

El ABC

de género en la Administración Pública



Instituto Nacional de las Mujeres

Diseño de portada e interiores: Land Diseñadores

Fotografías de portada: Photodisc

Primera edición: marzo de 2004

© Instituto Nacional de las Mujeres
Alfonso Esparza Oteo 119
Col. Guadalupe Inn
C.P. 01020, México, D.F.
www.inmujeres.gob.mx

© Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD
Presidente Masaryk 29
Col. Polanco
C.P. 11570, México, D.F.

Impreso en México/*Printed in Mexico*

Índice

Presentación	5
Objetivo	7
¿Qué es género?	9
División sexual del trabajo	13
Perspectiva de género	15
¿Cómo analizar las relaciones de género?	16
Acciones del Estado	18
Obligatoriedad jurídica	21
Código de Conducta a Favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres	23
Bibliografía	25



El Instituto Nacional de las Mujeres tiene como tarea principal promover la equidad entre mujeres y hombres, erradicar la discriminación hacia las mujeres e impulsar una nueva cultura de respeto e igualdad de oportunidades entre unas y otros.

Todas las mexicanas y mexicanos tenemos la responsabilidad de participar en esta tarea, y de manera especial quienes formamos parte de la Administración Pública.

El gobierno de México ha asumido la obligación y el desafío de incorporar la perspectiva de género y el respeto a los derechos de las mujeres de forma sistemática y regular en todas y cada una de sus políticas y actividades.

Por ello, con objeto de contribuir a este propósito, el Instituto Nacional de las Mujeres ha elaborado el *ABC de género*, como un primer esfuerzo por generar un producto con los principales temas, conceptos y comportamientos que toda funcionaria y funcionario públicos deben conocer en materia de género y equidad para incorporar la perspectiva de género en su trabajo diario.

Los contenidos del *ABC de género* son el resultado de un amplio proceso participativo que se llevó a cabo para seleccionar las nociones fundamentales sobre el marco teórico y legal en materia de género y equidad, así como información que ilustra la situación de vulnerabilidad y de retraso que enfrenta un gran número de mexicanas.

El Inmujeres agradece la valiosa colaboración de Gloria Careaga, Mercedes Barquet e Irene Brenes, quienes contribuyeron a la elaboración de *El ABC de género*; así como las invaluable aportaciones realizadas por Graciela Hierro†, Margarita Baz, María Elena Álvarez de Vicencio y Gloria Careaga en el *Código de Conducta*.

Espero que esta publicación favorezca la creación de nuevas formas de concebir y ejecutar las políticas públicas que promuevan el desarrollo de una sociedad más justa y equitativa.

Lic. Patricia Espinosa Torres
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres



El objetivo de este documento es explicar los conocimientos fundamentales de la perspectiva de género, a fin de que las políticas públicas, los programas, proyectos y acciones en que participemos garanticen a todas las mujeres la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

¿Qué es género?

El término género fue usado por primera vez para explicar un caso de psicología médica: en 1968, Robert Stoller¹ realizó un estudio del que obtuvo datos muy interesantes. Al investigar casos de niños y niñas cuyo sexo no estaba bien definido al nacer, se dio cuenta de que si eran criados como niños –siendo biológicamente niñas– se comportaban como hombres, y viceversa. De este análisis, Stoller concluyó que la interacción social de los adultos con los infantes influye de manera decisiva en la construcción de la identidad sexual de niños y niñas, al menos en sus comportamientos.

Por otra parte, Gayle Rubin, considerada la creadora de la categoría de género, utiliza por primera vez esta categoría en 1977 para referirse al sistema de jerarquías sociales, basado en las diferencias sexuales, y en el cual se sustenta el sistema de discriminación² de las mujeres.³

Con base en lo anterior, es posible definir los conceptos sexo y género:

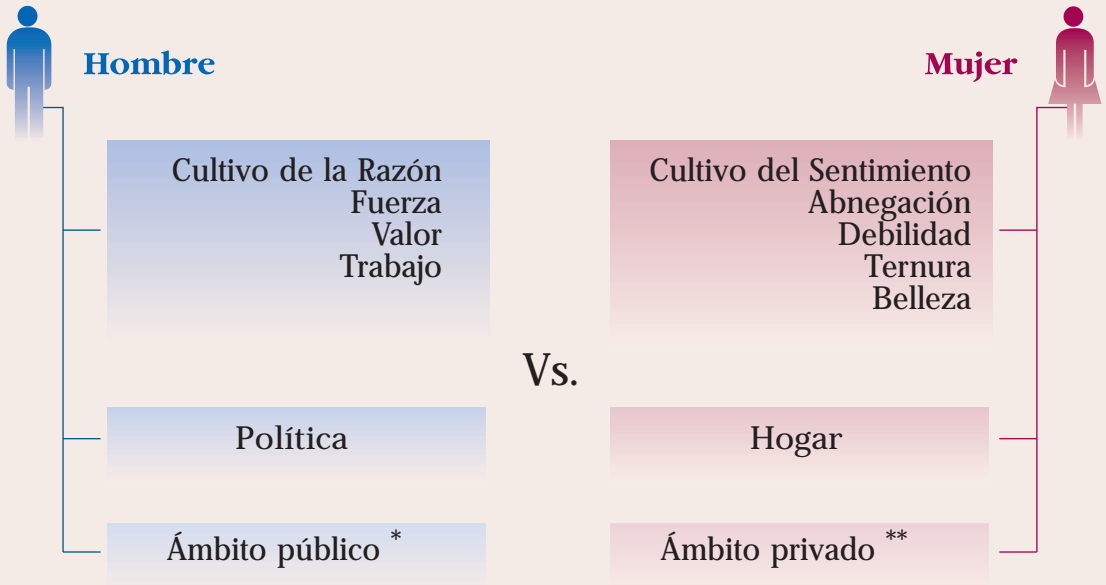
SEXO	GÉNERO
<p>Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.</p> <p>Se nace con esas características, son universales e inmodificables.</p> <p>Ejemplo: sólo los hombres tienen la capacidad de producir espermatozoides; únicamente las mujeres tienen ovarios y matriz.</p>	<p>Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de ‘masculinidad’ y ‘feminidad’, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre hombres y mujeres.</p> <p>Son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas.</p> <p>Ejemplo: en épocas pasadas, sólo los hombres podían heredar; en países como China, a las mujeres que pertenecían a determinadas clases sociales sólo se les enseñaba bordado y canto.</p>

¹ Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, *La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*, DIF, México, 1997, p. 51.

² Según la ONU, discriminación es tanto la distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. Sin embargo, a esta definición hay que añadir la especificidad en cuanto a discriminación por sexo.

³ Rubin Gayle, “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo”, en *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm.30, México, 1986, p. 95.

El género está determinado por el tiempo o la época y el grupo social, los cuales han llevado a polarizar sus atribuciones y roles sociales:



* **Ámbito público:** espacio y acciones vinculados con la producción y la política; es en este ámbito donde se definen las estructuras socioeconómicas de las sociedades, y constituyen el espacio tradicionalmente masculino.

** **Ámbito privado:** espacio (por ejemplo, la casa) y acciones (por ejemplo, cocinar) vinculados a la familia y a lo doméstico; en este ámbito, las mujeres tienen un papel protagónico que no es valorado por la sociedad.

En esta asignación arbitraria de atributos y posibilidades, lo masculino se valoró como superior –y paradigma de lo humano–; y lo femenino, inferior. Las diferencias biológicas, culturales y económicas se convirtieron en desigualdades sociales, discriminación e inequidad. Así lo demuestran algunos datos internacionales:

- Las mujeres realizan 52 por ciento de las horas trabajadas en el mundo, pero sólo es pagado un tercio de estas horas.

- Las mujeres constituyen dos terceras partes de los 960 millones de personas que no saben leer ni escribir.
- Las mujeres son dueñas de sólo 10 por ciento del dinero que circula y de uno por ciento de la tierra cultivada en el planeta.
- Dos terceras partes de los mil 300 millones de personas pobres en el mundo son mujeres.
- Cada minuto muere una mujer debido a complicaciones derivadas del embarazo y del parto. La mayoría de esas muertes podría evitarse.
- Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), 50 por ciento de las mujeres embarazadas en todo el mundo padece de anemia.⁴

Al respecto, cabe señalar que este tipo de análisis es posible gracias a que se cuenta con datos desagregados por sexo, y al reconocimiento del género como una categoría de análisis.

La importancia de diferenciar entre sexo y género radica en que el argumento para discriminar a las mujeres *se relaciona más con lo que se les ha atribuido como género, que con características inherentes al sexo femenino*. Por ejemplo, en otras épocas no se propiciaba que las mujeres tuvieran una educación académica formal, porque se pensaba que sólo necesitaban saber lo referente a la eficaz administración de una casa y el cuidado de las hijas e hijos.

No obstante, la discriminación contra los hombres en algunos ámbitos también es un hecho; por ejemplo, hace menos de 20 años se les juzgaba incompetentes para atender y cuidar a sus hijas e hijas pequeñas, privándolos del disfrute de la paternidad.

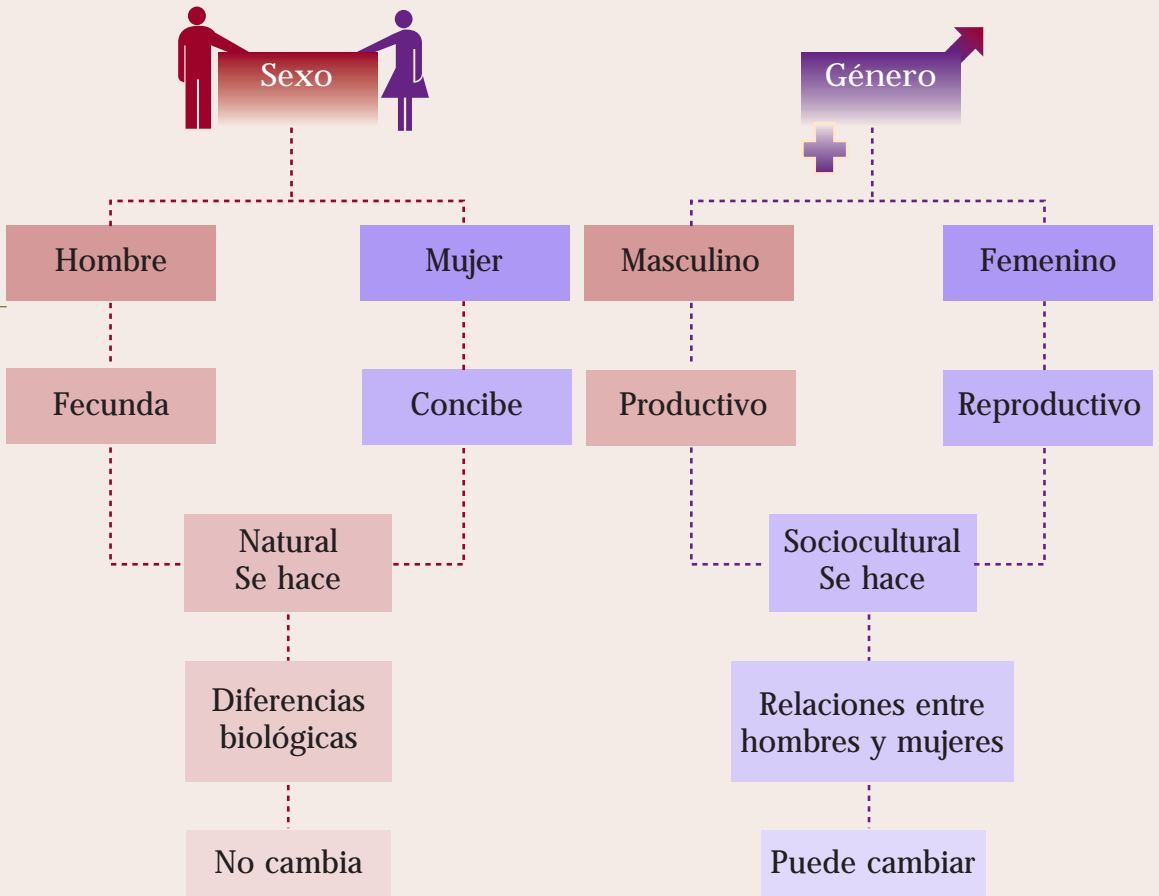
De lo anterior, concluimos lo siguiente:

- El concepto género alude a las características socioculturales tanto de los hombres como de las mujeres, y a las relaciones entre ambos.
- Es un concepto que incluye a hombres y a mujeres. Género no es sinónimo de 'mujer'.

⁴ PNUD, *Informe sobre Desarrollo Humano, 2000*.



- Incluir la palabra 'mujer' en los proyectos o calificar todos los sustantivos en femenino y masculino, ni es suficiente ni supone necesariamente que ello suprima, por sí solo, las inequidades entre los sexos.
- La organización de datos estadísticos por sexo permite visibilizar las condiciones diferenciadas de hombres y mujeres como una variable.



División sexual del trabajo

Las diferentes sociedades han organizado las tareas que realizan sus integrantes para sobrevivir o progresar. Uno de los criterios de esta distribución de funciones ha sido el sexo de las personas, al cual también se le denomina división sexual del trabajo. De este concepto se deriva lo que llamamos roles de género:

- ROL DE GÉNERO

Tarea o actividad que se espera que desempeñe una persona según el sexo al que pertenece. Por ejemplo, tradicionalmente se ha asignado a los hombres desempeñar el rol de: políticos, mecánicos, jefes, etcétera (rol productivo); y para las mujeres el rol de: amas de casa, maestras, enfermeras, etcétera (rol reproductivo).

- ROL PRODUCTIVO

Actividades que generan ingresos económicos, en dinero o en especie, y que producen bienes o servicios para la venta o el autoconsumo; por ejemplo, actividades agrícolas, industriales o comerciales. *Son actividades socialmente reconocidas, remuneradas, que generan poder, autoridad y estatus.*

La asignación de roles está cambiando. Anualmente, aumenta el número de mujeres que se incorporan al mercado de trabajo, compartiendo con los hombres las responsabilidades económicas:

- En 50 por ciento de los hogares mexicanos hay al menos una mujer que trabaja y aporta ingresos al hogar.
- Las mujeres representan 36.4 por ciento de la población económicamente activa.⁵

No obstante, esta incorporación de las mujeres en el mercado laboral se ha dado en condiciones desiguales en relación con los hombres:

- Aunque las mujeres lleven a cabo actividades productivas, siguen siendo responsables de las tareas domésticas y del cuidado de la familia, a las cuales dedican en promedio 27.1 horas a la semana; en tanto que los hombres destinan 10.6 horas en promedio. En la práctica, esto supone una doble o triple jornada de trabajo para ellas.

⁵ INEGI/ Inmujeres, *Mujeres y Hombres 2002*.



- En cuanto al rol productivo, existe una división entre los trabajos que generalmente realizan los hombres y aquellos que son ofrecidos a las mujeres. Casi en su totalidad, los trabajos desarrollados típicamente por mujeres suponen menor remuneración y prestaciones laborales que los realizados por hombres.
- Aun en los casos en que realizan un trabajo igual o de igual valor, las mujeres reciben, en promedio, entre 11 y 30 por ciento menos que los hombres.
- Existe un bajo porcentaje de mujeres en puestos de dirección y en cargos de representación popular: en el sector público, de cada 10 funcionarios en puestos de dirección, sólo dos son mujeres.⁶

Aproximadamente 20 por ciento⁷ de los hogares mexicanos –conformados por más de 16 millones de personas– son encabezados por mujeres, quienes se convierten en el principal sostén de la familia. Ello, a su vez, hace que dichos hogares enfrenten, en general, condiciones de mayor vulnerabilidad ante la pobreza:

- En el medio urbano, estos hogares generan en promedio 31.42 por ciento menos ingresos que los hogares donde el jefe de hogar es un hombre.
- El porcentaje de jefas de hogar sin instrucción casi duplica el de jefes de hogar en esa condición: 16.3 y 9.5 por ciento, respectivamente.
- Sus miembros están más expuestos a reproducir las condiciones de la pobreza: inserción temprana al mercado laboral, baja escolaridad, inicio temprano de la maternidad/paternidad.

Los datos anteriores exponen el costo social y económico de la discriminación hacia las mujeres.

⁶ Inmujeres, *Las mujeres en la toma de decisiones. Participación femenina en los poderes del Estado*, 2001.

⁷ INEGI, *Indicadores Sociodemográficos de México 1930-2000*.

Perspectiva de género

La perspectiva de género es una nueva manera de ver e interpretar los fenómenos sociales que se refieren a las relaciones entre hombres y mujeres.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE),

la perspectiva de género supone tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analizar, en cada sociedad y en cada circunstancia, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre mujeres y hombres.

Por tanto, este término plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre hombres y mujeres, mediante acciones como:

- ▶ Redistribuir equitativamente las actividades entre los sexos (en los ámbitos público y privado).
- ▶ Valorar de manera justa los distintos trabajos que realicen hombres y mujeres (trabajo doméstico, servicios, etcétera).
- ▶ Modificar las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- ▶ Fortalecer el poder de gestión y decisión de las mujeres.

Aplicado al proceso de desarrollo, el análisis de género mide cuánto influyen los programas y políticas en las mujeres y en los hombres de manera diferencial. Además del coste social que implica para las familias y las comunidades, a ello hay que aumentar la calidad de vida de hombres y mujeres; y para estas últimas la doble carga en la crianza y educación de hijos e hijas, el trabajo remunerado y la organización y mantenimiento del hogar.



¿Cómo analizar las relaciones de género?

Para tal efecto, es necesario realizar un análisis con el fin de determinar la situación diferenciada de mujeres y hombres; cuestionar toda acción, política y estrategia de desarrollo a través de algunos componentes conceptuales, a partir de las siguientes preguntas:

¿Cuál es la condición y posición de las mujeres/hombres en el sector...?

Condición. Se refiere a las condiciones en que se vive, es decir, a la situación (calidad) de vida de las personas: acceso a servicios, a recursos productivos, a oportunidades, etcétera (por ejemplo, si la persona tiene acceso a la educación o a la salud, si su vivienda cuenta con luz y agua potable, entre otros servicios).

Posición. Alude a la ubicación y al reconocimiento social, al estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres (por ejemplo, inclusión en los espacios de toma de decisiones, iguales salarios por igual trabajo, poder para negociar las propias necesidades).

¿Cuál es el grado de acceso y control de recursos y beneficios que tienen mujeres y hombres del sector...?

Este análisis permite distinguir el grado en que las mujeres y los hombres pueden apropiarse de los recursos.

Acceso. Oportunidad de hacer uso de recursos para satisfacer necesidades e intereses personales o colectivos (por ejemplo, las mujeres de alguna comunidad pueden hacer uso de la parcela colectiva, pero no determinar qué se siembra ahí, y probablemente tampoco tendrán control sobre los beneficios derivados de la venta de los productos).

Control. Posibilidad de disponer de los recursos cuando se requieran y de tomar decisiones sobre ellos de manera permanente (por ejemplo, si una mujer tiene el título de propiedad de su tierra, puede decidir qué hacer con ella y beneficiarse de lo que ésta produzca).

Empoderamiento. Proceso mediante el cual las personas ganan creciente poder y seguridad personal. Involucra la toma de conciencia, la construcción de la confianza y la ampliación de las opciones y oportunidades. Su objetivo es la transformación de las relaciones desiguales de poder entre los sexos.

El empoderamiento de las mujeres se refiere a la capacidad individual o grupal para resistir o enfrentar la imposición arbitraria de control sobre sus conductas o la violación de sus derechos. Las mujeres se empoderan cuando adquieren control sobre sus vidas.

¿Las políticas abordadas por el sector... ofrecen igualdad de oportunidades?

Ofrecer igualdad de oportunidades implica la articulación –por parte de los poderes públicos– de políticas que consideran a las mujeres como sujetos de pleno derecho en todos los ámbitos de la vida social, superando las políticas centradas sólo en la “protección” de las mujeres, mediante programas de acciones afirmativas⁸ en la educación, la política, la salud, la cultura, etcétera (por ejemplo: becas para niñas en zonas rurales e indígenas).

En este sentido, se incorpora el concepto de equidad, cuyo significado se vincula con el ámbito de la justicia:

Equidad es la cualidad de los fallos, juicios o repartos que se da a cada persona según sus méritos, es decir, la cualidad por la que ninguna de las partes es favorecida de manera injusta en perjuicio de la otra. Esta cualidad explica por qué, en un momento de reconocimiento de las diferencias, la equidad se ha convertido en un objetivo por alcanzar.⁹

¿Existen datos diagnósticos desagregados por sexo que permitan identificar la brecha existente entre hombres y mujeres en el sector...?

⁸ Acciones afirmativas: estrategias destinadas a garantizar el acceso a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de medidas que permiten contrastar o corregir discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Su finalidad es poner en marcha políticas y programas concretos para proporcionar ventajas concretas a las mujeres.

La acción afirmativa es el instrumento más válido y aceptado en el nivel internacional para salvar los obstáculos que se interponen en el logro de la equidad entre hombres y mujeres.

⁹ Para la elaboración de estos conceptos, se retomaron varios autores: Carolina Moser, 1991; Jeanine Anderson, 1992; y la *Guía metodológica para aplicar el enfoque de género a proyectos*, editada por CONMUJER y UNICEF en el año 2000.



Acciones del Estado

Las acciones del Estado se plasman, entre otros mecanismos, en el diseño y aplicación de las políticas públicas. Una política pública supone poner en práctica una acción sistemática, intencionada, que tiene consecuencias sobre un sector de la población específica a la que se dirige, si bien también puede influir de manera indirecta en otros sectores. Por ejemplo: para mantener la estabilidad macroeconómica del país, se exige al Estado que disminuya el gasto social, lo cual se traduce en la reducción de los servicios de salud y, por tanto, en el cierre de clínicas.

Esta política, que aparentemente afecta a toda la población de usuarios, en realidad perjudica de manera particular a las mujeres, porque son ellas quienes tradicionalmente se han hecho cargo del cuidado de la salud de su familia. Así, menor cantidad de servicios puede significar esperas más largas para recibir atención o la necesidad de que sea la propia familia –la madre, la hija o la hermana– la que se haga cargo de la persona enferma.

En este sentido, el Estado deberá incorporar la perspectiva de género y pugnar, precisamente, porque se tomen en cuenta las consecuencias de una política pública, con el propósito de que podamos entender si una política alcanza (beneficia) o retrasa (limita) la situación de las mujeres.

Al respecto, puede apreciarse una importante tendencia en las políticas públicas:

Políticas transformadoras o redistributivas de género. Toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres y sus relaciones que propician una redistribución más equitativa y democrática de responsabilidades y de recursos. A estos programas se agrega la capacitación, tanto contable y administrativa como técnica (se capacita, por ejemplo, en actividades alternativas, no tradicionales), para desarrollar habilidades que garanticen la participación de las mujeres en el mercado de manera más competitiva y eficaz. Al mismo tiempo, el programa considera el triple rol de las mujeres y plantea opciones para reorganizar su carga de trabajo, estableciendo, por ejemplo, guarderías comunitarias. Y, finalmente, impulsa procesos que favorezcan el empoderamiento de las mujeres y fortalezcan su participación en la toma de decisiones.

Para analizar los alcances de las políticas públicas, es necesario retomar dos conceptos importantes: necesidades prácticas de género e intereses estratégicos de género:

NECESIDADES PRÁCTICAS

- Son prácticas, en el sentido de que generalmente intentan superar deficiencias en las condiciones de vida, como el abastecimiento de agua, servicios de salud y cuidado infantil.
- *Pueden ser satisfechas sin transformar los roles de género tradicionales.*
- Pueden ser atendidas por otros, es decir, otorgadas.

INTERESES ESTRATÉGICOS

- Incluyen elementos como los derechos ciudadanos, la violencia de género, la igualdad de oportunidades en el empleo, el control sobre su fecundidad, etcétera.
- *La satisfacción de estos intereses conduce a un cuestionamiento, por parte de las mujeres, de los roles de género y a la búsqueda de la equidad.*
- Requieren procesos personales y colectivos de reflexión y *empoderamiento*.

Las necesidades prácticas atienden el síntoma, mientras que la satisfacción de los intereses estratégicos de género profundiza en las causas y en su solución.

La perspectiva de género es un marco de análisis teórico y conceptual que permite:

- Visibilizar la condición de las mujeres respecto a los hombres
- Detectar los factores de desigualdad
- Planear acciones para modificar estructuras.

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas implica:

- Que exista la voluntad explícita –personal e institucional– de promover una redistribución entre los géneros en términos de:
Recursos públicos
Derechos civiles y de participación
Posiciones de poder y autoridad
Valoración del trabajo de mujeres y hombres.



- Contar con información sobre las diferencias entre hombres y mujeres (estadísticas desagregadas por sexo).
- Garantizar la no discriminación: revisar y modificar la legislación, códigos y reglamentos, reglas de operación, etcétera.
- Anticipar los efectos de las políticas públicas en la desigualdad de oportunidades, de resultados y de trato entre los sexos.
- Diseñar acciones tendientes a satisfacer las necesidades y los intereses de hombres y mujeres.
- Crear instrumentos de medición y evaluación que visibilicen el avance de la situación y posición de las mujeres.

En consecuencia, una política de género debe:

- 20
- Cambiar el enfoque básico de la intervención (ejecución de políticas), más que desarrollar actividades paralelas. No se trata de realizar innumerables programas, sino de revisar el enfoque con que se aplican.
 - Tener claro que el objetivo general es erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres. Las actividades específicas con mujeres deben contribuir a este logro.
 - Prestar atención al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres.
 - Involucrar a los hombres en la lucha por la equidad de género. Es pertinente explicar que ésta nunca debe interpretarse como una guerra entre los sexos, sino como un reordenamiento en el que todos y todas ganamos.
 - Ser parte de las políticas institucionales y no sólo instrumento de un grupo de expertas.
 - Contar con recursos humanos calificados y fondos suficientes para poder ejecutarse.

Obligatoriedad jurídica

Para las funcionarias y funcionarios públicos, existe una obligatoriedad jurídica y, como personas, hay una exigencia ética, de justicia social, e incluso de racionalidad económica (es decir, aprovechar los recursos disponibles a su máxima exigencia).

Hacer justicia no significa igualitarismo; tratar igual a quienes son diferentes acentúa la desigualdad social. Hablar de equidad de género implica, por tanto, lograr la igualdad de oportunidades reconociendo las diferencias.

La igualdad, como ideal o expectativa por alcanzar, va más allá de una simple igualación entre hombres y mujeres; implica crear los sistemas que les permitan a ambos tener las mismas oportunidades para acceder, usar y controlar derechos, recursos y beneficios.

En ocasiones, ello supone aplicar políticas de discriminación positiva, llamadas también acciones afirmativas.¹⁰ El principio de la equidad establece que la diferenciación es aceptable siempre que beneficie a los menos favorecidos. Por ejemplo: para las familias de escasos recursos resulta muy costoso enviar a sus hijos e hijas a la escuela, así que frecuentemente optan por enviar sólo a los hombres, pues se asume que éstos deben tener más preparación por su rol de proveedores; a las niñas, en cambio, se les retiene para que ayuden en la casa o generen algún ingreso. Así, aunque en teoría la escuela está abierta a todos, hay grupos que no pueden acceder a la educación. Una medida compensatoria sería, por ejemplo, otorgar becas de mayor valor a las niñas, tal como se aplica en el programa “Oportunidades”.

Pugnar por una política de equidad de género supone, en consecuencia, generar las condiciones necesarias para que hombres y mujeres cuenten con las mismas oportunidades para su desarrollo integral como personas y en todos los ámbitos del desarrollo.

Incorporar la perspectiva de género en la función pública es una obligación jurídica, sustentada en diferentes ordenamientos:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual se explicita que queda prohibida toda discriminación motivada por el género (Artículo 1) y que hombres y mujeres somos iguales ante la ley (Artículo 4).
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

¹⁰ Ver nota 8.



- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).
- La Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Pekín+5
- La ley que crea el Instituto Nacional de las Mujeres, cuyas disposiciones son de orden público y de observancia general en toda la república en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD).

En el Informe del Fondo de Población de las Naciones Unidas, correspondiente al estado de la población mundial, se explica el costo de la desigualdad de género, destacando lo siguiente:

- Si se eliminara la discriminación, aumentaría el ingreso nacional, así como el ingreso de las mujeres. En un estudio efectuado en América Latina se estimó que eliminar la desigualdad de género en el mercado laboral podría aumentar los salarios de las mujeres en 50 por ciento y el producto nacional cinco por ciento.
- Los gastos que causan la violencia y el abuso por motivos de género son cuantiosos, incluyendo aspectos como: tratamiento de los efectos de la violencia sobre la salud, el ausentismo laboral, la aplicación de las leyes y la protección, el albergue, la disolución del matrimonio y todas las demás consecuencias de adaptarse al abuso o escapar de éste.
- Las inversiones en la educación de la mujer constituyen una opción económica eficiente. Se ha calculado que un aumento de uno por ciento en la matriculación secundaria de las niñas redundaría en un aumento de 0.3 por ciento del crecimiento.¹¹

Este análisis se ha enfocado, hasta esta parte, en la necesidad de garantizar la equidad de género en las políticas públicas; no obstante, queda por tratar un ámbito relacionado con el trato justo, respetuoso y equitativo entre las personas, concretamente entre quienes formamos parte de la Administración Pública.

Con el fin de que estas reflexiones puedan plasmarse en conductas concretas, a continuación presentamos el Código de Conducta a Favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres.

¹¹ Fondo de Población de las Naciones Unidas, *Estado de la Población Mundial 2000. Vivir Juntos en Mundos Separados*, pp. 37, 39, 40.

Código de Conducta a Favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que quienes trabajamos en la Administración Pública Federal debemos ser garantes de su cumplimiento y colaborar, con nuestro ejemplo, en la construcción de un México justo y democrático.

I. Reclutamiento, selección y promoción equitativas

Valorar abierta e imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres, favoreciendo la participación equilibrada de unas y otros que aspiren a ocupar puestos en los diferentes niveles de la institución, incluyendo los de mando y de dirección.

II. Capacitación para mujeres y hombres

Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de capacitación y formación que desarrollen sus potencialidades y favorezcan su crecimiento profesional y personal.

III. Consideración y apoyo al ejercicio de la maternidad y la paternidad

Hacer posible una estructura laboral que contemple y concilie las responsabilidades laborales con aquellas que se derivan de la maternidad y la paternidad.

IV. Supresión de la solicitud del certificado de no embarazo

No considerar la maternidad como impedimento para la promoción laboral de las mujeres, ni condicionar la contratación o permanencia laboral de una mujer a la exhibición de un certificado de no gravidez o al compromiso de no embarazo.

V. Igual remuneración para mujeres y hombres en igualdad de género

Garantizar que a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponde la misma remuneración tanto para mujeres como para hombres.

VI. Asignación de tareas y estereotipos de género

Todas las tareas, incluidas las de servicio, pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres. No asignar en función de estereotipos sexuales, sino según las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas.

VII. Supresión del lenguaje discriminatorio

No permitir el uso del lenguaje discriminatorio o excluyente, que implique un trato desigual u ofensivo para las mujeres y los hombres en su diversidad.



VIII. Combate al acoso sexual y al abuso de poder

Respetar la dignidad e intimidad de mujeres y hombres, quienes tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea ésta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual. El acoso sexual para las mujeres y hombres en cualquiera de sus formas no debe tener cabida.

IX. Hechos discriminatorios

Denunciar y, en su caso, corregir todo acto de discriminación hacia mujeres y hombres, así como aquellas acciones que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

X. Trato respetuoso y equitativo

Mantener siempre una conducta respetuosa y cortés en el trato hacia las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía.

Este documento es el resultado de un esfuerzo compartido por hombres y mujeres que laboran en diferentes instituciones públicas, con la dirección y ayuda de especialistas en el tema. Representa un esfuerzo del Ejecutivo Federal, a través del Instituto Nacional de las Mujeres, por fomentar un trato equitativo entre mujeres y hombres.

Bibliografía

- Aguilar, Lorena, Itzá Castañeda y Jacqueline Siles, *En búsqueda del género perdido*, UICN, Absoluto, San José Costa Rica, 2002.
- Beltrán, Elena, y Virginia Maquieira (eds.), *Feminismos: debates teóricos contemporáneos*, Alianza Editorial, Madrid, 2001.
- Brenes, Irene, *La equidad de género y la gestión gubernamental: 1998-2002*, Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica (documento inédito), 2002.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Porrúa, México, 2000.
- De Barbieri, Teresita, “Los ámbitos de acción de las mujeres”, en *Revista Mexicana de Sociología*, año LII, núm. 1, enero-marzo, 1991.
- Fernández, Silvia, *Apuntes para el diseño y desarrollo de talleres de capacitación con perspectiva de género*, Programa de Fortalecimiento Institucional y Capacitación Dirigido a las Oficinas Provinciales de la Mujer, Argentina, 1993.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas, *Estado de la Población Mundial 2000. Vivir Juntos en Mundos Separados*, Prographics, Nueva York, 2000.
- Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, *Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006*, México, 2001.
- Guzmán, Virginia, “El género en la planificación social”, en Maruja Barrig y Andy Wehkamp, *Sin morir en el intento*, Red Entre Mujeres, Lima, Perú, 1994.
- Instituto Nacional de las Mujeres, *Acciones para erradicar la violencia intrafamiliar y contra las mujeres. Leyes y convenciones*, Inmujeres, México, 2001.
- Kabeer, Naila, “Planificación y políticas con conciencia de género: la perspectiva de las relaciones sociales”, en Mandy Macdonald (ed.), *Gender Planning in Development Agencies. Meeting the Challenge*, Oxfam, UK, Oxford, 1994.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Informe sobre Desarrollo Humano 2000*, Ediciones Mundi-Prensa, Madrid, Barcelona, México.
- Rubin Gayle, “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo”, en *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm.30, México, 1986, p. 95.
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, *La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*, DIF, México, 1997.



Instituto Nacional de las Mujeres

Patricia Espinosa Torres
Presidenta
presidencia@inmujeres.gob.mx

Secretaría Ejecutiva
secretariaejecutiva@inmujeres.gob.mx

Dirección General de Administración y Finanzas
administracion@inmujeres.gob.mx

Dirección General de Planeación
planeacion@inmujeres.gob.mx

Dirección General de Promoción y Enlace
promocionyenlaces@inmujeres.gob.mx

Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico
evaluacion@inmujeres.gob.mx

Dirección General Adjunta de Asuntos Internacionales
internacional@inmujeres.gob.mx

El ABC de género en la Administración Pública
se imprimió en el mes de marzo de 2004 en los
talleres de Formex Impresores, S.A. de C.V.,
J. Hernández y Dávalos 122, Col. Algarín,
C.P. 06880, México, D.F., Tel: 55 98 23 92

La edición consta de 71 mil ejemplares



El Instituto Nacional de las Mujeres tiene como tarea principal promover la equidad entre mujeres y hombres, erradicar la discriminación hacia las mujeres e impulsar una nueva cultura de respeto e igualdad de oportunidades entre unas y otros.

Todas las mexicanas y mexicanos tenemos la responsabilidad de participar en esta tarea, y de manera especial quienes formamos parte de la Administración Pública.

El gobierno de México ha asumido la obligación y el desafío de incorporar la perspectiva de género y el respeto a los derechos de las mujeres de forma sistemática y regular en todas y cada una de sus políticas y actividades.

Por ello, con objeto de contribuir a este propósito, el Instituto Nacional de las Mujeres ha elaborado el *ABC de género*, como un primer esfuerzo por generar un producto con los principales temas, conceptos y comportamientos que toda funcionaria y funcionario públicos deben conocer en materia de género y equidad para incorporar la perspectiva de género en su trabajo diario.

Los contenidos del *ABC de género* son el resultado de un amplio proceso participativo que se llevó a cabo para seleccionar las nociones fundamentales sobre el marco teórico y legal en materia de género y equidad, así como información que ilustra la situación de vulnerabilidad y de retraso que enfrenta un gran número de mexicanas.

El Inmujeres agradece la valiosa colaboración de Gloria Careaga, Mercedes Barquet e Irene Brenes, quienes contribuyeron a la elaboración de *El ABC de género*; así como las invaluable aportaciones realizadas por Graciela Hierro†, Margarita Baz, María Elena Álvarez de Vicencio y Gloria Careaga en el *Código de Conducta*.

Espero que esta publicación favorezca la creación de nuevas formas de concebir y ejecutar las políticas públicas que promuevan el desarrollo de una sociedad más justa y equitativa.

Lic. Patricia Espinosa Torres
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres



Código de Conducta a Favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que quienes trabajamos en la Administración Pública Federal debemos ser garantes de su cumplimiento y colaborar, con nuestro ejemplo, en la construcción de un México justo y democrático.

I. Reclutamiento, selección y promoción equitativas

Valorar abierta e imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres, favoreciendo la participación equilibrada de unas y otros que aspiren a ocupar puestos en los diferentes niveles de la institución, incluyendo los de mando y de dirección.

II. Capacitación para mujeres y hombres

Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de capacitación y formación que desarrollen sus potencialidades y favorezcan su crecimiento profesional y personal.

III. Consideración y apoyo al ejercicio de la maternidad y la paternidad

Hacer posible una estructura laboral que contemple y concilie las responsabilidades laborales con aquellas que se derivan de la maternidad y la paternidad.

IV. Supresión de la solicitud del certificado de no embarazo

No considerar la maternidad como impedimento para la promoción laboral de las mujeres, ni condicionar la contratación o permanencia laboral de una mujer a la exhibición de un certificado de no gravidez o al compromiso de no embarazo.

V. Igual remuneración para mujeres y hombres en igualdad de género

Garantizar que a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponde la misma remuneración tanto para mujeres como para hombres.

VI. Asignación de tareas y estereotipos de género

Todas las tareas, incluidas las de servicio, pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres. No asignar en función de estereotipos sexuales, sino según las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas.

VII. Supresión del lenguaje discriminatorio

No permitir el uso del lenguaje discriminatorio o excluyente, que implique un trato desigual u ofensivo para las mujeres y los hombres en su diversidad.





El objetivo de este documento es explicar los conocimientos fundamentales de la perspectiva de género, a fin de que las políticas públicas, los programas, proyectos y acciones en que participemos garanticen a todas las mujeres la igualdad de oportunidades y la no discriminación.