PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública”

C. Juan José Rojas Torres.

Agosto 2026

Índice

I. Introducción. 2

II. Justificación de la realización de la investigación. 7

III. Objetivos de la investigación. 11

IV. Planteamiento y delimitación del problema. 13

V. Marco teórico. 16

VI. Formulación de hipótesis. 23

VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis. 24

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación. 89

IX. Bibliografía. 97

I. Introducción.

Las transformaciones experimentadas por la administración pública durante décadas han estado marcadas por la incorporación progresiva de enfoque orientados al fortalecimiento de la democracia, la protección de los derechos humanos, la rendición de cuentas y la construcción de instituciones capaces de responder a las demandas de sociedades cada vez más complejas y diversas. Dentro de este proceso de modernización institucional, la perspectiva de género ha adquirido un papel estratégico al constituirse como un paradigma analítico y metodológico que permite evidenciar las desigualdades estructurales que históricamente han condicionado el acceso de mujeres y hombres al ejercicio de sus derechos, así como a los beneficios derivados de la acción gubernamental. En consecuencia, la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública ha dejado de ser una política sectorial para convertirse en un componente esencial de la gobernanza democrática y de la consolidación del Estado constitucional de derecho.

La desigualdad entre mujeres y hombres no puede entenderse como el resultado exclusivo de diferencias individuales o culturales; constituye un fenómeno histórico, estructural e institucionalmente reproducido mediante normas, prácticas, relaciones de poder y mecanismos organizacionales que han privilegiado determinados modelos de participación política, económica y social. Desde esta perspectiva, el género no representa únicamente una categoría descriptiva vinculada a las diferencias biológicas entre los sexos, sino una construcción social que organiza las relaciones de poder dentro de las instituciones y determina el acceso diferenciado a recursos, oportunidades y espacios de decisión. (Scott J. W., Gender: A useful category of historical analysis. The American Hisorical Review, 1986), (Bourdie, 2000). En este sentido, la administración pública, lejos de ser un aparato neutral,

reproduce dinámicas institucionales que pueden perpetuar o transformar dichas desigualdades dependiendo de la manera en que diseña, implementa y evalúa sus políticas públicas.

La literatura especializada sobre institucionalismo sostiene que las instituciones constituyen sistemas relativamente estables de normas, valores y reglas que orientan el comportamiento de los actores sociales y gubernamentales (North, Institutions, institutional change and economic perfomande., 1990). Desde esta perspectiva, la institucionalización implica la incorporación permanente de principios y prácticas dentro del funcionamiento cotidiano de las organizaciones, trascendiendo la mera existencia de disposiciones jurídicas o estructurales administrativas formales. En el ámbito de las políticas públicas, ello supone que la perspectiva de género ya no se conciba como una obligación normativa aislada para incorporarse como un criterio transversal que influya en la planeación gubernamental, la programación presupuestaria, la asignación de recursos, la evaluación de resultados y la cultura organizacional de las instituciones públicas.

El concepto de institucionalización de la perspectiva de género encuentra su fundamento en la estrategia internacional de transversalización de género, impulsada de manera formal a partir de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995. Dicha estrategia plantea que la igualdad de género únicamente podrá alcanzarse cuando todas las decisiones gubernamentales incorporen de manera sistemática el análisis de sus impactos diferenciados sobre mujeres y hombres, abandonando la visión de que las políticas dirigidas a las mujeres constituyen acciones complementarias o compensatorias. (Unidas O. d., Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995). En consecuencia, la transversalización de la perspectiva de género representa un cambio paradigmático en la gestión pública, al exigir que todas las instituciones del Estado asuman la igualdad sustantiva como un principio rector de su actuación.

Desde una teoría feminista, Joan Acker (1990) ha demostrado que las organizaciones públicas y privadas no son estructuras neutrales, sino espacios de

género, donde las relaciones laborales, los mecanismos de ascenso, los procesos de toma de decisiones y la distribución del poder responden frecuentemente a patrones históricos de desigualdad. Esta perspectiva resulta particularmente relevante para comprender por qué, aun cuando numerosos países han fortalecido sus marcos jurídicos en material de igualdad, persisten importantes brechas entre el reconocimiento formal de derechos y su materialización efectiva dentro de las instituciones públicas.

En el contexto mexicano, la institucionalización de la perspectiva de género ha seguido un proceso de consolidación progresiva influenciado tanto por compromisos internacionales como por reformas constitucionales y legales de gran trascendencia. La ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), la adhesión a la Plataforma de Acción de Beijing, la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos de 2011, la promulgación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la creación de mecanismos institucionales especializados reflejan la voluntad del Estado mexicano por incorporar la igualdad de género como un principio transversal de la acción pública. Sin embargo, diversos diagnósticos institucionales evidencian que los avances normativos no siempre se traducen en transformaciones sustantivas dentro de las organizaciones gubernamentales, persistiendo desafíos relacionados con la insuficiente transversalización del enfoque de género, la limitada capacidad institucional, la asignación desigualdad de recursos, la ausencia de indicadores de evaluación y las resistencias derivadas de culturas organizacionales profundamente arraigadas. (Mujeres I. N., 2020).

Lo anterior permite advertir que la problemática central no radica únicamente en la existencia de un marco jurídico, sino en la capacidad del aparato estatal para transformar dicho marco en prácticas administrativas permanentes. Desde el enfoque del nuevo constitucionalismo, las organizaciones tienden a adoptar reformas motivadas por presiones normativas, o restringidas que, en numerosas

ocasiones, privilegian el cumplimiento formal sobre la transformación real de sus procesos internos. (DiMaggio P.J., 1983). Este fenómeno resulta especialmente visible en materia de igualdad de género, donde la creación de unidades administrativas especializadas, protocolos institucionales o programas de capacitación puede coexistir con prácticas organizacionales que continúan reproduciendo desigualdades estructurales.

En consecuencia, la institucionalización de la perspectiva de género debe analizarse como un proceso dinámico que involucra dimensiones normativas, políticas, administrativas, presupuestarias, organizacionales y culturales. Su consolidación exige no solamente voluntad política, sino también capacidades técnicas, liderazgo institucional, mecanismos permanentes de evaluación, indicadores de desempeño y sistemas de rendición de cuentas que permitan medir el impacto real de las políticas implementadas. Bajo esta lógica, la perspectiva de género deja de constituir un elemento accesorio para convertirse en un criterio de calidad institucional y de buena gobernanza.

La presente investigación parte del supuesto de que la eficacia de las políticas públicas orientadas a promover la igualdad depende, en gran medida, del grado de institucionalización alcanzado por la perspectiva de género dentro de la administración pública. En este sentido, el estudio propone analizar críticamente los mecanismos mediante los cuales dicho enfoque ha incorporado en las instituciones gubernamentales mexicanas, identificando los factores y herramientas que favorecen o limitan su consolidación, así como las tensiones existentes entre el diseño normativo y la práctica administrativa cotidiana. El análisis pretende contribuir a la comprensión de los procesos de cambio institucional desde una perspectiva interdisciplinaria que articule los aportes de la administración pública, la ciencia política, el derecho y los estudios de género.

La hipótesis que orienta esta investigación se sostiene en que la institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública solo podrá ser efectiva si

se cuenta con marcos normativos, liderazgos comprometidos, capacidades técnicas, recursos presupuestarios, así como mecanismos de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas.

Finalmente, esta investigación aspira a generar conocimiento útil tanto para el ámbito académico como para el diseño de políticas públicas, al ofrecer un análisis integral sobre los retos que enfrenta el Estado mexicano para consolidar instituciones capaces de garantizar la igualdad sustantiva. Ello responde al reconocimiento que la legitimidad democrática de la administración pública no depende exclusivamente de la legalidad de sus actuaciones, sino también de su capacidad para construir instituciones inclusivas, eficaces y sensibles a las desigualdades que caracterizan a la sociedad contemporánea. Bajo esta premisa, la institucionalización de la perspectiva de género constituye, no solo en lo jurídico y ético, una condición indispensable para fortalecer la gobernanza democrática, mejorar la calidad de la gestión pública y consolidar un modelo de desarrollo sustentado en los principios de igualdad, justicia social y respeto absoluto a los derechos humanos.

En resumen, esta investigación se encuentra orientada a proponer políticas públicas en un tema muy relevante como es la institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública, lo cual contribuiría a fortalecer la participación política de las mujeres en la administración pública, así como a que existan las condiciones para alcanzar la tan anhelada igualdad sustantiva.

II. Justificación de la realización de la investigación.

La institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública constituye uno de los principales desafíos para los Estados, al representar un elemento indispensable para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad sustantiva, fortalecer la gobernanza democrática y consolidar instituciones públicas capaces de responder a las necesidades diferenciadas de la población. Durante las últimas décadas el Estado mexicano ha experimentado avances en materia legislativa e institucional para promover la igualdad entre mujeres y hombres, la incorporación de la perspectiva de género continúa enfrentando obstáculos que limitan su implementación efectiva dentro de las organizaciones gubernamentales. Esta realidad evidencia la necesidad de generar investigaciones que permitan comprender las condiciones bajo las cuales dicho enfoque logra trascender el ámbito normativo para convertirse en una práctica institucional permanente.

La pertinencia de esta investigación radica en que la institucionalización de la perspectiva de género no debe entenderse únicamente como el cumplimiento de una obligación jurídica derivada de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres o de los tratados internacionales suscritos por el Estado mexicano, sino como un proceso de evolución institucional que modifica la manera en que las dependencias públicas diseñan, implementan, ejecutan y evalúan las políticas públicas. La presente investigación parte del reconocimiento de que la igualdad solo puede alcanzarse cuando las instituciones incorporan de forma transversal el enfoque de género en

su estructura organizacional, en sus procesos administrativos, en la asignación de recursos, en los mecanismos de planeación y en la toma de decisiones.

El estudio encuentra su justificación en la necesidad de profundizar el análisis sobre la relación existente en el diseño institucional y la eficacia de las políticas públicas orientadas a la igualdad de género. Aunque varios autores han documentado ampliamente la importancia de la transversalización de la perspectiva de género, aún persisten vacíos respecto a los factores organizacionales, administrativos y culturales que favorecen o limitan su consolidación dentro de las instituciones públicas, En consecuencia, esta investigación busca contribuir al fortalecimiento del conocimiento en los campos de la administración pública, la ciencia política y los estudios de género, mediante un análisis que articule los aportes institucionales, la teoría organizacional y la perspectiva de derechos humanos.

Asimismo, la investigación posee una relevante justificación social, considerando que las instituciones públicas desempeñan un papel determinante en la reducción o reproducción de las desigualdades estructurales. Las decisiones gubernamentales adoptadas en materia de salud, educación, seguridad, justicia, desarrollo económico, empleo y bienestar social generan impactos diferenciados en mujeres y hombres debido a las condiciones históricas de desigualdad que caracterizan a la sociedad mexicana. Por ello, la incorporación efectiva de la perspectiva de género permite diseñar políticas públicas más equitativas, incrementar la eficiencia del gasto público, fortalecer la calidad de los servicios gubernamentales y garantizar una distribución más justa de los beneficios derivados de la acción del Estado.

La relevancia institucional del estudio se sustenta en la necesidad de fortalecer las capacidades de las organizaciones públicas para cumplir con los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y respeto a los derechos humanos. En un contexto caracterizado por crecientes exigencias de transparencia, rendición

de cuentas y eficacia gubernamental, la perspectiva de género constituye un criterio indispensable para evaluar la calidad de la gestión pública. En consecuencia, los resultados de esta investigación podrán servir como un referente para el diseño de estrategias institucionales de transversalización, profesionalización del servicio público, presupuestación con perspectiva de género, generación de indicadores de desempeño y evaluación de resultados.

La investigación permitirá integrar herramientas de análisis provenientes de diversas disciplinas, posibilitando la construcción de un modelo analítico que explique el proceso de institucionalización de la perspectiva de género dentro de la administración pública. Este enfoque favorecerá la identificación de variables institucionales, normativas, organizacionales y culturales que inciden en la implementación de políticas públicas con enfoque de género, aportando elementos que podrán ser utilizados en procesos de evaluación institucional.

En el ámbito de la administración pública, la investigación adquiere especial importancia debido a que la consolidación de la igualdad sustantiva constituye uno de los objetivos prioritarios establecidos tanto en la normativa nacional como en los compromisos internacionales asumidos en el Estado mexicano. Instrumentos como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, la Plataforma de Acción de Beijing y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas establecen obligaciones específicas para que los gobiernos fortalezcan sus capacidades institucionales y garanticen la transversalización de la perspectiva de género en todos los niveles de la administración pública. Sin embargo, la existencia de estos instrumentos no asegura, por sí misma, la modificación de las prácticas organizacionales, lo que hace indispensable evaluar los mecanismos mediante los cuales dichos compromisos se traducen en acciones concretas dentro de las instituciones públicas.

Esta investigación se justifica por su contribución práctica al fortalecimiento de la gestión pública. El análisis de los procesos de institucionalización permitirá identificar áreas de oportunidad para mejorar el diseño de políticas públicas, fortalecer los mecanismos de coordinación institucional, optimizar el uso de los recursos públicos y promover una cultura organizacional basada en los principios de igualdad, inclusión, transparencia y respeto a los derechos humanos. De esta manera, el estudio no solo pretende aportar evidencia para enriquecer el debate sobre la institucionalización de la perspectiva de género, sino también generar conocimiento aplicable que contribuya al perfeccionamiento de las instituciones públicas y a la consolidación de una administración pública democrática, eficiente, incluyente y orientada a resultados.

Por lo anterior, el presente estudio se justifica por su relevancia jurídica, social e institucional. Su desarrollo permitirá comprender los factores que favorecen o limitan la institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública, aportando elementos que fortalezcan la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas orientadas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Se busca contribuir al fortalecimiento del Estado de derecho, a la consolidación de instituciones más eficaces y al cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales asumidos por el Estado en materia de igualdad de género y derechos humanos.

III. Objetivos de la investigación.

Objetivo general.

Analizar el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública, mediante el estudio de su marco normativo, organizacional e institucional, con la finalidad de identificar los factores que favorecen y limitan su incorporación transversal en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, así como proponer estrategias que fortalezcan su consolidación como un principio rector de la gestión pública orientada a la igualdad sustantiva.

Objetivos específicos

- Examinar los fundamentos teóricos y conceptuales de la institucionalización de la perspectiva de género, a partir de los aportes del institucionalismo, la teoría de las organizaciones, la administración pública y los estudios de género.

- Analizar la evolución del marco jurídico nacional e internacional que sustenta la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública, identificando las obligaciones derivadas de la Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos, la legislación nacional y los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos e igualdad de género.

- Identificar los mecanismos institucionales mediante los cuales las dependencias de la administración pública incorporan la perspectiva de género en sus procesos de planeación, organización, presupuestación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas.
- Evaluar los factores normativos, administrativos, organizaciones, presupuestarios y culturales que favorecen o limitan la institucionalización de la perspectiva de género dentro de la administración pública.

- Analizar el grado de transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, valorando su incidencia en la toma de decisiones, la asignación de recursos, la prestación de servicios públicos y el cumplimiento del principio de igualdad sustantiva.

- Identificar las principales áreas de oportunidad para fortalecer las capacidades institucionales de la administración pública en materia de igualdad de género, considerando los principios de eficiencia, eficacia, transparencia, rendición de cuentas y derechos humanos.

- Formular propuestas orientadas al fortalecimiento de la institucionalización de la perspectiva de género, mediante recomendaciones que contribuyan a mejorar la gestión pública, la gobernanza democrática y el diseño de políticas públicas incluyentes, con base en buenas prácticas naciones e internacionales.

IV. Planteamiento y delimitación del problema.

El problema medular de esta investigación consiste en analizar los mecanismos mediante los cuales la perspectiva de género ha sido incorporada en las instituciones gubernamentales, identificar los obstáculos que impiden su consolidación, para proponer políticas públicas que contribuyan a la institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública y con ello fortalecer la gestión pública.

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio fundamental del Estado democrático y un derecho humano reconocido tanto por el orden jurídico nacional como por diversos instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano. En las últimas décadas, México ha impulsado importantes reformas constitucionales, legales e institucionales orientadas a garantizar la igualdad sustantiva y la no discriminación, incorporando la perspectiva de género como un eje transversal para la formulación, implementación y evaluación de las políticas públicas. No obstante, la existencia de un marco normativo vigoroso no ha sido suficiente para asegurar que dicho enfoque se traduzca en cambios estructurales dentro de las instituciones públicas.

La administración pública desempeña un papel estratégico en la materialización de los derechos humanos, ya que constituye el principal instrumento mediante el cual

el Estado diseña, ejecuta y evalúa las políticas públicas. Por ello, la incorporación de la perspectiva de género no puede limitarse a la expedición de normas jurídicas o a la creación de unidades administrativas especializadas; requiere un proceso de institucionalización que transforme la cultura organizacional, los procedimientos administrativos, los mecanismos de toma de decisiones, la asignación presupuestaria y los sistemas de evaluación del desempeño institucional.

Sin embargo, diversos estudios nacionales e internacionales evidencian que la institucionalización de la perspectiva de género continúa enfrentando importantes obstáculos. Entre ellos destacan la insuficiente coordinación interinstitucional, la limitada disponibilidad de recursos financieros y humanos, la ausencia de indicadores que permitan medir resultados, rotación constante del personal directivo, la escasa profesionalización en materia de igualdad de género, así como la persistencia de patrones culturales y organizacionales que reproducen desigualdades históricas. Como consecuencia, en números casos la incorporación de la perspectiva de género se reduce al cumplimiento formal de obligaciones normativas, sin lograr una integración efectiva en los procesos de la gestión pública.

Desde la perspectiva del institucionalismo, las organizaciones públicas suelen adoptar reformas impulsadas por presiones legales, políticas o sociales sin que ello implique necesariamente modificaciones profundas en su funcionamiento cotidiano. Esta situación genera una brecha entre la institucionalización formal y la institucionalización sustantiva de la perspectiva de género, es decir, entre la existencia de disposiciones normativas y la transformación real de las prácticas institucionales. En consecuencia, la eficacia de las políticas públicas orientadas a promover la igualdad depende, en gran medida, de la capacidad de las instituciones para incorporar dicho enfoque en todas las etapas del ciclo de la gestión pública.

En el contexto mexicano, esta problemática adquiere especial relevancia debido a que el Estado ha asumido compromisos nacionales e internacionales que obligan a

transversalizar la perspectiva de género en todos los órdenes de gobierno. Instrumentos como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, la Plataforma de Acción de Beijing y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas establecen la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales para garantizar la igualdad sustantiva. Sin embargo, persisten interrogantes respecto del grado de avance alcanzado por las instituciones públicas en la consolidación de este proceso, así como sobre los factores que favorecen o limitan su implementación efectiva.

Aun cuando existe una amplia producción académica sobre la igualdad de género, políticas públicas y derechos humanos, son relativamente escasos los estudios que analizan la institucionalización de la perspectiva de género desde un enfoque integral que articule las dimensiones jurídicas, organizacional, administrativa y de gobernanza. Resulta necesario comprender cómo interactúan el marco normativo, la estructura institucional, la cultura organizacional, el liderazgo, la disponibilidad presupuestaria y los mecanismos de evaluación para determinar el éxito o las limitaciones de este proceso.

En este sentido, parte del reconocimiento de que la institucionalización de la perspectiva de género constituye un proceso complejo, continuo y multidimensional, que transciende la emisión de normas jurídicas y exige cambios estructurales en el funcionamiento de la administración pública. Por ello, resulta pertinente analizar los mecanismos mediante los cuales dicho enfoque ha sido incorporado en las instituciones gubernamentales, identificar los factores que inciden en su consolidación y proponer estrategias y herramientas que contribuyan al fortalecimiento de la gestión pública.

V. Marco teórico.

La igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de los principios rectores del Estado democrático contemporáneo y un componente esencial de los derechos humanos. (Mujer., 2004), (Unidas O. d., Transformar las promesas en acción: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015). En el ámbito jurídico y de las políticas públicas, este principio ha evolucionado desde una concepción formal de igualdad, centrada en el reconocimiento abstracto de los mismos derechos, hacia una noción de igualdad sustantiva, orientada a corregir las desigualdades estructurales que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres. (Mujer., 2004). En este sentido, la igualdad sustantiva no se limita a prohibir la discriminación, sino que exige la adopción de medidas activas para remover obstáculos históricos, sociales, culturales e institucionales que impiden el ejercicio pleno de los derechos.

La perspectiva de género surge como una herramienta analítica y metodológica que permite identificar, comprender y transformar las relaciones desiguales de poder entre los géneros (Scott J. W., Gender: A useful category of historical analysis. The American Historical Review, 1986), (Acker, 1990). Su incorporación en la administración pública implica reconocer que las instituciones no son neutrales, sino que reproducen, en mayor o menor medida, patrones sociales que pueden

perpetuar desigualdades (Acker, 1990). Por ello, la perspectiva de género no debe entenderse únicamente como una política dirigida a las mujeres, sino como un enfoque transversal que orienta el diseño, la implementación y la evaluación de toda la acción gubernamental con el fin de garantizar resultados equitativos. (Unidas O. d., Transformar las promesas en acción: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015).

Desde esta óptica, la perspectiva de género constituye un marco interpretativo indispensable para analizar cómo las estructuras institucionales, los procedimientos administrativos y las decisiones públicas pueden favorecer o limitar el acceso efecto a derechos (Scott J. W., Gender: A useful category of historical analysis. The American Historical Review, 1986), (Acker, 1990). Su aplicación exige considerar las diferencias en las condiciones, necesidades e intereses de mujeres y hombres, así como las intersecciones con otros factores de desigualdad como la clase social, la edad, la pertenencia étnica, la discapacidad o el territorio (Caribe, 2016).

La institucionalización de la perspectiva de género puede definirse como el proceso mediante el cual este enfoque se incorpora de manera estable, sistemática y transversal en las normas, estructuras, prácticas, rutinas y valores de las instituciones públicas. (Scott W. , 2014). No se trata únicamente de crear unidades administrativas especializadas o emitir disposiciones normativas, sino de transformar la lógica de funcionamiento institucional para que la igualdad de género forme parte de la toma de decisiones, la planeación, la asignación de recursos, la gestión del personal y la evaluación de resultados.

Este proceso supone un cambio organizacional profundo, ya que implica pasar de acciones aisladas o simbólicas a mecanismos permanentes que garanticen la continuidad de la política o cambios de administración. (March, 1984) (North, Institutions, institutional change and economic performance., 1990). La institucionalización efectiva requiere que la perspectiva de género deje de ser un componente accesorio y se convierta en un criterio estructural de la gestión pública.

En consecuencia, su consolidación depende de la existencia de marcos normativos claros, capacidades técnicas, voluntad política, recursos suficientes y mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas. (Scott W. , 2014).

La literatura especializada distingue entre institucionalización formal e institucionalización sustantiva. La primera se refiere a la incorporación de la perspectiva de género en documentos, reglamentos, programas o estructuras organizativas; la segunda, en cambio, alude a su integración real en las prácticas cotidianas, en los procesos de decisión y en los resultados de la acción pública. (Scott W. , 2014). Esta distinción es fundamental, ya que muchas instituciones pueden mostrar avances normativos sin que ello se traduzca en transformaciones efectivas en su desempeño.

El nuevo institucionalismo ofrece un marco teórico útil para comprender por qué las organizaciones públicas adoptan determinadas reformas y por qué, en muchos casos, dichas reformas no producen cambios sustantivos en su funcionamiento. (March, 1984); (North, Institutions, institutional change and economic performance., 1990); (Scott W. , 2014). Desde esta perspectiva, las instituciones están conformadas por reglas formales e informales, rutinas, símbolos y normas compartidas que orientan el comportamiento de los actores. Por ello, las transformaciones organizacionales no dependen exclusivamente de la emisión de nuevas disposiciones legales, sino también de la capacidad de modificar hábitos, incentivos y estructuras de poder arraigadas.

El institucionalismo permite explicar la brecha entre el compromiso normativo y la práctica institucional. Las organizaciones pueden adoptar discursos de igualdad debido a presiones legales, políticas o sociales, pero mantener intactas sus rutinas tradicionales si no existen mecanismos que incentiven el cambio. (March, 1984). En este sentido, la institucionalización de la perspectiva de género requiere procesos de adaptación organizacional que modifiquen tanto las reglas formales como las

prácticas informales que reproducen desigualdades. (North, Institutions, institutional change and economic performance., 1990); (Scott W. , 2014).

La persistencia de estructuras jerárquicas, la segmentación de funciones, la escasa coordinación entre áreas y la reproducción de culturas organizacionales tradicionales pueden obstaculizar la transversalización de la perspectiva de género (Schein, 2010); (Scott W. , 2014). Por ello, el análisis institucional debe considerar no solo el diseño normativo, sino también las dinámicas internas que condicionan la implementación de las políticas de igualdad.

La transversalización de la perspectiva de género, constituye una estrategia orientada a integrar la igualdad de género en todas las etapas del ciclo de las políticas públicas (Caribe., 2016); (Unidas O. d., Transformar las promesas en acción: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015). Este enfoque fue impulsado a nivel internacional como una respuesta a las limitaciones de las políticas sectoriales o focalizadas, que, si bien pueden atender necesidades específicas, no necesariamente transforman las estructuras que general desigualdad.

En la administración pública, la transversalización implica que cada dependencia, entidad o unidad administrativa incorpore el análisis de género en sus diagnósticos, objetivos, programas, presupuestos, indicadores y mecanismos de evaluación (Caribe., 2016). De esta manera, la igualdad deja de ser una responsabilidad exclusiva de áreas especializadas y se convierte en una obligación compartida por toda la estructura gubernamental. La transversalización exige coordinación interinstitucional, articulación entre niveles de gobierno y coherencia entre políticas sectoriales y los compromisos de igualdad (Económicos, 2014); (Unidas O. d., Transformar las promesas en acción: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015).

La administración pública no solo ejecuta decisiones políticas, sino que produce capacidades institucionales para hacer efectivos los derechos humanos. En consecuencia, la transversalización de la perspectiva de género debe entenderse como una condición para mejorar la calidad democrática, fortalecer la legitimidad institucional y avanzar hacia una gestión pública orientada al bienestar y la justicia social (Caribe., 2016); (Económicos, 2014).

La cultura organizacional constituye uno de los factores más relevantes en la institucionalización de la perspectiva de género. Se refiere al conjunto de valores, creencias, normas, prácticas y significados compartidos que orientan el comportamiento de los integrantes de una institución (Acker, 1990); (Schein, 2010). Cuando la cultura organizacional reproduce estereotipos de género, jerarquías rígidas o resistencias al cambio, la incorporación de la perspectiva de género enfrenta mayores dificultades. Por el contrario, una cultura institucional abierta al aprendizaje, la innovación y la igualdad favorece la adopción de prácticas transformadoras.

El liderazgo institucional también desempeña un papel decisivo. La voluntad política de las autoridades, la capacidad de coordinación de los mandos medios y el compromiso del personal técnico influyen directamente en el alcance de las políticas de igualdad (Económicos, 2014); (Schein, 2010). Un liderazgo sensible al enfoque de género puede impulsar reformas, asignar recursos, establecer prioridades y generar condiciones para la capacitación y la rendición de cuentas. Sin embargo, cuando el liderazgo es débil, las iniciativas de transversalización tienden a fragmentarse o a depender de esfuerzos individuales.

A ello se suma la importancia de las capacidades institucionales. La implementación efectiva de la perspectiva de género requiere personal capacitado, herramientas metodológicas, sistemas de información desagregada, procedimientos claros y mecanismos de seguimiento (Económicos, 2014). Sin estas capacidades, la

transversalización corre el riesgo de convertirse en una exigencia formal sin impacto real. Por tanto, la profesionalización del servicio público en materia de igualdad de género es un componente indispensable para consolidar procesos de institucionalización sostenibles.

La asignación de recursos constituye una dimensión central de la institucionalización de la perspectiva de género. Ninguna política pública puede sostenerse sin respaldo presupuestario, y la igualdad de género no es una excepción. El presupuesto con perspectiva de género permite identificar cómo se distribuyen los recursos públicos y si dicha distribución contribuye a reducir o reproducir desigualdades (Budlender, 2003). Su importancia radica en que traduce los compromisos normativos en capacidades materiales para la acción gubernamental.

La incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto público implica analizar la asignación del gasto, los programas y las prioridades institucionales desde un enfoque de igualdad sustantiva y equidad. Este proceso trasciende la etiquetación de recursos destinados a acciones específicas, ya que exige una revisión integral del presupuesto para evaluar si su distribución y ejecución responden de manera efectiva a las necesidades diferenciadas de la población. En este sentido, el presupuesto con perspectiva de género una herramienta estratégica de planeación, transparencia y rendición de cuentas, al favorecer la congruencia entre los objetivos de política pública, la asignación de recursos y los resultados esperados en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

De igual manera, la evaluación institucional es indispensable para medir avances, identificar obstáculos y corregir desviaciones. Sin indicadores adecuados, la transversalización de la perspectiva de género no puede ser monitoreada de manera efectiva.

La institucionalización de la perspectiva de género no depende exclusivamente de una dependencia o nivel de gobierno, sino de la articulación entre múltiples actores e instituciones. Por ello, la gobernanza implica formas de coordinación, cooperación y corresponsabilidad entre actores públicos, y en algunos casos también sociales, para enfrentar problemas complejos que no pueden resolverse desde una sola instancia (J., 2003); (Económicos, 2014).

En materia de igualdad de género, la coordinación interinstitucional constituye un elemento esencial para garantizar la coherencia y efectividad de las políticas públicas, evitando la duplicidad de acciones, la dispersión de esfuerzos y los vacíos en la asignación de responsabilidades. La transversalización de la perspectiva de género exige mecanismos permanentes de comunicación, articulación y colaboración entre las áreas normativas, administrativas, presupuestarias y operativas, así como entre los distintos órdenes de gobierno. Una coordinación sólida permite alinear objetivos, optimizar el uso de los recursos y fortalecer la implementación, el seguimiento y la evaluación de las acciones orientadas a la igualdad. En contraste, la falta de coordinación limita el impacto de las políticas públicas y dificulta el cumplimiento de sus objetivos en materia de igualdad de género.

La rendición de cuentas constituye otro componente esencial. La institucionalización de la perspectiva de género debe acompañarse de mecanismos que permitan verificar el cumplimiento de obligaciones, evaluar resultados y exigir responsabilidades. Esto incluye sistemas de información, auditorías, indicadores de desempeño y espacios de participación ciudadana. (Económicos, 2014); (Unidas O. d., Transformar las promesas en acción: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015). La transparencia y la rendición de cuentas fortalecen la legitimidad de las políticas de igualdad y contribuyen a su sostenibilidad en el tiempo.

VI. Formulación de hipótesis.

La institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública será más efectiva en la medida en aquellas instituciones que cuenten con marcos normativos claros, liderazgo institucional comprometido, capacidades técnicas suficientes, recursos presupuestarios específicos y mecanismos de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas.

Las instituciones públicas que dispongan de unidades especializadas en igualdad de género y de personal con formación en la materia presentarán un mayor grado de transversalización de la perspectiva de género en los procesos de planeación, implementación y evaluación de las políticas públicas.

La incorporación de presupuestos con perspectiva de género favorecerá una implementación más consistente, sostenible y eficaz de las acciones orientadas a promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Las dependencias cuyo liderazgo directivo manifieste un compromiso explícito con la igualdad de género registrarán mayores avances en la incorporación de este enfoque tanto en su estructura organizacional como en sus procesos de gestión y toma de decisiones.

La coordinación insterinstitucional, acompañada de mecanismos permanentes de seguimiento y evaluación, contribuirá a fortalecer la continuidad, coherencia y eficacia de las políticas públicas dirigidas a promover la igualdad de género.

La permanencia de estructuras organizacionales jerárquicas, prácticas institucionales tradicionales y resistencias al cambio limitará la institucionalización de la perspectiva de género, aun en aquellos casos en los que existan disposiciones normativas y marcos jurídicos que promuevan su incorporación.

VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis.

El estudio se desarrolla con un enfoque predominantemente cualitativo, con alcance descriptivo, analítico y explicativo. Se apoyará en la revisión documental de fuentes normativas, bibliográficas y de política pública, así como en el análisis institucional de los mecanismos de transversalización de la perspectiva de género, con el propósito de identificar los avances, las limitaciones y las oportunidades de fortalecimiento de la gestión pública orientada a la igualdad.

Conceptualización de institucionalización de la perspectiva de género.

La participación en las políticas públicas de actores gubernamentales y sociales buscan la resolución de problemas y situaciones que consideran fundamentales de desigualdad de género donde busquen la solución de sus objetivos, enfoques de atención y acciones encaminadas a la igualdad de género, con la finalidad de formar parte de las prioridades, acciones y reglas que guían el actuar cotidiano.

La institucionalización de la perspectiva de género busca contribuir a su permanencia a lo largo del tiempo, más allá de las voluntades individuales de los actores.

El Consejo de la Judicatura Federal en conjunto con la Organización de las Naciones Unidad de Mujeres (ONU MUJERES), define la institucionalización de la perspectiva de género como mecanismos primordiales para alcanzar la igualdad en

la sociedad, mediante un proceso profundo que da estabilidad a la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito estatal para incidir en los procesos sociales hacia la igualdad de género, a fin de que se realicen acciones que permanezcan en el tiempo. Implica incorporar la perspectiva de género tanto en la normatividad como en las prácticas cotidianas del funcionario público. La institucionalización de la perspectiva de género requiere identificar las relaciones entre las reglas (formales e informales) y las organizaciones. (Federal, 2022).

La perspectiva de género puede incluirse en la corriente de una política pública, más allá de la voluntad particular de los actores, el objetivo primordial de institucionalizar es la permanencia en el tiempo, incorporando la perspectiva de género de manera permanente y no sólo de manera momentánea.

Para lograr la institucionalización de la equidad de género, los porcentajes establecidos, es de 50% de hombres y 50% de mujeres, no únicamente para cumplir una cuota, sino porque en la actualidad las mujeres tienen una responsabilidad muy importante y primordial en la administración pública.

La incorporación de la perspectiva de género permite identificar la importancia de implementar acciones orientadas a reducir las desigualdades existentes, así como de establecer mecanismos que garanticen su continuidad y sostenibilidad en el tiempo.

Políticas públicas.

El análisis de las políticas públicas desde una perspectiva de género constituye un tema de gran relevancia cuando se habla del tratamiento de las relaciones entre población y desarrollo. Se trata de tener fundamentos para la elaboración e implementación de políticas públicas que incorporen la equidad de género y garanticen una mejor calidad de vida tanto para mujeres como para hombres. Las acciones políticas tienen dos direcciones; la primera tiene que ver con la adopción de compromisos y políticas orientas a modificar la situación de las mujeres y lograr una igualdad de derechos entre mujeres y hombres, desde el contexto de la Organización de las Naciones Unidas, como en los gobiernos de cada país. Asimismo, está el esfuerzo creciente por incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y sociales, lo que conlleva a que los responsables de su diseño, implementación y seguimiento asuman el compromiso de superar las desigualdades

de género. La inclusión de la perspectiva de género dentro del Estado requiere de un profundo cambio de mentalidad de los creadores de políticas. (González, 2024).

Las políticas públicas se crean cuando existe una situación que requiere resolverse ante una problemática de la ciudadanía. Para realizar una política pública, se requiere de un proceso de formulación y planeación, definiendo objetivos claros, herramientas y programas.

La formulación de las políticas públicas se basa en análisis dependiendo la problemática de la población, obteniendo datos precisos y competentes. Se requiere de investigación, diseño, presupuesto y resultados esperados.

La planificación de políticas públicas es una responsabilidad y tarea conjunta entre organismos involucrados. Cuando se realiza la implementación de la política pública se requiere un proceso de evaluación para ir realizando cambios de mejora y adaptando las políticas a las necesidades cambiantes.

Instrumentos de política pública.

La evaluación de la política pública puede servir no sólo como un medio para medir el desempeño de los instrumentos de las políticas, sino también para fomentar el consenso entre los diferentes actores interesados, lo cual se hace mediante un proceso social de aprendizaje que comprende la discusión de los criterios empleados para evaluar la efectividad de las medidas adoptadas en función del problema o de los problemas que se tiene la intención de abordar con una política específica. En este sentido, la evaluación es también un instrumento de política, en particular en el caso de políticas que requieren un cambio en el comportamiento humano o cuando no todos los actores están de acuerdo sobre las variables que deben emplearse para medir la efectividad de la política adoptada. (Subirats, 2026).

La evaluación se relaciona con el análisis de los resultados de ciertas políticas o programas específicos y es una parte esencial de los procesos de las políticas. Los resultados de ciertas políticas o programas específicos es una parte esencial de los procesos de las políticas. La evaluación comprende:

a) La enumeración de las metas y objetivos generales del programa.
b) La identificación de indicadores mensurables de esos objetivos.
c) El acopio de datos sobre los indicadores, tanto en el caso de las personas o cosas afectadas por el programa como en el de un grupo equivalente no afectado.
d) El análisis de los datos sobre lo que se ha hecho y de los controles introducidos en vista de las metas y objetivos iniciales del programa. (Weiss, 1972).

Tomando estos requisitos como punto de partida, algunos investigadores comenzaron a tratar de proporcionarle a la evaluación una base científica mediante la introducción de técnicas experimentales. (Campbell, 1966). La evaluación se limita de cierta manera a considerar las políticas en función de ellas mismas: el valor de lo que ha hecho se juzga conforme a pautas inherentes a las propias políticas, lo cual implica aceptar sus metas e ignorar otros valores externos que podrían poner en tela de juicio su propiedad. (P., 1992).

Es un hecho bien sabido que el enfoque clásico de la evaluación requiere una serie de condiciones que frecuentemente la hacen imposible o hacen que sus conclusiones finales sean poco pertinentes: supone que el responsable de tomar las decisiones es un individuo y que actúa como tal; que los deseos de dicho individuo son congruentes y, por lo tanto, se puede asignar un orden a sus preferencias y evaluar la verosimilitud de ciertas cosas que ocurren; y que lo principal es el resultado de la decisión, no el proceso que lleva a ella. Los factores intermedios o la obtención del consenso no forman parte del análisis principal. El

responsable de tomar las decisiones examina los problemas como si fuesen acertijos para los que, si se cuenta con metas claras y suficiente información, siempre existen soluciones correctas que pueden encontrarse antes bien mediante el cálculo que mediante el ejercicio de la habilidad política. (Majone, 1989).

Herramientas para una política pública de competencia con perspectiva de género.

La competencia contribuye al crecimiento económico, la innovación y la productividad, impulsando la recuperación económica general, pero también puede contribuir a la igualdad de género. Al incorporar activamente las consideraciones de género en el trabajo diario, las autoridades de competencia tienen el potencial de mejorar la eficacia y el impacto de sus iniciativas, fomentando al mismo tiempo una economía más competitiva, resiliente e inclusiva. (OECD, Herramientas para una política de competencia con perspectiva de género, 2023).

La política de competencia con perspectiva de género aumentan las responsabilidades para las mujeres considerando que asumen cargos de toma de decisiones claves dentro de la administración pública.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) toma en cuenta las siguientes herramientas para una política pública de competencia con perspectiva de género: (OECD, Herramientas para una política de competencia con perspectiva de género, 2023).

1.- La recopilación de datos ayuda a entender cuándo y cómo diversos grupos de personas se ven perjudicados de forma desproporcionada por conductas anticompetitivas.

Las autoridades de competencia necesitan datos desglosados para comprender cuándo y cómo diversos grupos de personas se ven perjudicados de forma desproporcionada. Los datos desglosados por género son un buen punto de partida. Sin embargo, disponer de un conjunto de datos más amplio es aún mejor, ya que se pueden utilizar datos demográficos adicionales para controlar otras características.

2.- El uso de encuestas reales son clave para entender mejor el comportamiento del ciudadano.

Las encuestas permiten comprender el comportamiento de las y los ciudadanos, cuando son realizadas correctamente y no para crear políticas públicas a modo del gobierno al mando.

3.- La aplicación de una perspectiva de género a la definición del mercado y al análisis de los efectos competitivos muestra a quién afecta la conducta anticompetitiva y en qué medida.

4.- Los remedios a la medida corrigen o compensan el daño causado a un grupo desfavorecido específico.

Las autoridades podrían tener en cuenta las diferencias de comportamiento para determinar el nivel de daño para grupos específicos y adaptar los remedios para corregir o compersarlo. Pueden considerar resultados que apunten y mejorar el bienestar de los grupos más afectados negativamente.

5.- Considerar la diversidad de género en investigaciones, con la finalidad de actuar ante posibles actos de corrupción.

6.- Incluir consideraciones de género en cumplimiento y promoción.

7.- Las autoridades de competencia podrían beneficiarse de una plantilla diversa por muchas de las mismas razones que los consejos de administración para la toma de decisiones importantes.

8.- Garantizar la inclusividad, ayudando a garantizar el impacto del trabajo y decisiones. Este diálogo podría ayudar dar lugar a mejores o mayores denuncias o sugerencias para actividades de aplicación o cumplimiento de la ley que aborden las conductas que afectan a las mujeres.

9.- Decisiones prioritarias que las mujeres accedan al mercado laboral.
10.- Aplicar una perspectiva de género en la administración pública.

También es importante tener en cuenta que la administración pública podría fortalecer la confianza mejorando los niveles de satisfacción con los servicios administrativos. Esto implicaría garantizar equidad en la prestación de servicios, así como que los mismos den respuesta y puedan adaptarse a las diversas necesidades de la ciudadanía. Al mismo tiempo, iniciativas que promuevan la

entre generaciones, equilibren los intereses de diferentes grupos de la sociedad y estén basadas en evidencia fiable. Mejorar las percepciones ciudadanas respecto a su voz en la formulación de políticas y garantizar que los organismos públicos utilicen los datos personales de forma legítima, que las solicitudes a beneficios públicos sean tratadas de manera justa y que las instituciones estén preparadas para proteger vidas en situaciones de emergencia. (OECD, Encuesta de la OCDE sobre los determinantes de la confianza en las instituciones públicas de América Latina y el Caribe Resultados 2025, 2025).

La transversalización de la perspectiva de género.

Para poder garantizar la eficacia de la perspectiva de género es necesario otro proceso más: la transversalización de esta perspectiva. En el año de 1997, el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas definió este concepto de la siguiente manera: “transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas,

en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros. (Unidas O. M.).

Se trata de una estrategia para lograr que las preocupaciones de mujeres y hombres formen parte del proceso de elaboración, implementación, control y evaluación de las políticas públicas y de los programas en todos los niveles y esferas, y así, se logre el beneficio de hombres y mujeres. El objetivo final es la igualdad de género. (Unidas O. M.).

De acuerdo con el informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, el éxito de las políticas y de las medidas destinadas a respaldar o reforzar la promoción de la igualdad de género y la mejora de la condición de la mujer debe basarse en la integración de una perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad, así como en la aplicación de medidas positivas con ayuda institucional y financiera adecuada en todos los niveles.

Es fundamental establecer que, las políticas públicas que buscan utilizar la perspectiva de género se desarrollan en un Estado de Derecho y son instrumentos de gran importancia en el logro de la igualdad. Este tipo de políticas públicas representan el punto de partida en el avance de las políticas que buscan atacar las desigualdades. (Unidas O. M.).

La utilización de la perspectiva de género en las políticas públicas busca transformar el orden de género otorgado por la supremacía masculina, para lograr la simetría

basada en una equidad entre ambos géneros que sustenta la igualdad de los derechos que comporta esa equidad. (Unidas O. d., Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995).

Al analizar las políticas públicas de acuerdo con la perspectiva de género se encuentran diferentes tipos. Mercedes Barquet lo explica de la siguiente manera: primero, existen las políticas neutras al género. Estas políticas tienen efectos discriminatorios para las mujeres y/o refuerzan roles de género, lo que conduce a reforzar las desigualdades de género. (Benítez, 2012).

En segundo término, están las políticas públicas centradas en las mujeres, con el único objetivo de beneficiar sin cuestionar las desigualdades de género. Sin embargo, el resultado es negativo porque las fuentes de desigualdad continúan presentes.

En tercer lugar, se encuentran las políticas públicas sensibles al género, para eliminar las diferencias sociales y culturales entre mujeres y hombres. Este tipo de políticas públicas se diseñaron para ampliar la igualdad de oportunidades, eliminar la discriminación y lograr la igualdad de género entre hombres y mujeres.

Presupuesto con perspectiva de género.

Los presupuestos públicos son un instrumento de política económica y social que refleja las prioridades de los Estados en relación con el bienestar de la población y el desarrollo del país así como su compromiso con los derechos humanos de hombres y mujeres. En este sentido, la forma en la cual se distribuyen los recursos presupuestales juega un importante papel para crear condiciones favorables para

remediar y compensar la desigualdad de género en el trabajo no remunerado y el remunerado, en acceso a la propiedad de recursos materiales, en el acceso a créditos y también para erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres. (Mujeres O.)

La Organización de las Naciones Unidas (Mujeres O.) define el presupuesto sensible al género como aquel cuya planeación, programación y presupuesto contribuye al avance de la igualdad de género y la realización de los derechos de las mujeres. Para ello es necesario identificar las intervenciones de política sectorial y local que se requieren para atender las necesidades específicas de las mujeres, cerrar las brechas de desigualdad de género y eliminar la discriminación contra las mujeres. Los presupuestos sensibles al género consideran todas las fases de elaboración presupuestaria, desde la formulación, la planeación, la elaboración del presupuesto y la evaluación de impacto de las intervenciones públicas. Un aspecto importante considerado también en los presupuestos sensibles al género es el análisis del impacto diferenciado de la recaudación entre hombres y mujeres.

Las iniciativas del presupuesto sensible al género deben realizarse fortaleciendo la normatividad para lograr la igualdad de resultados, innovar capacidades y mecanismos de monitoreo y evaluación de una manera más transparente y rendición de cuentas a las mujeres.

La Organización de las Naciones Unidas Mujeres (Mujeres O.) promueve la armonización legislativa con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres para que las leyes de planeación y, presupuestos y de responsabilidad hacendaria contemplen la igualdad de género y la no discriminación contra las mujeres. La idea detrás del desarrollo de estos presupuestos es que el ejercicio del gasto de un gobierno no es neutro al género. La política pública puede contribuir a disminuir o incrementar las desigualdades entre hombres y mujeres en áreas como el trabajo remunerado y no remunerado, la salud, la educación, la nutrición, por mencionar algunas. Uno de los mecanismos

utilizados para el logro de la igualdad de género es la aplicación de medidas especiales de carácter temporal, las cuales están orientadas a allanar el camino hacia la igualdad de género. Un ejemplo de estas acciones es la asignación de recursos públicos etiquetados a programas y acciones que benefician particularmente a mujeres, es decir, que su destino se garantiza por ley y no puede ser utilizado para un fin distinto.

El Instituto Nacional de las Mujeres creado por el Presidente de la República en 2001, Vicente Fox Quesada, cuyo objetivo principal fue promover y fomentar la igualdad y el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación igualitaria en la vida política, cultural, económica y social del país. (México G. d., Los primeros pasos del INMUJERES, 2021).

La Entidad de las Naciones Unidas para el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) han desarrollado, desde 2012, proyectos encaminados a transformar el proceso de gestión pública, fortaleciendo las capacidades técnicas para concretar la igualdad de género en las acciones públicas y desde el presupuesto. (Mujeres O.)

Incluir la perspectiva de género no implica simplemente integrar a las mujeres en el proceso, sino tomar en cuenta las desigualdades de género y garantizar que se integre en todos los sectores, como la seguridad, la infraestructura, la educación y la salud. (Martínez, 2025).

La asignación de recursos públicos deben tener un objetivo y visión específica, no solamente destinarlo o etiquetarlos de una manera histórica, o para cumplir con un requisito, al contrario se debe buscar que se reviertan o reduzcan las brechas de género que den como resultado positivo el fortalecer la autonomía y el pleno derecho de las mujeres.

La incorporación de la perspectiva de género en la administración es clave para promover la equidad y corregir desigualdades históricas.

El Diagnóstico del presupuesto para la igualdad sustantiva en México desde el enfoque de una política fiscal feminista (Martínez, 2025), menciona seis atributos que deben tener los presupuestos para contribuir a la igualdad de género para establecer los criterios de análisis y destacar prácticas que pueden replicarse, los cuales se mencionan a continuación:

1.- Multidimensionalidad. Reconoce la existencia de diferentes autonomías: política, económica y social, y su interdependencia. En un modelo de presupuestación con enfique de género, esto significa que el análisis y la asignación presupuestaria abordan de manera integral estas dimensiones, reconociendo que las decisiones en un área pueden influir en otras.

2.- Oportunidad. Incorporación de la perspectiva de género en cada etapa del ciclo presupuestario en el momento en el que tendrá más impacto potencial, asegurando que no sea una consideración adjetiva o posterior a la toma de decisiones. La perspectiva de género debe ser parte integral del proceso presupuestario desde el inicio, debe complementar otras políticas públicas e integrarse en las mismas etapas.

3. Orientación a resultados. Un presupuesto con enfoque de género busca resultados medibles en términos de igualdad de género, para asegurar que las políticas públicas tengan un impacto potencial real y positivo a género. Esto implica el establecimiento de indicadores y metas claras, como la implementación de monitoreo continuo y evaluaciones de impacto potencial en las brechas de género. También reconoce la necesidad de considerar los efectos indirectos y las posibles consecuencias no deseadas de la asignación de recursos, de modo que, se eviten

inversiones que perpetúen abusos laborales y, en cambio, se fomente la capacitación sobre la perspectiva de género.

4.- Inclusión. En un modelo de presupuestación con enfoque de género la inclusión implica la participación activa de personas beneficiarias y expertas en todo el proceso, incluyendo la participación de mujeres, en particular de grupos tradicionalmente excluidos.

5.- Sostenibilidad. Implementación de políticas es un proceso permanente, que requiere marcos normativos y políticas que promuevan la igualdad de género a largo plazo. Esto incluye la planificación de recursos financieros específicos, como ingresos etiquetados o bonos, y la adaptación de herramientas operativas (software, manuales de personal, capacitación). Aunque la capacitación es necesaria, por sí sola no es suficiente; es clave asegurar que las políticas de género se integren de manera efectiva en los sistemas existentes.

6.- Transparencia con rendición de cuentas. Garantizar el acceso a la información, con resultados públicos y comprensibles para la sociedad, promoviendo la rendición de cuentas y la confianza en las instituciones. Implica una metodología clara en el diseño e implementación de las políticas de género y la publicación de esta información de manera oportuna, como el mapeo de recursos o el cálculo de anexos transversales. La rendición de cuentas en presupuestos con enfoque de género está respaldada por la idea de que los responsables de las decisiones financieras deben rendir cuentas sobre el potencial impacto de sus decisiones en el cierre de las brechas de género.

Incorporación de la perspectiva de género en la administración pública.

A partir de la conceptualización de la perspectiva de género como herramienta de análisis, se ha ido incorporando en diferentes ámbitos y se ha logrado

paulatinamente su institucionalización. Esta institucionalización se da cuando se logra incorporar la perspectiva de género en los asuntos públicos. Esto implica que se adopten, creen, adecuen e implementen reglas en las diferentes instituciones estatales para lograr la modificación positiva de la situación de las mujeres (Benítez, 2012).

Se ha considerado que el Estado y sus instituciones son entes neutrales, donde su actividad afecta de manera similar a hombres y mujeres. No obstante, Mercedes Barquet y Alejandra Benítez mencionan que: el Estado está definido por una tendencia a reproducir desigualdades de género, que se llegan a traducir en políticas discriminatorias para las mujeres (Benítez, 2012). Razón por la cual, surge la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la administración pública donde se logre reconocer el compromiso del Estado con las mujeres en el ámbito social con los hombres.

La institucionalización de la perspectiva de género es de gran importancia y esencial en el ámbito político, para combatir la desigualdad de género. Las organizaciones internacionales han puesto en marcha diferentes alternativas y dinámicas para introducir de carácter obligatorio y de manera prioritaria.

La inclusión del género en las políticas públicas empezó a tener atención con las conferencias internacionales sobre la mujer (1975, 1985 y 1995), además de las conferencias mundiales sobre temas como la salud, medio ambiente, población y desarrollo, en donde la problemática de las mujeres fue considerada. Estas conferencias fueron el resultado de una gran movilización por parte de las mujeres, en todas las latitudes del planeta (Stromquist, 2006). En 1975 se llevó a cabo, en México, la primera de estas conferencias. Esta reunión marcó un punto de inflexión sobre el papel de las mujeres en la sociedad. Era la primera vez que se planteaba el tema de la igualdad de las mujeres en los procesos de participación política y se trató la importancia de que éstas tomaran parte de las acciones políticas. Para 1979, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), aprobó la

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (González, 2024).

El espíritu de la Convención tiene orígenes en los objetivos de la ONU: reafirmar la fe en los derechos humanos, en la dignidad y valor que la persona humana y en igualdad de derechos de hombres y mujeres. Define, además, el significado de la igualdad y marca la pauta de cómo lograrla. En este sentido, establece un programa de acción para que los Estados partes garanticen el goce de esos derechos. (Unidas A. G.).

La segunda de estas conferencias mundiales fue sobre la condición jurídica y social de la Mujer que se celebró en Copenhague en 1980. Se discutió cómo estaban impactando las directrices establecidas en la conferencia anterior, en la vida de las mujeres. Se concluyó que todavía existía una importante breca entre lo que estaba establecido a nivel legal y lo que se implementaba en la práctica. Por lo tanto, la discusión se centró en la igualdad de oportunidades que debía existir entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: educativos, laboral y acceso a la salud. Se estableció que sería imposible aspirar a mejorar la vida de las mujeres sin la voluntad de los Estados, sin el reconocimiento de las mujeres en la sociedad y sin la participación de éstas en el espacio político. (González, 2024).

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing se realizó en 1995, donde por primera vez se abrió debate con el tema de género, adoptando de esa manera la perspectiva de género, para que los gobiernos incluyeran la transversalidad de la perspectiva de género en sus políticas públicas.

Con todas estas acciones la Organización de las Naciones Unidas pretendía fomentar el uso de la perspectiva de género como una herramienta metodológica para lograr la erradicación de la desigualdad entre hombres y mujeres; también buscaba que esto trascendiera en todos los países. Es por ello, que la ONU ha buscado la “institucionalizar una política antidiscriminatoria que parta de reconocer

que las mujeres tienen derechos, que muchas están en situaciones de marginación y que hay que empoderarlas" (Lamas, 2009).

Como respuesta y compromiso de la Conferencia, los Estados han ratificado las convenciones y han implementado la perspectiva de género dentro de la administración pública.

Con la institucionalización de la perspectiva de género, por medio de las organizaciones internacionales, se han unido a los trabajos grupos feministas, quienes han exigido a los países que cumplan los tratados cuando entran en vigor.

El mandato respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres está acordado universalmente por los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas y engloba todos los ámbitos de la paz, el desarrollo y los derechos humanos. Los mandatos sobre la igualdad de género toman como base la Carta de las Naciones Unidas, la cual, de manera inequívoca, reafirmó la igualdad de derechos de mujeres y hombres. (Mujeres O. d., Incorporación de la perspectiva de género).

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995 defendió la incorporación de una perspectiva de género como un enfoque fundamental y estratégico para alcanzar los compromisos en igualdad de género. La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing resultantes instan a todas las partes interesadas con políticas y programas de desarrollo, incluidas organizaciones de las Naciones Unidas, Estados Miembros y actores de la sociedad civil, a tomar medidas en este sentido.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas define la incorporación de una perspectiva de género como el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una

estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad (sustantiva) entre los géneros.

Según esto, la igualdad de género es el objetivo de desarrollo general y a largo plazo, mientras que la incorporación de una perspectiva de género es un conjunto de enfoques específicos y estratégicos, así como procesos técnicos e institucionales que se adoptan para alcanzar este objetivo. La incorporación de una perspectiva de género integra la igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas de un país, en políticas centrales o locales, y en programas de servicios y sectoriales. Con la vista puesta en el futuro, se propone transformar instituciones sociales, leyes, normas culturas y prácticas comunitarias que son discriminatorias, por ejemplo, aquellas que limitan el acceso de las mujeres a los derechos sobre la propiedad o restringen su acceso a los espacios públicos. (Mujeres O. d., Incorporación de la perspectiva de género).

Capacitación de la perspectiva de género en la administración pública.

El Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dice: “todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en

esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas de los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá provenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley". (Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

La Declaración y la Plataforma de Beijing de 1995 es una agenda para el empoderamiento de las mujeres. Es el camino de políticas internacionales para la acción y orientación e inspiración para lograr la igualdad de género y los derechos humanos.

En la Administración Pública, la inclusión de la perspectiva de género es imprescindible tanto en los tres poderes de la Unión, así como en todos los espacios gubernamentales.

Existen obstáculos y resistencia institucional para lograr la capacitación con perspectiva de género en la administración pública, a pesar de que se asigna presupuesto para dichas actividades, lo que impide se realice dicha obligación administrativa. La capacitación es clave para que las mujeres tengan herramientas fundamentales y conocimiento en el diseño y políticas públicas bajo el criterio de igualdad, inclusión y no discriminación.

La sensibilización de mujeres y hombres que trabajan en la administración pública sobre la atención que se debe brindar a la ciudadanía sin discriminar a nadie, fomentando siempre un trato digno, respetuoso e inclusivo, para evitar la violencia institucional y la revictimización.

Con la capacitación se deben promover ambientes laborales libres de violencia, acoso y/o hostigamiento sexual, fortaleciendo la cultura de la equidad, igualdad y respeto de manera segura en cualquier área de la administración pública.

Asimismo, es necesaria la capacitación para que cuenten con herramientas actualizadas en la toma de decisiones de una manera segura, justa y con perspectiva de género, buscando siempre que las y los ciudadanos logren confiar en las y los servidores públicos.

La implementación de la perspectiva de género en el ámbito público tiene un avance, sin embargo, con la capacitación se pueden romper paradigmas y crear estrategias en cumplimiento con las normas vigentes.

La perspectiva de género debe ser un principio rector en el quehacer público, la profesionalización y capacitación de las personas servidoras públicas es clave para la igualdad sustantiva. La transformación del poder institucional para la construcción de estructuras sólidas con perspectiva de género es un deber constitucional que le compete a todo el aparato del Estado, asumir este compromiso es comprender que los tiempos actuales ya no permiten retrocesos, por el contrario, acciones concretas con resultados visibles y tangibles. Los sesgos sociales, culturales y presupuestales representan un gran reto gubernamental que debe ser enfrentado con la firme convicción de consolidar una administración y gestión pública capaz de garantizar los derechos y oportunidades para todas las mujeres. (Ortiz, 2026).

Proceso de la institucionalización de la perspectiva de género.

En México, el proceso de la institucionalización de la perspectiva de género es lento, sin embargo, ha ido evolucionando a lo largo del tiempo con acciones concretas y ayuda constante en pro de la igualdad entre mujeres y hombres. A partir de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en 1995 en Pekín, México suscribió la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, donde dio inicio a la institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública, con el objetivo de transversalizar el enfoque de igualdad.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 se reconoció que las inequidades y desigualdades entre mujeres y hombres son evidentes en los diversos ámbitos, desde el urbano/rural, regional, social, económico, institucional, cultural, hasta el familiar. Además, se advirtió que la inequidad de género se refleja en las condiciones de dependencia, subordinación, exclusión, discriminación y violencia que vive la mujer en México y en las formas desigualdades de relación entre mujeres y hombres. Como voluntad política, se incorporó la equidad y la igualdad de oportunidades como fundamento rector de las políticas públicas y se creó un mecanismo institucional nacional que funcionara como rector de la política de género, lo cual dio lugar a la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en enero de 2001 (Carmona, 2015).

El marco legal del Instituto Nacional de las Mujeres es la creación y promulgación de la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, que tal como lo menciona en el artículo 1, que a la letra dice: “tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbito público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo o género. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional”. (Unión, Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, 2006).

En el año 2024 cambio de Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) a la Secretaría de las Mujeres, con la misión de promover las acciones para avanzar hacia la igualdad sustantiva y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, adolescentes y niñas en México, a través de la conducción de la política nacional de género que articule los esfuerzos de las entidades, sectores y organizaciones del ámbito público, social y privado, así como de la sociedad en general, para construir una sociedad de bienestar de derechos con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. (México G. d., Secretaría de las Mujeres, 2026).

La noción de género.

Para poder dar cuenta de lo que es el género se debe partir de que es una categoría que relaciona roles socialmente construidos, así como relaciones entre hombres y mujeres. Así tenemos que, los roles de género se van modificando con el transcurso del tiempo y que, irán reflejando los cambios en las estructuras de poder y en la normativa de las sociedades. (Mundial B. , 2003).

Así tenemos que el género es un sistema de prácticas, representaciones, normas y valores que se construyen en una sociedad alrededor de la diferencia biológica entre hombres y mujeres. Como construcción social, el género se impone a todos los individuos, tanto a hombres como a mujeres. A su vez, esas mujeres y hombres reproducen esos significados a través de sus experiencias, intercambios y su participación social e institucional. (Lerner, 2003).

La incorporación de la equidad de género en la administración pública es el resultado de un proceso político y social. Es una situación que avanza en instrumentos internacionales, reconociendo la magnitud y el impacto, ha sido pieza clave para que se ejerza el derecho de la igualdad entre mujeres y hombres a nivel mundial.

Finalmente, para poder aplicar la perspectiva de género es relevante retomar lo planteado por Blanca Elisa Cabral en el sentido de que el género como categoría de análisis e interpretación, nos lleva a una dimensión teórica que permite explicar, cómo las sociedades construyen, desarrollan, legitiman y reproducen las desigualdades sociales entre mujeres y hombres basados en un factor biológico e histórico de las diferencias sexuales y trasladado a las desigualdades sociales entre los sexos. (Cabral, 2000).

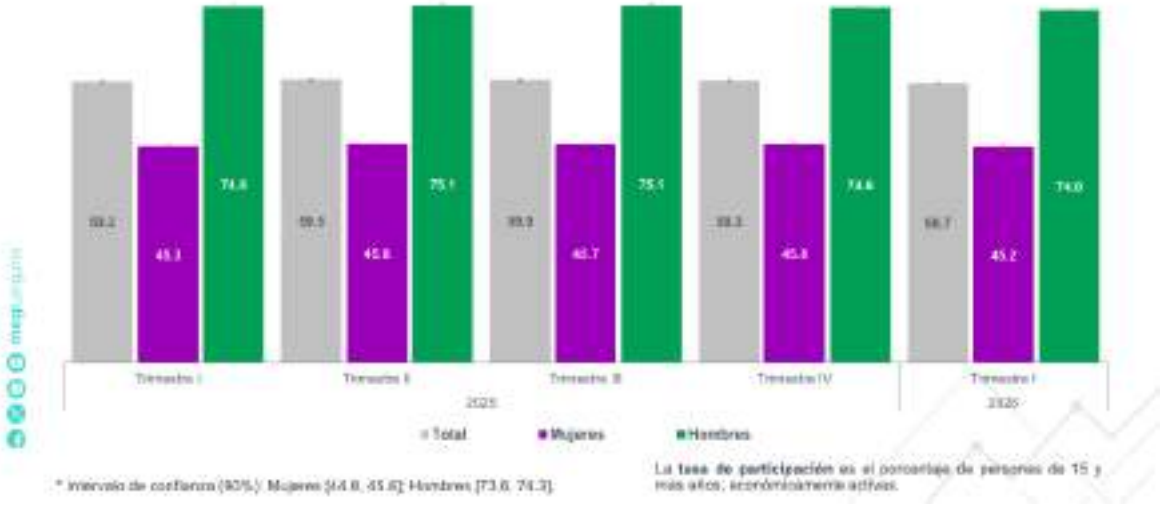
Impacto económico con perspectiva de género.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) al primer trimestre 2026 la participación económicamente activa de las mujeres es del 45.2%, como se muestra a continuación:

Tabla 1 Tasa de participación en la fuerza laboral

(porcentaje de la población de 15 y más años)

Primer Trimestre 2026



FUENTE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI. (INEGI, 2026).

Lo anterior implica que México debe diseñar estrategias oportunas para acelerar la incorporación de mujeres en el ámbito laboral.

El talento de las mujeres en el mercado laboral es clave para el crecimiento económico sostenible e inclusivo, especialmente ante desafíos como reducir la tasa de informalidad, mejorar la productividad y calidad de vida.

Entre 2014 y 2024, la participación económica de las mujeres en México creció a un ritmo más lento que el promedio de los países de la Organización para la

Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), por lo que el país se aleja cada vez más de la tendencia internacional de reducir la brecha de género en el mercado laboral. (IMCO, 2025).

La incorporación de las mujeres al ámbito laboral es una oportunidad para la economía nacional, tanto para el sector privado y el sector público, con su participación económica podría ayudar al crecimiento económico del país.

El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) diseñó una metodología que proyecta dos escenarios que permiten medir el impacto económico de alcanzar la meta de incorporar a 18.6 millones de mujeres a la economía de México para 2035, siendo la siguiente:

1.- Escenario base. Proyecta cómo se vería la economía mexicana en 2035 de continuar con la tendencia actual en la tasa de participación económica de mujeres.

2.- Escenario meta OCDE. Estima cómo se vería la economía mexicana si la participación económica de las mujeres alcanza a los países de la OCDE (67%) en un menor periodo (2035). (IMCO, 2025).

El IMCO estima que entre 2025 y 2035 podrían sumarse 6.9 billones de pesos adicionales al Producto Interno Bruto (PIB) si se logra el escenario meta. Es decir, si el país opta por acelerar la inclusión de más mujeres, en 2035 el PIB podría ser 3.7% mayor en comparación con el escenario base. Además el valor económico del trabajo de las mujeres aumentaría 35%, pasando de 3 billones de pesos a 4.1 billones de pesos. (IMCO, 2025).

Ilustración 1 Escenario de crecimiento del PIB de México,

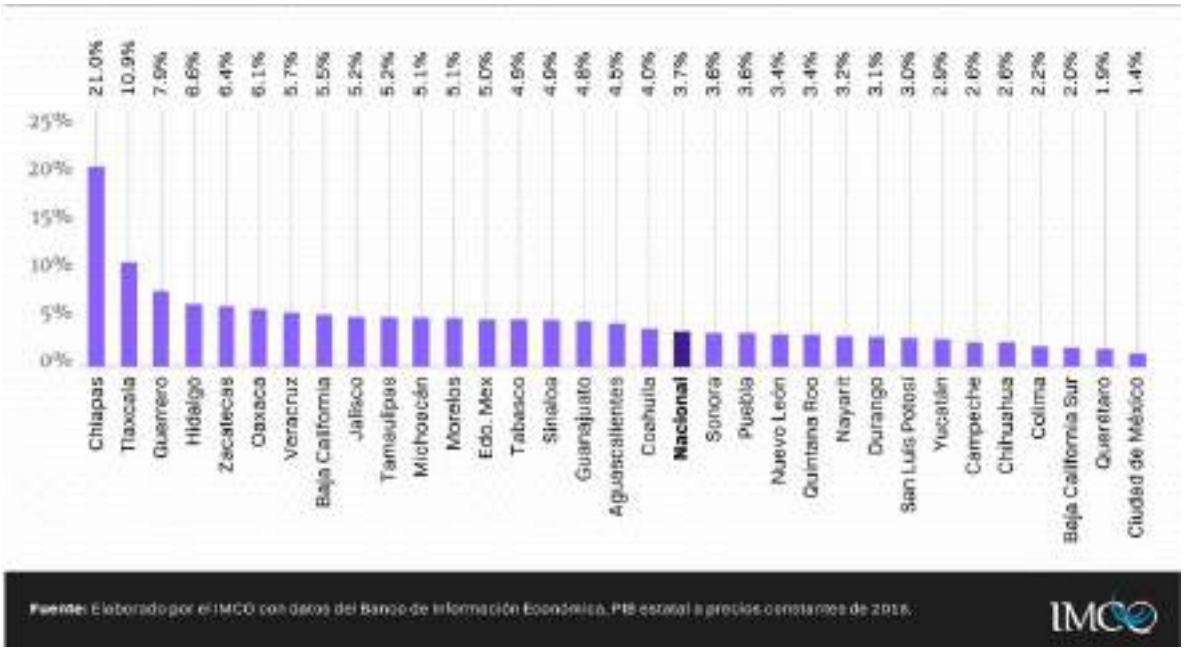


FUENTE: Instituto Mexicano para la Competitividad, IMCO.

Las entidades con la menor participación económica de mujeres son las que se beneficiarían en mayor medida de incluirlas. En la Ciudad de México y Querétaro, entidades con tasas de participación económica de mujeres por encima de la cifra nacional, el PIB estatal de 2035 aumentaría entre 1.4% y 1.9% en comparación con la tendencia actual. En contraste, el PIB del estado de Chiapas podría ser hasta 21% mayor, mientras que el de Hidalgo, Zacatecas y Oaxaca aumentaría alrededor de 6% en dicho escenario. Para los estados es una oportunidad de impulsar su economía local, ya que, al acercarse a la meta, las entidades federativas podrían aumentar su PIB en promedio 4.9% en 2035. (IMCO, 2025).

Tabla 2

Diferencia porcentual del PIB 2035 entre el escenario base y la meta por entidad



FUENTE: Instituto Mexicano para la Competitividad, IMCO. Se contempla únicamente la participación económicas de las mujeres.

México tiene que incorporar de manera mas ágil la inclusión económica de las mujeres, de lo contrario se quedará atrás en comparación con los demás países que continúan avanzando en la igualdad de género en el mercado laboral.

En este contexto, resulta indispensable diseñar e implementar estrategias que favorezcan una mayor participación de las mujeres en la administración pública, garantizando su acceso en condiciones de igualdad a los espacios de toma de decisiones y a los distintos niveles de responsabilidad. El fortalecimiento de la participación femenina no solo contribuye a la construcción de instituciones más inclusivas y representativas, sino que también permite aprovechar capacidades y talento que históricamente han sido subutilizados, generando beneficios tanto para la gestión pública como para el desarrollo económico y social del país.

Sin duda, las mujeres son pieza clave para la competitividad del país y de todas las entidades federativas. Dentro de la administración pública y el sector privado se pueden romper paradigmas con perspectiva de género para impactar en el mercado laboral de una manera favorable.

Perspectiva de género.

La Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres define a la perspectiva de género como la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. (Unión, Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, 2026).

Cualquier persona que labore en la administración pública, pasa por la transversalización de la perspectiva de género, tomando en cuenta que en cada toma de decisión debe asegurar que las acciones y resultados beneficien tanto a las mujeres como a hombres, contribuyendo así a cerrar la brecha de género. Por ejemplo, implementar el alumbrado público en zonas concurridas por mujeres, se debe identificar las zonas geográficas, donde existe mayor índice de vandalismo, violencia, inseguridad, etcétera.

Con la transversalización de la perspectiva de género se incorpora en todas las etapas, dimensiones y aspectos del ciclo de los planes, programas y proyectos; es relevante a todos los sectores y acciones de las dependencias y entidades que integran la administración pública; se basa en información desagregada sobre la situación de hombres y mujeres, el análisis de las brechas de género y sus causas en un contexto específico; se orienta hacia la redistribución de recursos, responsabilidades y poder para eliminar las brechas de género y el pleno ejercicio de derechos; incorpora el principio de igualdad, como estrategia para lograr la igualdad de oportunidades, trato y resultados. (ONU Mujeres México, 2023).

En la guía práctica para alcaldesas y alcaldes sobre cómo incorporar las cuestiones de género en sus prioridades políticas y procesos de programación pública realizada por la Organización de las Naciones Unidades en México (ONU Mujeres en México) en conjunto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México (PNUD) y el Departamento de Asuntos Políticos y Consolidación de la Paz (DPPA) en México, clasifican los tipos de políticas públicas con respecto al género de la siguiente manera (ONU Mujeres México, 2023):

Las políticas ciegas al género son aquellas que aparentemente benefician a toda la población, pero que tienen algún componente que puede excluir a las mujeres. Estas políticas son aquellas que, aunque aparentemente neutrales, están implícitamente sesgadas a favor de los hombres, porque se basan en la noción de un actor masculino y necesidades e intereses de los hombres sin tomar en cuenta la realidad de las mujeres. Un ejemplo de este tipo de política ciega al género es una política enfocada a las personas en situación de pobreza que generaliza las necesidades de las personas en situación de pobreza y, por lo tanto, no toma en cuenta las condiciones de las mujeres en situación de pobreza y no las beneficia.

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

Los tres posibles tipos de políticas respecto a género para una mayor claridad (ONU Mujeres México, 2023):

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

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

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

No obstante, estas políticas suelen ser propensas a dejar intactas las desiguales relaciones vigentes entre los géneros. Este tipo de políticas está en la base de los llamados planes, programas y proyectos específicos, en los que las mujeres son el grupo objetivo y las principales participantes.

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

Perspectiva de género en el Poder Legislativo.

Según la revista Forbes México, al ritmo actual, la igualdad de género en las más altas esferas políticas no se logrará en 130 años. Los obstáculos por lo que pasan las mujeres para acceder a cargos políticos siguen sin ser derribados. Las cuotas funcionan como una base, pero no garantizan por sí mismas condiciones de igualdad en la participación.

Las cuotas de género son definidas por el Tribunal Electoral como un mecanismo que busca fortalecer la equidad de representación, esto se traduce en una proporción de postulaciones femeninas que los partidos políticos deben cumplir para asegurar la representación de las mujeres en la toma de decisiones. (México F. , 2021).

En el Poder Legislativo, la Cámara de Senadores se compone de 128 senadoras y senadores. De los cuales 64 son mujeres y 64 son hombres; como se visualiza a continuación:

Tabla 3 Integración por género y Grupo Parlamentario del Senado de la República. LXVI Legislatura

GRUPO PARLAMENTARIO	SENADORAS	SENADORES
Movimiento de Regeneración Nacional	33	34
Partido Acción Nacional	11	10
Partido Verde Ecologista de México	7	7
Partido Revolucionario Institucional	7	6
Movimiento Ciudadano	2	4

Partido del Trabajo	4	2
Sin Grupo Parlamentario	0	1

FUENTE: Senado de la República 2026. LXVI Legislatura. (República, 2026).

La Cámara de Diputados de la LXVI Legislatura se integra de 500 diputadas y diputados, desglosándose de la siguiente manera:

Tabla 4 Integración por género y Grupo Parlamentario de Cámara de Diputados. LXVI Legislatura

	Mujeres		Hombres		Otros
Grupo Parlamentario	Mayoría Relativa	Representación Proporcional	Mayoría Relativa	Representación Proporcional	Total
MORENA	106	40	72	35	253
PRI	2	13	9	13	37
PAN	14	19	17	20	70
PVEM	14	11	28	9	62
PT	12	7	24	6	49
MC	0	14	1	13	28
IND	1	0	0	0	1
Total	149	104	151	96	500

FUENTE: Cámara de Diputados 2026. LXVI Legislatura. (Diputados, 2026)

En México, la paridad es un mandato constitucional que obliga a los partidos políticos registrar 50% mujeres y 50% hombres en candidaturas a cargos de elección popular.

Sin duda, es de gran importancia la participación y el liderazgo de las mujeres en el Poder Legislativo, donde en dichas Cámaras se toman decisiones del futuro del país en beneficio de la ciudadanía.

Importancia de la participación de las mujeres en la administración pública.

La participación de las mujeres en la administración pública ha logrado la representatividad a nivel mundial, desarrollando políticas públicas y motivando e impulsando a nuevas generaciones para que se interesen en la vida pública.

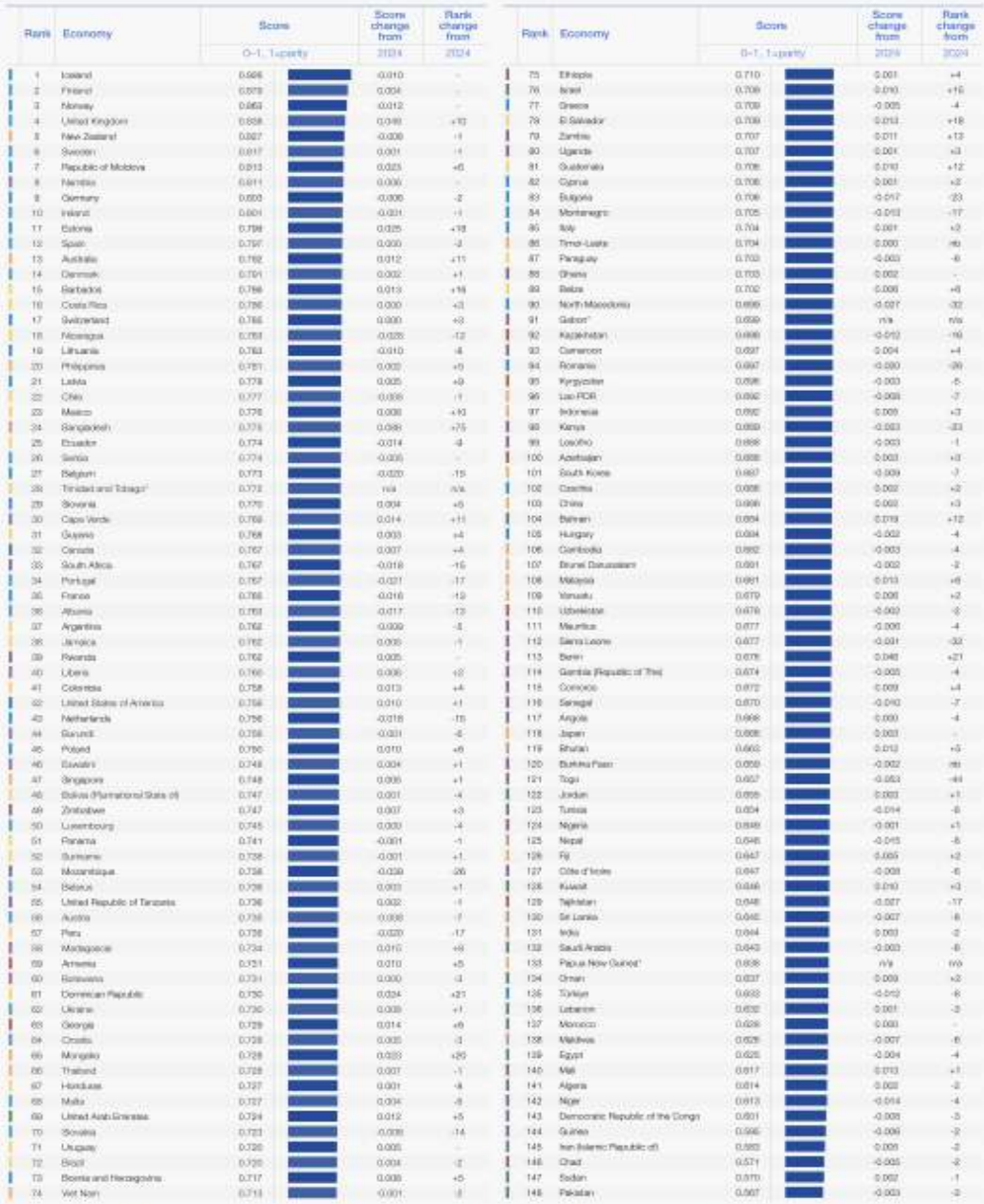
La diversidad en las posiciones de liderazgo del sector público en México es cada vez más representativa del número de mujeres que conforman el país y esto podría influir positivamente en las decisiones que se toman, la innovación y la resolución de los problemas sin precedentes que se enfrentan, gracias a que se cuenta con diferentes perspectivas. (Segura, 2021).

El sondeo Mujeres de la Alta Dirección en México, Liderazgo femenino en la nueva realidad realizado por KPMG en México, destaca fortalezas personales reconocidas por las mujeres en posiciones de liderazgo para superar la crisis, como la adaptabilidad, agilidad y resiliencia; la inteligencia emocional y la conexión con otras personas; el pensamiento estratégico, la visión y la innovación, así como la capacidad de trabajar en equipo, que podrían contribuir de forma importante en el sector público.

Según el Informe Global sobre la Brecha de Género 2025 del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés *"World Economic Forum"*) que evalúa anualmente el estado actual y la evolución de la paridad de género en cuatro dimensiones: Participación y Oportunidades Económicas, Nivel Educativo, Salud y Supervivencia, y Empoderamiento Político; son 148 economías que se evalúan, representando dos tercios de la población mundial o alrededor del 75% de las

economías del mundo, México se encuentra en el lugar número 23 de 148 países, como se muestra a continuación:

Tabla 5 índice Global de Brecha de Género 2025



Rank	Economy	Score (0–1, 1=parity)	Score change from 2024	Rank change from 2024
1	Iceland	0.946	-0.010	-
2	Finland	0.879	0.004	-
3	Norway	0.863	-0.012	-
4	United Kingdom	0.838	0.049	+10
5	New Zealand	0.827	-0.008	-1
6	Sweden	0.817	0.001	-1
7	Republic of Moldova	0.813	0.023	+6
8	Namibia	0.811	0.000	-
9	Germany	0.800	-0.006	-2
10	Ireland	0.801	-0.001	-1
11	Estonia	0.798	0.025	+10
12	Spain	0.797	0.000	-2
13	Australia	0.792	0.012	+11
14	Denmark	0.791	0.002	+1
15	Barbados	0.788	0.013	+16
16	Costa Rica	0.786	0.000	+3
17	Switzerland	0.785	0.000	+3
18	Nicaragua	0.783	-0.026	-12
19	Lithuania	0.783	-0.010	-8
20	Philippines	0.781	0.002	+5
21	Latvia	0.778	0.005	+9
22	Chile	0.777	-0.006	-1
23	Mexico	0.776	0.008	+10
24	Bangladesh	0.775	0.049	+75
25	Ecuador	0.774	-0.014	-9
26	Serbia	0.774	-0.005	-
27	Belgium	0.773	-0.020	-15
28	Trinidad and Tobago*	0.772	n/a	n/a
29	Slovenia	0.770	0.004	+5
30	Cabo Verde	0.769	0.014	+11
31	Guyana	0.768	0.003	+4
32	Canada	0.767	0.007	+4
33	South Africa	0.767	-0.018	-15
34	Portugal	0.767	-0.021	-17
35	France	0.766	-0.016	-13
36	Albania	0.763	-0.017	-13
37	Argentina	0.762	-0.009	-5
38	Jamaica	0.762	0.000	-1
39	Rwanda	0.762	0.005	-
40	Liberia	0.760	0.006	+2
41	Colombia	0.758	0.013	+4
42	United States of America	0.758	0.010	+1
43	Netherlands	0.756	-0.018	-15
44	Burundi	0.756	-0.001	-6
45	Poland	0.755	0.010	+6
46	Eswatini	0.748	0.004	+1
47	Singapore	0.748	0.006	+1
48	Bolivia (Plurinational State of)	0.747	0.001	-4
49	Zimbabwe	0.747	0.007	+3
50	Luxembourg	0.745	0.000	-4
51	Panama	0.741	-0.001	-1
52	Suriname	0.738	-0.001	+1
53	Mozambique	0.738	-0.039	-26
54	Belarus	0.738	0.003	+1
55	United Republic of Tanzania	0.736	0.002	-1
56	Austria	0.735	0.008	-7
57	Peru	0.735	-0.020	-17
58	Madagascar	0.734	0.010	+9
59	Armenia	0.731	0.010	+5
60	Botswana	0.731	0.000	-3
61	Dominican Republic	0.730	0.024	+21
62	Ukraine	0.730	0.009	+1
63	Georgia	0.729	0.014	+6
64	Croatia	0.728	0.005	-3
65	Mongolia	0.728	0.033	+25
66	Thailand	0.728	0.007	-1
67	Honduras	0.727	0.001	-8
68	Malta	0.727	0.004	-8
69	United Arab Emirates	0.724	0.012	+5
70	Slovakia	0.723	-0.008	-14
71	Uruguay	0.720	0.005	-
72	Brazil	0.720	0.004	-2
73	Bosnia and Herzegovina	0.717	0.008	+5
74	Viet Nam	0.715	-0.001	-3
75	Ethiopia	0.710	0.001	+4
76	Israel	0.709	0.010	+15
77	Greece	0.709	-0.005	-4
78	El Salvador	0.709	0.013	+18
79	Zambia	0.707	0.011	+13
80	Uganda	0.707	0.001	+3
81	Guatemala	0.706	0.010	+12
82	Cyprus	0.706	0.001	+2
83	Bulgaria	0.706	-0.017	-23
84	Montenegro	0.705	-0.013	-17
85	Italy	0.704	0.001	+2
86	Timor-Leste	0.704	0.000	+6
87	Paraguay	0.703	-0.003	-6
88	Ghana	0.703	0.002	-
89	Belize	0.702	0.006	+6
90	North Macedonia	0.695	-0.027	-32
91	Gabon*	0.690	n/a	n/a
92	Kazakhstan	0.690	-0.012	-16
93	Cameroon	0.687	0.004	+4
94	Romania	0.687	-0.030	-39
95	Kyrgyzstan	0.686	-0.003	-5
96	Lao PDR	0.682	-0.008	-7
97	Indonesia	0.682	0.009	+3
98	Kenya	0.680	-0.003	-33
99	Lesotho	0.688	-0.003	-1
100	Azerbaijan	0.688	0.003	+3
101	South Korea	0.687	-0.009	-7
102	Czechia	0.686	0.002	+2
103	China	0.686	0.002	+3
104	Bahrain	0.684	0.019	+12
105	Hungary	0.684	-0.002	-4
106	Cambodia	0.682	-0.003	-4
107	Brunei Darussalam	0.681	-0.002	-2
108	Malaysia	0.681	0.013	+8
109	Vanuatu	0.679	0.008	+2
110	Uzbekistan	0.678	-0.002	-3
111	Mauritius	0.677	-0.006	-4
112	Sierra Leone	0.677	-0.031	-32
113	Benin	0.676	0.040	+21
114	Gambia (Republic of The)	0.674	-0.005	-4
115	Comoros	0.672	0.009	+4
116	Senegal	0.670	-0.010	-7
117	Angola	0.668	0.000	-4
118	Japan	0.668	0.003	-
119	Bhutan	0.663	0.012	+3
120	Burkina Faso	0.659	-0.002	+6
121	Togo	0.657	-0.053	-44
122	Jordan	0.656	0.003	+1
123	Tunisia	0.654	-0.014	-8
124	Nigeria	0.649	-0.001	+1
125	Nepal	0.648	-0.015	-8
126	Fiji	0.647	0.005	+2
127	Côte d'Ivoire	0.647	-0.008	-6
128	Kuwait	0.646	0.010	+3
129	Tajikistan	0.646	-0.027	-17
130	Sri Lanka	0.645	-0.007	-6
131	India	0.644	0.003	-2
132	Saudi Arabia	0.643	-0.003	-6
133	Papua New Guinea*	0.638	n/a	n/a
134	Oman	0.637	0.009	+2
135	Türkiye	0.633	-0.012	-6
136	Lebanon	0.632	0.001	-3
137	Morocco	0.626	0.003	-
138	Maldives	0.625	-0.007	-6
139	Egypt	0.625	-0.004	-4
140	Mali	0.617	0.013	+1
141	Algeria	0.614	0.002	-2
142	Niger	0.613	-0.014	-4
143	Democratic Republic of the Congo	0.601	-0.008	-3
144	Guinea	0.596	-0.006	-2
145	Iran (Islamic Republic of)	0.593	0.005	-2
146	Chad	0.571	-0.005	-2
147	Sudan	0.570	0.002	-1
148	Pakistan	0.567	-0.003	-2

Central Asia | Eastern Asia and the Pacific | Europe | Latin America and the Caribbean | Middle East and Northern Africa | Northern America | Southern Asia | Sub-Saharan Africa

Source

World Economic Forum, Global Gender Gap Index 2025.

Note

"-" indicates the score or rank is unchanged from the previous year.
"n/a" indicates that the economy was not covered in the 2024 edition.
* New to index in 2025.

FUENTE: Reporte Índice Global de Brecha de Género 2025. World Economic Forum. (Mundial F. E., 2025).

Según el Informe Global sobre la Brecha de Género, a nivel mundial, aproximadamente se tomarán 123 años en alcanzar la paridad global de género, siendo una herramienta importante para el crecimiento económico y la resiliencia. Los países que han invertido en el desarrollo del capital humano, tienen como resultado una economía sostenible y próspera. Cuando se aprovecha todo el talento disponible, se impulsa al crecimiento real y productivo.

En general, la brecha de género global se ha cerrado en un 68.8%, con un aumento de 0.3% en comparación al Informe Global sobre la Brecha de Género 2024. Los países con mejores resultados entre los grupos de ingresos más bajos han cerrado una mayor parte de su brecha de género en comparación con más de la mitad de las economías de ingresos altos.

Sin embargo, para alcanzar la paridad total de género a nivel global, faltan más de 100 años, ningún país ha logrado la paridad total, siguen existiendo diferencias significativas en materia de paridad económica y política.

Según el Informe Global sobre la Brecha de Género 2025, los países con mayor paridad de género son: Islandia, Filandia, Noruega, Reino Unido, Nueva Zelandia, Suecia, República Moldavia, Namibia, Alemania e Irlanda.

En primer lugar se encuentra Islandia, con un 92.6% de su brecha de género; según el Informe es la única economía por arriba del 90%.

Finlandia ocupa el segundo lugar con su brecha de género del 87%, siendo un país Europeo.

El tercer lugar lo ocupa, Noruega con el 86%, otro país de Europa, situándose en las primeras tres posiciones de brecha de género.

Reino Unido, avanzó en su brecha de género ocupando el cuarto lugar con un 83.8%, según el Informe fue debido a la igualdad de género histórico y al aumento del número de mujeres en el Parlamento, en 2024 en material de empoderamiento político tuvo una puntuación del 47.4% y en 2025 el 64.3%.

Nueva Zelandia, bajo su lugar, sin embargo sigue quedando dentro de las 10 economías con mayor paridad de género, con un 82.7% en 2025.

Suecia, ocupa el sexto lugar con un porcentaje de 81.7% en 2025.

En el séptimo lugar se encuentra República de Moldavia con un 81.3% en 2025, avanzando de esa manera su puntuación en material de paridad política desde 2026.

Namibia, con un 81.1% en 2025, continuando en octavo lugar de la brecha de género.

En noveno lugar, según el Informe se sitúa Alemania con un 80.3% en 2025.

Irlanda, se sitúa dentro de las mejores economías con mayor paridad de género en 2025 con un porcentaje del 80.1%.

La mayoría de las economías con mayor paridad de género 2025, según el Informe Global sobre la Brecha de Género 2025, son países europeos debido al avance en material de empoderamiento político.

A continuación se observa la tabla con los datos antes mencionados en material de los diez países con mayor paridad de género 2025.

Tabla 6 Países con mayor paridad de género 2025.

	Rank	Economy	Score (0–1, 1=parity)	Score change from 2024	Rank change from 2024
	1	Iceland	0.926	-0.010	-
	2	Finland	0.879	0.004	-
	3	Norway	0.863	-0.012	-
	4	United Kingdom	0.838	0.049	+10
	5	New Zealand	0.827	-0.008	-1
	6	Sweden	0.817	0.001	-1
	7	Republic of Moldova	0.813	0.023	+6
	8	Namibia	0.811	0.006	-
	9	Germany	0.803	-0.006	-2
	10	Ireland	0.801	-0.001	-1

Central Asia | Eastern Asia and the Pacific | Europe | Latin America and the Caribbean | Middle East and Northern Africa | Northern America | Southern Asia | Sub-Saharan Africa

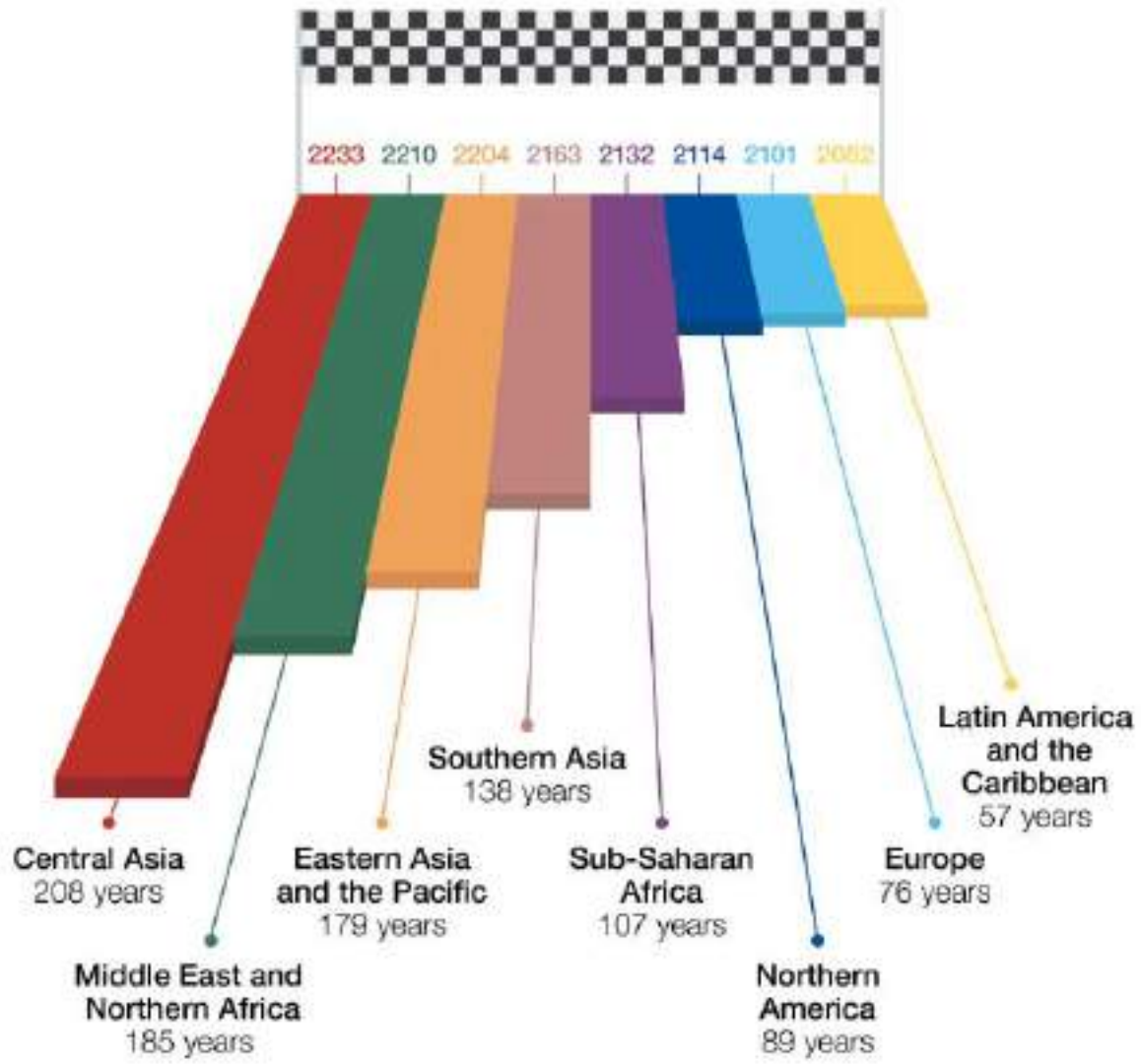
Source
World Economic Forum, Global Gender Gap Index 2025.

Note
"-" indicates the score or rank is unchanged from the previous year.
"n/a" indicates that the economy was not covered in the 2024 edition.
* New to index in 2025.

FUENTE: Reporte Índice Global de Brecha de Género 2025. World Economic Forum. (Mundial F. E., 2025).

El Informe señala que el avance para cerrar la brecha de género 2025, se encuentra en camino. Para América Latina y el Caribe menciona que le faltan aproximadamente 57 años avanzando 8.6 puntos desde 2006. Europa aún ocupando dentro de los diez lugares a los países con mayor paridad de género 2025 le faltarían 76 años para lograr la totalidad de género; seguido de América del Norte con 89 años; África Subsahariana con 107 años, Asia del Sur con 138 años, Asia Oriental y el Pacífico con 179 años, Oriente Medio y África con 185 años; y Asia Central con 208 años, como se muestra a continuación:

Ilustración 2 Cantidad de años faltantes para obtener la paridad de género.



FUENTE: Reporte Índice Global de Brecha de Género 2025. World Economic Forum. (Mundial F. E., 2025).

Para lograr el cierre global de la brecha de género, el Informe tiene ejes centrales políticos y económicos para obtener los resultados concretos y que los países se puedan apoyar en la toma de decisiones para sus políticas públicas.

El puntuaje de México en las dimensiones que evalúa el Reporte del Índice Global de Género 2025, se muestra a continuación:

Ilustración 3 Ranking de México de las dimensiones del Índice Global de Género 2025



FUENTE: Reporte Índice Global de Brecha de Género 2025. World Economic Forum. (Mundial F. E., 2025).

Empoderamiento politico, que evalúa la brecha de género en la toma de decisión política con indicadores como el porcentaje de mujeres en el poder legislativo, el informe evalúo a México con un 52.2%.

En la dimensión de la participación y oportunidades económicas, donde se mide la participación de mujeres económicamente activas en el sector privado, además de las condiciones laborales como la brecha de ingresos por género, se obtuvo un resultado de 60.9%.

Para el eje de logros educativos un 99.3% y en términos de salud y supervivencia 98%.

La Declaración y Plataforma de acción de Beijing.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995 es una agenda con visión de futuro para el empoderamiento de las mujeres. Es la ruta y el marco de políticas internacional para la acción y orientación e inspiración de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres en todo el mundo.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, fue el resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, con dos semanas de debates políticos y de intercambio de información sobre buenas prácticas, lecciones aprendidas, y experiencias, representantes de 189 gobiernos acordaron compromisos sin precedentes. Asimismo, más de 30,000 personas participaron en el foro de organizaciones no gubernamentales que tuvo lugar en Huairou, un espacio único para el establecimiento de redes, la promoción, la capacitación y el intercambio de conocimientos. (Mujeres O. d., Declaración y plataforma de acción de Beijing, 1995).

La Plataforma de Acción abarca 12 esferas de especial preocupación que continúan siendo tan relevantes: la pobreza; la educación y la capacitación; la salud; la violencia contra la mujer; los conflictos armados; la economía; el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos; los medios de difusión; el medio ambiente; y la niña. Para cada esfera de especial preocupación se identificaron objetivos estratégicos, además de una serie detallada de medidas relacionadas que los gobiernos y otras partes interesadas deben llevar a cabo a nivel nacional, regional e internacional. En el vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General en junio de 2000, celebrado para examinar la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, los gobiernos acordaron medidas adicionales para acelerar la aplicación de la Plataforma de Acción y garantizar que los compromisos en favor de la igualdad de género, el desarrollo y la paz se cumplan plenamente. (Mujeres O. d., Declaración y plataforma de acción de Beijing, 1995).

Desde 1995, los gobiernos, la sociedad civil y otras partes interesadas han trabajado para eliminar la discriminación contra las mujeres y las niñas y alcanzar la igualdad en todos los ámbitos de la vida, en los espacios públicos y privados. Se está derogando la legislación discriminatoria, disminuyendo la violencia contra las mujeres y las niñas y las prácticas nocivas reciben atención. La representación de las mujeres en los parlamentos nacionales excede el 20 por ciento a nivel mundial. (Mujeres O. d., Declaración y plataforma de acción de Beijing, 1995).

La igualdad de género es una visión compartida de justicia social y derechos humanos. Toda la humanidad tiene la responsabilidad de actuar, y en especial los gobiernos como principales garantes de derechos. Se deben aprovechar todas las oportunidades existentes a nivel nacional, regional y mundial y dar un nuevo impulso al objetivo de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y las niñas. (Mujeres O. d., Declaración y plataforma de acción de Beijing, 1995).

La Plataforma de Acción, hace hincapié en la importancia de la participación de la mujer en condiciones de igualdad en la adopción de decisiones para el logro de “un gobierno y una administración transparentes y responsables y del desarrollo sostenible en todas las esferas de la vida”. La Plataforma instó a los gobiernos a que adoptaran medidas para velar por la igualdad de acceso y la plena participación de las mujeres en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones y aumentar la capacidad de las mujeres para participar en puestos directivos. (Mujeres O. d., La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing cumplen 20 años, 2015).

En 2025, se realizó un análisis del avance de la Plataforma de Acción de Beijing, 30 años de la creación de esta. A continuación, se visualiza una gráfica en cifras, con avances en la igualdad de género, a nivel mundial en temas de legislación y representación:

Ilustración 4 Avances en igualdad de género entre 1995 y 2024,

a nivel mundial



FUENTE: Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (Mujeres O. d., Los derechos de las mujeres 30 años después de Beijing, 2025)

Entre el periodo comprendido de 1995 y 2024, se realizaron 1531 reformas legislativas que impulsaron la igualdad de género en todo el mundo. El 64% solo gozan de los derechos que tienen los hombres.

Ilustración 5 Representación de género en los escaños entre 1995 y 2024, a nivel mundial



FUENTE: Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (Mujeres O. d., Los derechos de las mujeres 30 años después de Beijing, 2025).

La proporción de mujeres en los parlamentos a nivel mundial se ha duplicado desde 1995. Con todo, 3 de cada 4 de los escaños están ocupados por hombres, y 1 de cada 4 escaños está ocupado por mujeres.

Ilustración 6 Financiamiento para la igualdad de género, a nivel mundial



FUENTE: Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (Mujeres O. d., Los derechos de las mujeres 30 años después de Beijing, 2025).

A nivel mundial, entre el periodo 2021 – 2022, la igualdad de género fue un objetivo de política del 42% de la asistencia oficial para el desarrollo bilateral asignable, cifra inferior al 45% que se destinó en el periodo 2019 – 2020. Solo el 4% de la asistencia se destinó a programas cuyo objetivo principal era la igualdad de género.

El Programa de Acción Beijing+30 comprende seis medidas para acelerar los progresos tanto en los compromisos de la plataforma como en los objetivos mundiales; ayudando en el avance a la igualdad al liberar a mujeres y niñas de la pobreza y amplificar su voz, capacidad de elección y seguridad. Ayudan a subsanar las deficiencias persistentes en la aplicación de la plataforma, con vistas a materializar cambios reales en la vida de todas las mujeres, tal como se describen a continuación:

1.-

Desarrollo inclusivo, prosperidad compartida y trabajo decente. Un número notable de países (el 70%) está reforzando las competencias de las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería, matemáticas y en el ámbito digital, pero está costando transformar los avances educativos en empleos de mejor calidad.

Para poder llevar acabo esta medida, es necesario garantizar que las mujeres puedan percibir los beneficios económicos de la revolución digital al acceder a nuevas competencias, oportunidades y servicios, cerrando la brecha digital de género y proporcionando acceso en pie de igualdad a tecnologías, servicios financieros, mercados y redes digitales.

2.- Erradicación de la pobreza, protección social y servicios sociales. Los programas de protección social han crecido en el 79% de los países. Sin embargo, persisten las disparidades en el acceso de las mujeres de grupos más desfavorecidos, en particular de las que trabajan en el sector informal. La proporción de países que promueven trabajos decentes de cuidados va al alza, aunque lentamente.

Sin embargo, para lograr la medida se requiere combatir la pobreza de las mujeres invirtiendo los presupuestos nacionales en protección social y servicios públicos de alta calidad, como la atención de la salud de las mujeres, la educación y los cuidados. Estas inversiones también pueden crear millones de puestos de trabajo decentes.

3.- Libertad frente a la violencia, el estigma y los estereotipos. Aunque el 79% de los países cuenta con planes de acción nacionales y el 90% con leyes para poner fin a la violencia contra las mujeres, la mayoría no prevén medidas suficientes en materia de financiamiento, aplicación o protección.

Es por ello, que para obtener la medida es urgente aprobar, aplicar y financiar leyes para poner fin a la violencia contra las mujeres y elaborar planes de acción

nacionales integrales que incluyan medidas de apoyo a organizaciones comunitarias y coordinación con ellas para ampliar el alcance de los servicios.

4.- Participación, rendición de cuentas e instituciones sensibles al género. Aunque el 52% de los países cuenta con medidas especiales de carácter temporal para impulsar la participación de las mujeres en la política, su escaso cumplimiento frena los progresos hacia la representación paritaria y disminuye la calidad de la formulación de políticas y la rendición de cuentas ante mujeres.

Una estrategia clave para lograr la medida es acelerar la consecuencia de un poder de decisión pleno e igual de las mujeres en los ámbitos privado y público y en todos los niveles de gobierno, incluso aplicando medidas especiales de carácter temporal.

5.- Sociedades pacíficas e inclusivas. En respuesta a la multiplicación de las crisis, 112 países y territorios han aprobado planes de acción nacionales sobre las mujeres, la paz y la seguridad. Sin embargo, solo el 28% ha aumentado los fondos destinados a aplicar esos planes, pese a los devastadores efectos de las crisis en las mujeres y a que estas desempeñan una función indiscutible en su resolución.

Para alcanzar la medida se tiene que impulsar la rendición de cuentas en el marco de la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad y la acción humanitaria con perspectiva de género mediante la adopción de planes de acción nacionales plenamente financiados y el financiamiento de las organizaciones locales de mujeres que encabezan las respuestas a las crisis y los conflictos.

6.- Conservación del medio ambiente, acción climática y fomento de la resiliencia. El 53% de los países ha integrado la cuestión de género en las leyes y políticas sobre desastres y clima, pero solo un 34% ha tomado medidas para que las mujeres accedan a empleos, lo que socava el potencial para incorporar la igualdad en las transiciones hacia el desarrollo sostenible.

los derechos de las mujeres, incluidas las de comunidades rurales e indígenas, en la transición hacia la sostenibilidad ambiental, dándoles protagonismo en la acción climática y la conservación de la biodiversidad, velando por que puedan adquirir nuevas competencias para conseguir empleos y garantizar su acceso a activos productivos y derechos sobre la tierra, es una visión benéfica para lograr la medida. (Mujeres O. d., Los derechos de las mujeres 30 años después de Beijing, 2025).

Para avanzar en el Programa de Acción Beijing+30 se requiere un impulso unificado en dos fundamentos básicos: financiamiento para la igualdad de género y movilización de datos con perspectiva de género. Las Naciones Unidas calculan que habría que invertir 360.000 millones de dólares más al año para lograr la igual de género y el empoderamiento de las mujeres a 2030.

Una reforma fiscal progresiva y la remodelación de la arquitectura financiera mundial que crea y agrava las desigualdades mundiales llevan mucho tiempo pendientes. Las organizaciones de mujeres, motores del cambio del Programa de Acción Beijing+30, precisan financiamiento sostenible y flexible para llevar a cabo su labor vital. Para acelerar los progresos también es necesario que se subsanen los déficits de datos con perspectiva de género, se generen pruebas y se pongan en manos de quienes estén a la vanguardia del cambio en la formulación de políticas, la defensa de derechos y el activismo. (Mujeres O. d., Los derechos de las mujeres 30 años después de Beijing, 2025).

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1945 reconoce los derechos de las mujeres de manera evolutiva. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés *"Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women")* es considerada como la Carta Internacional de los Derechos de las Mujeres, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidad el 18 de diciembre de 1979, entrando en vigor el 3 de septiembre de 1981. En México se firmó en 1980 y el 23 de marzo de 1981 se ratificó.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, lucha contra la discriminación de la mujer y protege los derechos de las niñas para preservar su dignidad y bienestar; también ayuda a las políticas públicas que puedan ofrecer oportunidades de igualdad.

El Protocolo Facultativo de la CEDAW establece procedimientos tanto para las comunicaciones como para las investigaciones. Para las comunicaciones, autoriza al Comité recibir peticiones relacionadas con violaciones de los derechos consagrados en la Convención y a emitir decisiones en la forma de "opiniones y recomendaciones". El procedimiento para las investigaciones permite al Comité iniciar averiguaciones acerca de violaciones graves o sistemáticas cometidas por un Estado Parte. En México, el Senado de la República aprobó el Protocolo Facultativo el 14 de diciembre de 2001 y entró en vigor el 15 de junio de 2002. (Nación, 2026).

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) está integrado por 23 personas expertas independientes de todo el mundo, su principal función consiste en vigilar y dar seguimiento a la implementación adecuada de la Convención. Su funcionamiento se encuentra regulado por la Convención y el Protocolo Facultativo. (Nación, 2026).

La función fundamental del Comité de la CEDAW es estudiar y analizar la situación de las mujeres de cada uno de los Estados parte mediante un informe presentado periódicamente (cuatrienal o cuando le sea requerido) por cada país. El Comité de la CEDAW analiza los informes y emite observaciones y recomendaciones. (Nación, 2026).

Derechos humanos de las mujeres.

Las mujeres (incluidas las niñas y adolescentes) tienen el derecho al disfrute, en igualdad de condiciones, de las mismas oportunidades y los mismos derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales que los hombres, y poder llevar una vida libre de violencia y discriminación. La igualdad entre hombres y mujeres es un principio y una garantía fundamental de las Naciones Unidas, siendo uno de los objetivos de la Carta de las Naciones Unidas de 1945. Los Estados tienen la obligación de eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres, tomar las medidas necesarias para este fin e incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones. (Humanos, 2026).

La generación de acuerdos internacionales para obligar que se continúen respetando y ejerciendo los derechos humanos de las mujeres, sigue siendo ambiguo en la práctica, debido a que únicamente queda en papel. Las mujeres siguen teniendo a nivel mundial menos oportunidades que los hombres en todos los ámbitos, tanto en la administración pública como en la privada.

La igualdad de género solo se logrará cuando las mujeres y los hombres gocen de las mismas oportunidades y obligaciones en todas las esferas de la vida. Eso significa compartir a partes iguales la distribución del poder y la influencia, y contar con las mismas oportunidades de independencia económica, educación, acceso a la sanidad y logro de sus ambiciones personales. La igualdad de género exige el empoderamiento de las mujeres, con especial hincapié en la identificación y rectificación de los desequilibrios de poder y la dotación de mayor autonomía a las mujeres para gestionar sus propias vidas. Cuando las mujeres están empoderadas, toda su familia y las generaciones futuras se benefician. (Unidas F. d., 2026).

Los derechos humanos de las mujeres son parte de los derechos humanos universales. La participación de la mujer en la administración pública, civil,

económica, social y cultural, son objetivos prioritarios en México y en las organizaciones internacionales y nacionales.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 4, dice: La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres.

Con la ayuda constante de diferentes organizaciones internacionales y nacionales, se han realizado grandes esfuerzos para impulsar la participación de las mujeres en el ámbito social y político, con la finalidad de formar mujeres para la toma de decisiones importantes y tomen el liderazgo en la vida pública, como cargos de elección popular, partidos políticos, gabinetes en los gobiernos, medios de comunicación, sindicatos, asociaciones y organizaciones sociales y derechos humanos.

La participación cada vez más amplia y activa de las mujeres en estos espacios (en los que las relaciones desiguales de poder han sido la norma) ha generado una escalada de nuevos mecanismos de exclusión, de los cuales muchos apelan a la violencia de género para limitar su mínima expresión las posibilidades de incidencia y la participación femenina. (Cores, 2020).

La violencia contra las mujeres y su participación en espacios públicos ha evidenciado claramente que las prácticas y los mecanismos de presión que se ejercen contra las mujeres distan mucho de las prácticas históricas ejercidas contra los hombres rivales en una contienda política. Las diferentes manifestaciones de violencia que se han practicado contra las presidentas, congresistas y dirigentes políticas latinoamericanas, en sus mandatos, han generado que la violencia política trascienda de privado a lo público y de lo nacional a lo internacional, hasta evidenciar el peligro que implica normalizar la violencia contra las mujeres políticas.

Una violencia que, dentro de las estructuras de poder, pareciere solo perceptible e invisible para los ojos del mundo. (Cores, 2020).

Así, la comprensión de que los hechos de violencia contra las mujeres en la política ocurren por ser mujeres es fundamental. Es indispensable comprender la dimensión de género de esta violencia que, en su mayoría, se ve invisibilizada por objetivos presumiblemente superiores, como el “interés del partido”, las “prioridades de las campañas” o las “decisiones de las autoridades”. Identificar esta dimensión nos permite avanzar en decisiones que beneficien a las mujeres afectadas, y nos permite también construir un cambio de cultura que quiebre los roles de subordinación históricamente asociados a la política. (Cores, 2020).

Movimiento de mujeres y feminista en México.

El 9 de mayo de 1971, el movimiento feminista mexicano: Mujeres en Acción Solidaria, realizó su primer evento en el Distrito Federal (actualmente Ciudad de México, en el Monumento de la Madre, a continuación, la imagen que se difundió como invitación:

Ilustración 7 Invitación a protesta 1971.



FUENTE: Cartel de invitación a la protesta. Mujeres en acción solidaria.
La lucha de las mujeres mexicanas del siglo XX. Tomado de la página web:
https://anticonceptivomedia.wordpress.com/2018/06/26/la-lucha-de-las-mujeres-mexicanas-en-el-siglo-xx/

El movimiento social feminista ha tenido múltiples formas y espacios de expresión; ha propiciado el clima de cuestionamiento a la desigualdad y marginación de las mujeres; ha reconceptualizado a la mujer, para entender que el beneficio y/o la afrenta para una es para todas; ha elaborado una perspectiva de análisis de género

que rebasa al determinismo biológico y en cambio permite distinguir cómo, a partir de las diferencias entre mujeres y hombres, se tejen las desigualdades sociales. El feminismo ha documentado y denunciado las violaciones que se cometen a los derechos de las mujeres en México; ha expresado públicamente su rechazo a cualquier forma de violencia contra las mujeres; ha construido y propuesto alternativas, programas, políticas públicas y leyes tendientes a favorecer la calidad de vida de las mujeres. (México U. N., 2026).

El feminismo es una cultura crítica que conforma un horizonte moderno ilustrado, expresa la crítica al orden patriarcal, a la condición de género de las mujeres y de los hombres, a la desigualdad y la injusticia de género. (Lagarde, 2016).

El movimiento feminista, a lo largo de las últimas cuatro décadas, ha impulsado el cuestionamiento y la transformación para erradicar las prácticas misóginas y excluyentes que imperan en la cultura patriarcal. En tiempos recientes, existe una reactivación organizada del movimiento feminista; entre otras cosas, se debe a la agudización de la violencia de género y contra las mujeres, violencia doméstica, sexual, hostigamiento, acoso, feminicidios, violencias que rompen con el desarrollo y la seguridad de las mujeres en los espacios públicos y privados, resultando en inestabilidad social, cultural y educativa. (México U. N., 2026).

El feminismo es un movimiento a nivel mundial protagonizado desde su creación por mujeres líderes, que buscaron el derecho al voto, condiciones laborales justas y dignas, que lucharon por la justicia colectiva.

Para visibilizar la lucha del movimiento feminista en contra de la violencia de género, es importante entender la dominación e impacto del orden patriarcal, basado en dos componentes esenciales:

-

Estructura social: sistema de organización social que crea y mantiene una situación en la que los hombres tienen más poder y privilegios que las mujeres.
-Ideología: conjunto de creencias que legitima y mantiene la organización social de poder y privilegios para los hombres; se emplea para justificar la violencia contra las mujeres, facultando el poder y dominio a maltratadores. (México U. N., 2026).

La violencia contra las mujeres es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que han conducido a la dominación de la mujer por el hombre, la discriminación contra la mujer y a la interposición de obstáculos contra su pleno desarrollo. (México U. N., 2026).

El feminismo alza la voz con la necesidad de ser escuchadas en una sociedad justa y sin violencia hacia las mujeres, rompiendo paradigmas y buscando transformar el estado de injusticia, violencia y desigualdad de las mujeres.

Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas y la Igualdad de Género de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, es un plan de acción con la visión de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia, erradicando la pobreza, protegiendo el planeta y asegurando el bienestar social de las personas.

La agenda 2030 tiene 17 objetivos (ODS “objetivos de desarrollo sostenible”), que se elaboraron mediante consultas públicas, interacción con la sociedad civil y negociaciones entre los países, los cuales son: fin de la pobreza; hambre cero; salud y bienestar; educación de calidad; igualdad de género; agua limpia y saneamiento; energía asequible y no contaminante; trabajo decente y crecimiento económico; industria, innovación e infraestructura; reducción de las desigualdades; ciudades y comunidades sostenibles; producción y consumo responsables; acción por el clima; vida submarina; vida de ecosistemas terrestres; paz, justicia e instituciones sólidas; alianzas para lograr los objetivos.

La igualdad de género (ODS 5) no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esencial para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas, pero el mundo está lejos de alcanzar la igualdad de género para 2030. Las mujeres constituyen la mitad de la población mundial y, por tanto, también la mitad de su potencial. Pero la desigualdad de género prevalece y estanca el progreso social. De media, las mujeres ganan un 23% menos que los hombres en el mercado laboral mundial y dedican el triple de horas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres. La violencia y la explotación sexuales, el reparto desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y la discriminación en

los cargos públicos siguen suponiendo enormes obstáculos. Todas las desigualdades se han visto agravadas por la pandemia de la COVID-19: han aumentado las denuncias por violencia sexual, las mujeres han asumido más trabajo de cuidados debido al cierre de escuelas, y el 70% del personal sanitario y social del mundo son mujeres. Al ritmo actual, se calcula que se tardará 300 años en acabar con el matrimonio infantil, 286 años en subsanar las lagunas de protección jurídica y eliminar las leyes discriminatorias, 140 años en que las mujeres estén representadas en pie de igualdad en puestos de poder y liderazgo en el lugar de trabajo y 47 años en lograr la igualdad de representación en los parlamentos nacionales. Es necesario un liderazgo político, inversiones y reformas políticas integrales para desmantelar las barreras sistemáticas que impiden alcanzar el Objetivo 5. La igualdad de género es un objetivo transversal y debe ser un elemento clave en las políticas, presupuestos e instituciones nacionales. (Unidas O. d., Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2015).

Las metas que a su letra enmarca la ONU mediante la agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre la igualdad de género son las siguientes: (Unidas O. d., Objetivos de Desarrollo Sostenible número 5: Igualdad de género, 2016).

1.- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

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

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

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

-Proporción de escaños ocupados por mujeres en la Cámara de Diputados.
-Proporción de mujeres en las gubernaturas de entidades federativas.
-Proporción de presidentas municipales.
-Proporción de mujeres en los cabildos municipales.
-Proporción de mujeres en los Congresos estatales.
-Proporción de mujeres en cargos directos.

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

6.- Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

7.- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.

8.- Participación paritaria y efectiva de las mujeres en la vida política, económica y pública, con énfasis en la disminución de brechas de todo tipo, entre ellas la salarial, en el mercado laboral y la carga doméstica de cuidados.

9.- Igualdad de oportunidad en el acceso a recursos económicos, acceso a la propiedad y servicios financieros para las mujeres.

10.-

Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbito público y privado.

Consecuencias de la Inteligencia Artificial en la vida laboral de las mujeres y la administración pública.

La participación de las mujeres en la administración pública es de gran importancia, de esa manera se desarrollan políticas que garantizan que los derechos de todas y todos los ciudadanos sean respetados.

A través del tiempo, la tecnología ha ido avanzando a un ritmo muy acelerado, el sector privado se transforma a una era digital impulsando la inteligencia artificial en la sistematización automática y el diseño de cada uno de sus procesos.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) define la Inteligencia Artificial como un sistema basado en máquinas que puede influir sobre el ambiente al producir un *output* (predicciones, recomendaciones o decisiones), para un conjunto determinado de objetivos. Utiliza datos e *inputs* basados en máquinas y/o en humanos para percibir ambientes reales o virtuales; abstraer dichas percepciones en forma de modelos a través de un análisis realizado de forma automatizada (por ejemplo con aprendizaje automático) o manualmente; y usar las inferencias del modelo para formular opciones de resultados. Los sistemas de la Inteligencia Artificial pueden diseñarse para operar con diversos grados de autonomía. (Clementine Collett, 2022).

Los sistemas de Inteligencia Artificial incluyen “máquinas capaces de imitar ciertas funcionalidades de la inteligencia humana, incluyendo características como la percepción, el aprendizaje, el razonamiento, la resolución de problemas, la

interacción por lenguaje e incluso la producción de trabajo creativo". (UNESCO, 2019).

Son demasiado pocas las mujeres con empleos relacionados con la Inteligencia Artifical en el mundo. Este es un desafío para la trayectoria y el desarrollo futuro de los sistema de Inteligencia Artificial. Si los sistemas no son desarrollados por equipos diversos, es menos probable que se encarguen de las necesidades de usuarios diversos o que se alineen a los derechos humanos. (Clementine Collett, 2022).

Incrementar la participación de las mujeres en la innovación de tecnologías como la Inteligencia Artifical es un desafío clave para el desarrollo del sector público y privado, La OCDE apunta que, aunque la participación de las mujeres en las actividades ha aumentado, el ritmo es lento, a ese paso las mujeres no estarán involucradas en la mitad de los inventos patentados dentro de las cinco mayores oficinas de propuedad intelectual hasta 2080.

Las tecnologías emergentes de la Inteligencia Artifical deben ser una oportunidad para la vida laboral de las mujeres, ya que en su mayoría cuentan con el conocimiento y desarrollo para realizar procesos que pueden ser aplicados exitosamente en la administración pública.

Hay que cerrar la brecha de género para que más mujeres puedan participar en la fuerza de trabajo de la Inteligencia Artificial, incluyendo en término de liderazgo en el diseño de la Inteligencia Artificial. En 2019, las mujeres representaban apenas 18% de los líderes de nivel corporativo entre los emprendimientos de Inteligencia Artificial en todo el mundo. (Best, 2019).

Este desafío está en la avanzada del desarrollo de la Inteligencia Artificial. La Dra. Susan Leavy de University College Dublin argumenta que la sobrerrepresentación de los hombres en el diseño de tecnologías de Inteligencia Artificial podría deshacer

silenciosamente el progreso logrado en la igualdad de género durante décadas. Ella desarrolla este argumento aduciendo que las inteligencias de las máquinas aprenden principalmente de observar los datos que se le presentan, y estos datos están cargados con conceptos estereotipados de género. Por lo tanto, concluye, la aplicación resultante de la tecnología perpetuará estos sesgos. Las mujeres tienen un interés en la construcción de la economía digital para asegurar que lo que el Foro Económico Mundial llama la Cuarta Revolución Industrial (cambios con el surgimiento de la robótica, la inteligencia artificial, internet de las cosas y otros sistemas que automatizan las prácticas industriales o de manufactura) no perpetúe los sesgos de género. (Bello, 2021).

Por lo anterior, es la urgencia de incrementar la tasa de mujeres en la incorporación de la Inteligencia Artificial, en la creación de datos e ingeniería de software, no sólo en el sector privado, también en la administración pública.

Según el informe del Instituto Alan Turing del Reino Unido “¿Dónde están las mujeres? Mapeo de la brecha de género de empleo en Inteligencia Artificial”, la ausencia de mujeres en ciencia de datos genera bucles de retroalimentación que causan sesgos de género en los sistemas de Inteligencia Artificial y de aprendizaje automático. Aunque las mujeres en los campos de la ciencia de datos y de Inteligencia Artificial tienen niveles educativos superiores que los hombres en todas las industrias, el mismo informe apunta que las mujeres en el sector tecnológico tienen una mayor tasa de rotación, por lo que son más propensas a ocupar posiciones en el universo de talento de datos y de Inteligencia Artificial asociado con status y salarios, trabajando generalmente en análisis, preparación y exploración de datos, y no en los puestos más prestigiosos en ingeniería y aprendizaje automático. (Young, 2021).

El gobierno, las organizaciones no gubernamentales y las instituciones deberían considerar como una de sus prioridades la oportunidad del avance de la tecnología para expandir e incorporar a más mujeres en el sector de la Inteligencia Artificial,

políticas públicas que ayuden al crecimiento del país por medio de la brecha salarial de género. Los avances tecnológicos tienen como resultado una productividad eficiente, por lo tanto, un crecimiento económico como el que tanto necesita México.

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

La institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública representa un proceso estratégico para la consolidación de un Estado democrático, incluyente y comprometido con la garantía de los derechos humanos. El análisis realizado permite afirmar que la incorporación de este enfoque trasciende el cumplimiento formal de disposiciones jurídicas, ya que implica una transformación estructural de las instituciones públicas, orientada a modificar las dinámicas organizacionales, los procesos de toma de decisiones, la asignación de recursos y la formulación de políticas públicas desde un enfoque de igualdad sustantiva.

México cuenta con un sólido marco constitucional, legal e internacional que sustenta la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública. La reforma constitucional en materia de derechos humanos, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y los compromisos derivados de instrumentos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Plataforma de Acción de Beijing y la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas constituyen bases jurídicas para impulsar la transversalización de la perspectiva de género en la actuación gubernamental.

No obstante, el estudio permite identificar que la existencia de un marco normativo no garantiza, por sí mismo, la consolidación de una institucionalización efectiva, ya que es posible una brecha significativa entre el diseño normativo y la práctica

administrativa cotidiana, derivada de factores como la insuficiente asignación de recursos, la limitada profesionalización del personal, la falta de mecanismos permanentes de seguimiento y evaluación, la debilidad de la coordinación interinstitucional y la persistencia de culturas organizaciones que reproducen estereotipos y relaciones desiguales de poder.

Desde la perspectiva del nuevo institucionalismo, se confirma que las reformas administrativas alcanzan resultados sostenibles únicamente cuando logran incorporarse a la cultura organizacional y a los procesos cotidianos de las instituciones. En este sentido, la creación de unidades de igualdad de género, la emisión de lineamientos o la implementación de programas de capacitación constituyen avances importantes, pero insuficientes si no se acompañan de liderazgo institucional, voluntad política, mecanismos de rendición de cuentas, presupuestos adecuados e indicadores que permitan evaluar su impacto.

Los hallazgos también permiten concluir que la transversalización de la perspectiva de género fortalece la calidad de la gestión pública al favorecer procesos de planeación más incluyentes, mejorar la asignación de recursos, incrementar la eficacia de las políticas públicas y promover decisiones gubernamentales sustentadas en los principios de igualdad, no discriminación y respeto a los derechos humanos. En consecuencia, la institucionalización de este enfoque debe concebirse como un componente de la modernización administrativa y de la gobernanza democrática, más que como una obligación exclusivamente jurídica.

Asimismo, la investigación confirma que la consolidación de la igualdad sustantiva exige fortalecer las capacidades institucionales mediante la profesionalización permanente del servicio público, la incorporación de indicadores de desempeño con enfoque de género, el fortalecimiento de los sistemas de información, la presupuestación con perspectiva de género y la evaluación sistemática de los resultados obtenidos. Estas acciones permitirán que las políticas respondan de

manera más efectiva a las necesidades diferenciadas de la ciudadanía y contribuyan a reducir desigualdades estructurales.

La integración de enfoque de institucionalismo, la administración pública, la teoría organizacional y los estudios de género, ofrecen un marco que permite comprender la institucionalización de la perspectiva de género como un proceso dinámico, complejo y multidimensional. Esta aproximación amplia la comprensión de los factores que condicionan el éxito o las limitaciones de las políticas de igualdad y abre las nuevas líneas de investigación sobre la evaluación de capacidades institucionales, la gobernanza con enfoque de género y el impacto de la transversalización en el desempeño gubernamental.

El fortalecimiento de la institucionalización de la perspectiva de género constituye una condición indispensable para consolidar una administración pública más eficiente, transparente, inclusiva y orientada a resultados. El desafío para las instituciones públicas no consiste únicamente en cumplir con obligaciones legales, sino construir capacidades organizaciones que permitan incorporar la igualdad sustantiva como un principio permanente de la gestión pública. Solo mediante instituciones capaces de integrar este enfoque de manera transversal será posible avanzar hacia un modelo de gobernanza que garantice el ejercicio pleno de los derechos humanos, fortalezca la legitimidad del Estado y contribuya al desarrollo sostenible y a la justicia social.

Por lo anterior, se realizan las siguientes recomendaciones y estrategias para la institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública:

- Fortalecer la perspectiva de género y derechos humanos como principios de transversalización en las políticas públicas.

- Fortalecer el marco normativo para garantizar el acceso de las mujeres a la administración pública mediante procesos basados en el mérito, la profesionalización, la igualdad de oportunidades y la transparencia.

- Diseñar un esquema donde la economía tenga un crecimiento que ayude a generar empleos a mujeres y hombres para erradicar la pobreza y fortalecer a las y los ciudadanos, con empleos dignos y seguros.

- Promover el incremento de la representación de las mujeres en puestos de dirección y liderazgo dentro de la administración pública, fortaleciendo la diversidad de perspectivas en los procesos de toma de decisiones.

- Coordinar con instituciones nacionales e internacionales estrategias para el desarrollo económico, beneficios a la seguridad social y eliminar la discriminación de mujeres.

- Diseñar e implementar políticas públicas que promuevan, protejan y garanticen el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres en los distintos órdenes y niveles de gobierno, incorporando la perspectiva de género como un eje transversal en su formulación, ejecución y evaluación.

- Reforzar la transparencia y rendición de cuentas, respaldando mecanismos en beneficio de la igualdad de género donde se tenga mayor influencia en las decisiones públicas.

- Fortalecer los marcos jurídicos y normativos, aprobación y reforma de leyes constitucionales para combatir la violencia contra las mujeres, con planes de acción nacionales e internacionales.

- Promover e impulsar iniciativas integrales para prevenir la violencia contra las mujeres mediante campañas permanentes de sensibilización, acciones de educación y estrategias de movilización comunitaria que fomenten una cultura de igualdad, respeto y no violencia.

- Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones, aplicando medidas específicas que logren un equilibrio en los planos locales, nacionales e internacionales.
- Fomentar brechas digitales de género con el acceso a la tecnología, desarrollando estrategias donde las mujeres sean líderes en las revoluciones digitales y la inteligencia artificial.

- Mejorar el conocimiento de los derechos humanos de las mujeres mediante campañas y actividades de concientización, para la participación de organizaciones de mujeres y para contrarrestar la propaganda contra la igualdad de género.

- Capacitación obligatoria a las y los jueces, las y los defensores públicos, las y los abogados, y todas y todos los funcionarios encargados de cumplir las leyes, en materia de los derechos de la mujer y la igualdad de género.

- Promover y controlar la aplicación de las políticas de igualdad de género reforzando el marco normativo para la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública.

- Exigir que en la elaboración y autorización del Presupuesto de Egresos de la Federación se asignen recursos suficientes para hacer efectivos los derechos de la mujer, y una vez etiquetados, sean ejercidos acorde a los objetivos y metas establecidas, sin realizar adecuaciones presupuestales que perjudiquen a las mujeres.

- Reformular los mecanismos y las reglas de operación necesarios de los programas presupuestarios para incluir criterios de reducción de desigualdades, estableciendo una perspectiva interseccional y territorial, desde la ética feminista, asegurando que los recursos etiquetados se destinen a las poblaciones vulnerables.

- Fortalecer la transparencia y rendición de cuentas mediante la implementación de auditorías sistemáticas y mecanismos permanentes de seguimiento y evaluación que garanticen el uso eficiente de los recursos públicos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- Implementar mecanismos de control, evaluación y rendición de cuentas para eliminar factores estructurales que generan desigualdades persistentes y aplicar planteamientos integrales de la perspectiva de género en cumplimiento de indicadores.

- Reforzar la participación de las organizaciones nacionales e internacionales de mujeres con la aplicación de las políticas de perspectiva de género en la administración pública.

- Garantizar la equidad de género para erradicar la discriminación. En la violación de los derechos humanos de las mujeres se debe contemplar factores como la pobreza y la desigualdad, los derechos económicos, culturales y ambientales inherentes al desarrollo integral de las mujeres, como la alimentación, la salud, la educación, la vivienda y el agua.

- Impulsar la participación de las mujeres en la vida política y los asuntos de gobierno, teniendo un mayor equilibrio en los sectores de toma de decisiones en beneficios de las y los ciudadanos, implementando la creatividad y la innovación.

- Implementación de políticas públicas con el talento y habilidades de las mujeres para reforzar la fuerza laboral a nivel internacional para garantizar la integración en espacios de inversión pública y privada.

- Contar con sistemas de cuidado para mejorar la planificación de la fuerza laboral y la productividad económica en apoyo a mujeres y hombres que buscan el equilibrio personal y profesional.

- Diseñar e implementar mecanismos institucionales sólidos que garanticen la ejecución efectiva de las políticas públicas orientadas a la igualdad de género, con metas, indicadores y resultados concretos en materia de paridad e igualdad sustantiva.

- Definir las instituciones de la política nacional responsables en ayudar a las mujeres que laboran en la informalidad, incluyendo la ampliación al acceso a servicios de salud, educación y cuidado infantil.

- Capacitar a las mujeres desde la administración pública proporcionando conocimientos y/o actualizaciones en materia de ciencia, tecnología e ingeniería para reducir la brecha de género.

- Unir esfuerzos entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil para trabajar de manera coordinando, adoptando mecanismos que permitan diseñar, desplegar y evaluar las tecnologías de Inteligencia Artificial en el ámbito laboral, con transparencia, rendición de cuentas y supervisión basados en investigaciones rigurosas con impactos en cuestiones de género.

- Para prosperar en el ámbito laboral a corto, mediano y largo plazo las mujeres requieren igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos, capacitaciones y habilidades.

- Fortalecer la política fiscal para redistribuir y reducir brechas laborales, incorporando un enfoque de género en el sistema tributario y asegurar la inversión en políticas para la perspectiva de género.

La institucionalización de la perspectiva de género debe asumirse como una política de Estado y no como una estrategia coyuntural o sexenal. Su permanencia requiere mecanismos institucionales sólidos, continuidad administrativa, evaluación constante y compromiso político de largo plazo, de modo que la igualdad entre mujeres y hombres deje de depender de voluntades individuales y se consolide como un principio inherente al funcionamiento de la administración pública.

IX. Bibliografía.

Clementine Collett, P. G. (2022). *Los efectos de la IA en la vida laboral de las mujeres.* Paris, Francia; Washington, DC: UNESCO / Banco Interamericano de Desarrollo / Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

Cabral, B. (2000). *Sexualidad y género en subversión antropológica.* Mérida: Boletín Antropológico.

Lagarde, M. (2016). *Metodologías feministas para la formación de mujeres lideresas.Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes.* CEEIICH.

Lamas, M. (2009). *El enfoque de género, en Encuentro Internacional. Hacia una política de Estado con enfoque de derechos humanos y género.* México: CNDH - FLACSO.

Campbell, D. y. (1966). *Experimental and Quasi Experimental Designs for Research.* Skokie.

Caribe, C. E. (2016). *La igualdad de género en la agenda del desarrollo sostenible.* CEPAL.

Carmona, S. (2015). *La institucionalización del género en México.* San Luis Potosí: Revista de El Colegio de San Luis.

Lerner, I. S. (2003). *Aportes teóricos y desafíos metodológicos de la perspectiva de género para el análisis de los fenómenos demográficos.* Guadalajara: COLMEX - Universidad de Guadalajara - SOMEDE.

Cores, A. G. (2020). *Estándares de Protección de Derechos Humanos de las Mujeres: Herramientas necesarias para la Defensa de su Participación*

Política.

Organización de las Naciones Unidas Mujeres y la Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA.

Acker, J. (1990). *Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations.* Gender & Society.

Bello, A. B. (2021). *To be smart, the digital revolution will need to be inclusive.* UNESCO.

Benítez, M. M. (2012). *La transversalización de la perspectiva de género: una estrategia para avanzar a la igualdad.* México: SCJN.

Best, M. L. (2019). *aking stock: data and evidence on gender equality in digital access, skills, and leadership. Preliminary findings of a review by the EQUALS Research Group.* EQUALS Global Partnership, United Nations University.

Bourdie, P. (2000). *La dominación masculina.* Anagrama.

Budlender, D. &. (2003). *Engendering budgets: A practitioners guide to understandig and implementing gender responsive budgets.* Commonwealth Secretariat.

DiMaggio P.J., &. P. (1983). *The iron cage revisited: Institucional isomorphism and collective rationality in organizational field.* American Sociological Review.

Diputados, C. d. (2026). *Integración Cámara de Diiputados.* México: Cámara de Diputados.

Económicos, O. p. (2014). *Women, goverment and policy making in OECD countries: Fostering diversity for inclusive growth.* OECD.

Federal, C. d. (2022). *Institucionalización de la perspectiva de género.* México: Consejo de la Judicatura Federal y ONU Mujeres.

González, C. C. (2024). *La perspectiva de género en las políticas públicas en México: Alcances y desafíos actuales.* México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Humanos, N. U. (2026). *Los derechos humanos de las mujeres y el enfoque de género.* América del Sur: Naciones Unidas Derechos Humanos.

IMCO. (2025). *Más mujeres, mayor crecimiento.* México: Centro de Investigación en Política Pública.

INEGI.

(2026). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.* México: INEGI.

J., K. (2003). *Governing as governance. Sage.*

Majone, G. (1989). *Evidence, Argument and Persiasion.* New Haven: Yale University Press.

March, J. G. (1984). *The new institutionalism: Organizational factors in political life.* American Political Science Review.

Martínez, A. M. (2025). *Diagnóstico del presupuesto para la igualdad sustantiva en México desde el enfoque de una política fiscal feminista.* Ciudad de México: Red por una Política Fiscal Feminista, 82 pp.

México, F. (2021). *¿Funcionan las cuotas de género para garantizar igualdad política?* México: Forbes.

México, G. d. (2021). *Los primeros pasos del INMUJERES.* México: Gobierno de México.

México, G. d. (2026). *Secretaría de las Mujeres.* México: Gobierno de México.

México, U. N. (2026). *El movimiento feminista en México.* México: UNAM.

Mujer., C. p. (2004). *Recomendación general número 25 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal.* CEDAW.

Mujeres, I. N. (2020). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024).* México: Gobierno de México.

Mujeres, O. d. (1995). *Declaración y plataforma de acción de Beijing.* Beijing, China: Organización de las Naciones Unidas Mujeres.

Mujeres, O. d. (2015). *La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing cumplen 20 años.* Nueva York: Organización de las Naciones Unidas Mujeres.

Mujeres, O. d. (2025). *Los derechos de las mujeres 30 años después de Beijing.* Nueva York: ONU Mujeres.

Mujeres, O. d. (s.f.). *Incorporación de la perspectiva de género.* ONU Mujeres.

Mujeres, O. (s.f.). *Presupuestos públicos con perspectiva de género.* México: ONU Mujeres.

Mundial, B. (2003). *Desafíos y oportunidades para la igualdad de género en América Latina y El Caribe.* Banco Mundial.

Mundial, F. E. (2025). *Índice Global de Brecha de Género 2025.* World Economic Forum.

Nación, S. C. (2026). *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/cedaw

North, D. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance.* Cambridge University Press.

OECD. (2023). *Herramientas para una política de competencia con perspectiva de género.* Paris: OECD.

OECD. (2025). *Encuesta de la OCDE sobre los determinantes de la confianza en las instituciones públicas de América Latina y el Caribe Resultados 2025.* Paris: OECD.

ONU Mujeres México, P. d. (2023). Guía práctica para alcaldesas y alcaldes sobre cómo incorporar las cuestiones de género en sus prioridades políticas y procesos de programación pública. México, México, México.

Ortiz, K. A. (2026). *La pespectiva de género en la Administración Pública.* México: Asesorías y Capacitaciones ORIVER S.A. de C.V.

P., J. (1992). *Power and Policy in Liberal Democracies.* Cambrige: Cambridge University.

República, S. d. (10 de Junio de 2026). *Integración de Cámara de Senadores*. Obtenido de Cámara de Senadores: https://www.senado.gob.mx/

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership.* Jossey - Bass.

Scott, J. W. (1986). *Gender: A useful category of historical analysis. The American Hisorical Review.*

Scott, W. (2014). *Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities.*

Segura, O. (2021). *La importancia de la participación de las mujeres en el sector público.* México: KPMG.

Solidaria, M. e. (s.f.). Volante de invitación a manifestación. *Mujeres en acción solidaria.* La lucha de las mujeres mexicanas del siglo XX, México.

Stromquist, N. (2006). *Aportes teóricos y desafíos metodológicos de la perspectiva de género para el análisis de los fenómenos demográficos.* México: COLMEX - Universidad de Guadalajara SOMEDE.

Subirats, J. (2026). *Los instrumentos de las políticas, el debate público y el proceso de evaluación.* México: Centro de Investigación y Docencias Económicas.

UNESCO. (2019). *Steering AI and Advanced ICTs for Knowledge Societies*. Obtenido de UNESCO: https:// en.unesco.org/artificial-intelligenceInternetUniversalityIndicators: https://en.unesco.org/ internetuniversality

Unidas, A. G. (s.f.). *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.* CEDAW.

Unidas, F. d. (2026). *Igualdad entre los géneros.* Fondo de Población de las Naciones Unidas.

Unidas, O. d. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.* Organización de las Naciones Unidas.

Unidas, O. d. (1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing.* ONU.

Unidas, O. d. (2015). *Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.* Nueva York: Organización de las Naciones Unidas.

Unidas, O. d. (2015). *Transformar las promesas en acción: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.* ONU Mujeres.

Unidas, O. d. (2016). *Objetivos de Desarrollo Sostenible número 5: Igualdad de género.* Nueva York: Organización de las Naciones Unidas.

Unidas, O. M. (s.f.). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Equidad de género y empoderamiento de la mujer.* Nueva York: ONU.

Unión, C. d. (s.f.). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.* México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Unión,
C. d. (2006). *Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.* México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Weiss, C. (1972). *Evaluation Researsh.* Englewood Cliffs, Prentice Hall.

Young, E. W. (2021). *Where are the women? Mapping the gender job gap in AI.*