en los términos de Meertens:

... una estrategia de transversalización, no sólo incluye acciones diferenciales hacia hombres y mujeres, sino que, en la medida que pretende ser acción transformadora y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluye necesariamente acciones específicas hacia las mujeres, que a nivel de política pública se traducen en acciones positivas ... (Meertens, 2004: 12).

Acción Positiva:

Para efectos del presente documento, las acciones positivas constituyen una estrategia complementaria a la transversalización de género. Estas medidas son aplicadas a grupos sociales que por tener unas características o especificidades se encuentran respecto de otros grupos o personas en desventaja o discriminación en razón al sexo, orientación sexual, construcción de identidad de género, edad, etnia, raza, condición socioeconómica, etc. Estas medidas son aplicadas por el Estado, son de carácter temporal, son compensatorias y mediante ellas se establece un trato preferencial, a fin de lograr la igualdad real para las personas que son discriminadas.

Así, se entiende por acción positiva:

...el establecimiento de medidas temporales de compensación, con el fin de lograr la igualdad de oportunidades en la práctica (la igualdad material real). Pretenden corregir aquellas situaciones en que a pesar de la igualdad formal desde el sistema legal, permanecen discriminaciones o exclusiones como resultado de prácticas o hábitos sociales discriminatorios. La acción positiva es una acción del Estado de tipo normativo, que formaliza las medidas de promoción o de atención preferencial a favor de un grupo poblacional determinado en términos legales (Meertens, 2004: 12-13).

Acción Afirmativa:

De acuerdo con el análisis realizado por la Corte Constitucional, citado por Donny Meertens, la acción positiva es conceptualizada como el genérico del tipo de medidas tomadas por el Estado de manera temporal para igualar condiciones reales a grupos históricamente discriminados. Este tipo de acciones se divide en dos corrientes: la acción afirmativa y la discriminación inversa o positiva. En relación con la primera, esta tiene como propósito "... promover a grupos específicos con el fin de reducir las desigualdades de tipo social, cultural, económico o en su representación política"; la segunda busca "... obrar a favor de grupos tradicionalmente discriminados con base en el sexo, raza o etnia, y que además se produce en una situación de especial escasez de bienes deseados" (Meertens, 2004, 13).

Estereotipos de género:

Sistema de ideas y valores que afianzados en la cultura sobrevaloran los atributos masculinos sobre los femeninos.

Roles de género: papel diferencial asignado a mujeres y a hombres en una determinada sociedad y cultura. El papel asignado socialmente a mujeres y a hombres se fundamenta en valores, ideas, imaginarios, estereotipos y representaciones sobre lo que es ser mujer o lo que es ser hombre en una determinada cultura. Los roles de género están relacionados con la división sexual del trabajo, mediante la cual se establecen dos esferas: la productiva y la reproductiva, así como dos ámbitos: el público y el privado. Estas esferas y ámbitos, también se relacionan con estructuras como la familia, el Estado y el mercado. Según el rol asignado, mujeres y hombres desempeñan papeles circunscritos a cada una de las esferas, ámbitos y estructuras. Es así como tradicionalmente se ha asignado a las mujeres a la esfera reproductiva y privada, y a los hombres a la productiva y pública.

Condición: Alude a la situación material de las mujeres en términos sociales, económicos, culturales y políticos.

Posición: Hace referencia a la posición subordinada de las mujeres respecto a los hombres, lo cual genera desigual acceso y control a recursos y servicios, poder, participación y toma de decisiones, oportunidades, beneficios y retribuciones, etc.

Necesidades prácticas de género:

Necesidades identificadas por las mujeres a partir de los roles socialmente aceptados por la sociedad y de las condiciones concretas que viven las mujeres. Ejemplos: Acceso al agua, a la salud, a la vivienda digna, la educación, el empleo, etc. (Moser, 1995:69).

Intereses estratégicos:

Intereses que identifican las mujeres en razón a su posición subordinada a los hombres en la sociedad. Ejemplos: Modificación de la división sexual del trabajo; acceso y control al poder; corresponsabilidad de la sociedad, el Estado y los hombres en lo que tiene que ver con el trabajo doméstico, el cuidado de niños y niñas, personas enfermas, personas con discapacidad, adultos y adultas mayores; eliminación de las violencias de género; reconocimiento de los derechos sexuales y derechos reproductivos, control sobre su cuerpo; eliminación de las formas de discriminación institucionalizada, entre otros. Todos estos cambios tienen como propósito el logro de la igualdad real para las mujeres. (Moser, p. 67-68).

Brechas de género:

Desventajas de las mujeres en la sociedad, debido a “la diferencia en la valoración de lo que supone lo masculino”. Las diferencias en el acceso al poder, el acceso y control de recursos y servicios, la participación, las oportunidades, los beneficios, la retribución, corresponde a las brechas de género. También se relaciona con el alcance de las desigualdades de las mujeres en comparación a los hombres en los ámbitos social, económico, cultural y político (Secretaría Técnica Proyecto Equal, 2007: 5)

Progresividad:

Compromiso de iniciar acciones que conlleven al goce efectivo de los derechos de las mujeres, lo cual se suma al reconocimiento de la satisfacción de unos mínimos definidos en la presente resolución, los cuales serán incrementados paulatinamente. Tomado de la definición que hace la Corte Constitucional.

Gradualidad:

Responsabilidad del diseño de herramientas operativas con alcance en términos del tiempo, espacio y recursos que permitan escalonadamente implementar los planes, programas, proyectos y acciones propuestas. Tomado de la definición que hace la Corte Constitucional.

PROYECTOS DE DESARROLLO QUE INCORPORAN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Incorporar el género en proyectos de desarrollo supone pensar que un impacto de la inversión es la transformación de las inequidades y desigualdades que persisten entre mujeres y hombres; incluye incorporar criterios de equidad de género.

Buscar impactos favorables para las mujeres en términos de sus necesidades prácticas y sus intereses estratégicos, equivale en pensar en mejorar de sus condiciones y transformar su posición en la sociedad.

Una sociedad con equidad de género es una sociedad más justa, incluyente y democrática.

Puntos de análisis a tener en cuenta para la formulación de proyectos con enfoque de género

1. **Analizar si son visibles o no las mujeres**, los hombres, las niñas, los niños, las adultas, los adultos, las mujeres y los hombres mayores, por lo cual se recomienda ver como se nombran las personas. Si se utiliza o no lenguaje incluyente. También debe analizarse qué idea, qué valor, qué representación se transmite de mujeres y de hombres. El análisis debe partir de las diferencias que constituyen a mujeres y a hombres, en términos de: **condición y posición; necesidades prácticas e intereses estratégicos; identificar desigualdades e inequidades, así como las brechas de género.**

2. Analizar si se encuentran o no **naturalizadas la condición o posición de las mujeres, así como los roles de género**. Por ejemplo, frente al cuidado y la crianza de niños y niñas; el trabajo doméstico, etc.
4. **Analizar el tipo de lenguaje que se emplea**, se recomienda el **uso del lenguaje e imágenes incluyentes y no sexistas**.
5. Se recomienda que la información esté **desagregada por sexo**.
6. **Finalmente, una dificultad** para la incorporación del enfoque de género es la formulación de **proyectos con características universales**, es decir, **los que no tienen en cuenta las diferencias o especificidades en términos de: sexo, edad, raza, etnia, condición socio-económica, orientación sexual, construcción de identidades de género, discapacidad**, etc., por lo cual se recomienda que siempre se plantee la pregunta por las diferencias presentadas por mujeres y hombres.

Recomendaciones adicionales, que los proyectos:

1. Contribuyan a los objetivos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
2. Contribuyan a los objetivos y acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y la Equidad de Género.
3. Contribuyan al desarrollo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en especial al cumplimiento del objetivo N° 3, referido a la Autonomía y empoderamiento de la mujer.
4. Garantizar que la entidad ejecutora tenga experiencia en la implementación de proyectos con enfoque de género.
5. Propiciar la participación de organizaciones de mujeres en la formulación, ejecución y evaluación de los proyectos.
6. Contribuir al logro de la equidad de género. Recomendaciones tomadas de Secretaría Distrital de Planeación, 2012.

LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Identificación del problema de género:

Según FLACSO 2011, “El enfoque de género debe estar presente **desde el planteamiento mismo del problema público**”. El problema público es visto como una necesidad o carencia insatisfecha.

Retomando a FLACSO, por vía “(de)... **comparación**, (deben **establecerse**), las **inequidades existentes entre mujeres y hombres**”.

FLACSO, recomienda plantearse las siguientes preguntas:

¿El problema afecta de manera diferenciada a mujeres y a hombres? Dicho en otras palabras, **¿El problema genera, mantiene o incrementa una desigualdad entre mujeres y hombres? Las desigualdades pueden ser: De acceso, de control de recursos, de capacidad de decisión, de oportunidades, de retribución y de reconocimiento** (Negrilla fuera de texto) (FLACSO, 2011: 11-12)

Lo dicho anteriormente, se puede complementar con las siguientes preguntas: ¿El problema cómo afecta a los hombres y cómo a las mujeres? ¿Se trata de una necesidad práctica o un interés estratégico en términos de género? ¿Cuál es la causa del problema, es igual para hombres, es igual para las mujeres? ¿Cuáles son las consecuencias, son iguales para los hombres, son iguales para las mujeres? ¿Se identifica de manera clara las mujeres o grupos de mujeres (teniendo en cuenta su diversidad) que se ven afectadas por el problema o necesidad identificado, así como su caracterización y localización? (Secretaría Distrital de Planeación, 2012).

Ejemplo de un proyecto sin enfoque de género y otro que incluye el enfoque de género:

Ejemplo sin enfoque de género	Ejemplo con enfoque de género
<p>Planteamiento del Problema:</p> <p>Los productores agropecuarios del municipio de Landazuri (Santander) tienen baja productividad.</p>	<p>Planteamiento del Problema:</p> <p>Las productoras agropecuarias del municipio de Landazuri (Santander) tienen baja productividad con relación a los productores</p>

	agropecuarios hombres.
El objetivo es: Medir la productividad con relación a un estándar regional o nacional.	El objetivo es comparar la productividad de las mujeres , sin importar su nivel, con respecto a la productividad de los hombres.
La intervención del gobierno esta orientada a elevar la productividad promedio.	La intervención del gobierno está orientada a reducir la brecha de género en materia de productividad agropecuaria.
La estructuración del problema conduce a identificar las causas de la baja productividad.	La estructuración del problema conduce a identificar las causas de las brechas de género en lo que tiene que ver con la productividad agropecuaria.

Tomado de FLACSO 2011 *Estructuración de Problemas con Perspectiva de Género*, p. 12.
Adaptado del texto original. Subrayado por fuera de texto.

Selección de beneficiarios y beneficiarias

¿Cuántas mujeres hacen parte de la población beneficiaria priorizada? ¿Cuáles son sus características – edad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad, situación de desplazamiento, etc. (Secretaría Distrital de Planeación, 2012)

Objetivos

¿Se han contemplado objetivos dirigidos al avance de la equidad de género? ¿Estos objetivos están en coherencia con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género? ¿Especifican los objetivos a quién va dirigido el proyecto, estableciendo una distinción entre hombres y mujeres?. ¿Reflejan los objetivos las necesidades prácticas e intereses estratégicos de hombres y mujeres? (Secretaría Distrital de Planeación, 2012)

Prospectivas financieras y de cobertura, metas del proyecto, componentes, actividades del proyecto y costos del proyecto

¿Son claras las metas en relación con las mujeres? ¿Las actividades contemplan la participación equitativa de hombres y mujeres? ¿Las actividades propuestas tienen en cuenta las limitaciones y necesidades de hombres y mujeres? ¿Las actividades propuestas refuerzan los roles de género? ¿Cómo afecta la participación en las actividades propuestas el uso del tiempo, la carga de trabajo y los ingresos de hombres y mujeres? ¿Se han contemplado actividades adicionales para asegurar que se promueva la equidad de género: ¿Capacitación, información, cuidado de niñas y niños? ¿Se han contemplado acciones afirmativas hacia las mujeres? (Secretaría Distrital de Planeación, 2012)

Indicadores de seguimiento y evaluación

¿Se dará seguimiento a las oportunidades que propicia el proyecto a mujeres y hombres? ¿Se dará seguimiento a la participación equitativa de mujeres y hombres en las actividades del proyecto? ¿La evaluación tiene en cuenta el impacto del proyecto en hombres y mujeres, así como los logros en términos de equidad e igualdad de género? ¿Se han definido indicadores para medir los cambios que se busca producir en las condiciones y posición de género? (Secretaría Distrital de Planeación, 2012)

Resultados e impactos del proyecto

¿Ha conseguido el proyecto promover mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? ¿Han resultado perjudicadas las mujeres por el proyecto en términos de la división sexual del trabajo (en relación con las dobles y triples jornadas de trabajo), en el acceso y control de recursos? ¿Ha mejorado la posición de las mujeres como resultado del proyecto; se han atendido necesidades prácticas o estratégicas de modo que las mujeres pueden tomar más decisiones? (Secretaría Distrital de Planeación, 2012)

Bibliografía

ACNUR, Programa de Protección y Atención a Población Desplazada por la Violencia (2004). *Transversalización de género desde un enfoque diferencial. Experiencias, lecciones y recomendaciones*. Documento elaborado por Donny Meertens. ACNUR. Bogotá.

Alcaldía Mayor de Bogotá (2010), *Decreto 166 de 2010, Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones*. Alcaldía Mayor, Bogotá.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales –FLACSO México y el Fondo de Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer -UNIFEM (2012). Diplomado Superior en Políticas Públicas e Institucionalización de la PEG. *Guía 5. El Ciclo de las PP con PEG II: Problemas de Implementación y Transversalidad de la Igualdad de Género*. Documento en pdf. Material pedagógico autora principal: Dra. Evangelina García Prince. FLACSO, México.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales –FLACSO México (2011). Diplomado básico con opción a Maestría en Políticas Públicas y Género. II Promoción. *Guía 1. Qué es Género: conceptos básicos sobre la perspectiva de género*. Documento en pdf. Material pedagógico autora principal Dra. Teresa Incháustegui. FLACSO, México.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales –FLACSO México (2011). Diplomado Superior con opción a Maestría en Políticas Públicas y Género. *Guía 4. Género y Organización en Políticas Públicas con Perspectiva de Género*. Unidad 1. Material pedagógico. Autora principal: Marta Subiñas Abad.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales –FLACSO México (2011). Diplomado Superior con opción a Maestría en Políticas Públicas y Género. *Guía 6. Estructuración de Problemas con Perspectiva de Género*. Material pedagógico. Autor principal: Mtro. Ignacio Hernández Montoya.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales –FLACSO México (2010). Diplomado Superior en Presupuestos Públicos Pro Equidad de Género contra la pobreza en América Latina y El Caribe. Sexta Promoción. *Guía Teórica Conceptual. El Enfoque de género*. Documento en pdf. Autora del material: Edith Olivares. FLACSO, México.

Instituto de las Mujeres D.F., INMUJERES D.F. México (2004). *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*. Observatorio Ciudadano de Políticas de niñez, adolescencia y Familias. Coordinado por Teresa Incháustegui y Yamileth Ugalde. Documento en pdf. INMUJERES D.F., México.

Caroline Moser (1995) *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, Práctica y Capacitación*, Lima: Entre Mujeres- Flora Tristán.

Organización de las Naciones Unidas (2012), *Declaración y Plataforma de Acción Beijing*, En: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>, consultado el 23 de marzo de 2012.

_____ Diagnóstico institucional de género. Herramientas, estrategias y anexos. Documento en PDF En: <http://www.americalatinagenera.org/tematica/gender-herramientas.php>.

Scott, Joan (1996). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en Lamas Marta (compiladora) *El Género: la construcción cultural de la diferencia sexual*” PUEG, México 265-302 p.

Secretaría Distrital de Planeación, Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, Dirección de Derechos, Desarrollo e Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género (2012), *Proyectos con enfoque de género*. Documento inédito.

Secretaría Técnica del Proyecto Equal (2007) “En Clave de Culturas”, *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género*”. Documento en pdf.