



CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

Dra. Paloma Ramírez Flores
Dra. Vanessa Massiel Gómez Gaytán

Resumen

La incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres en las instituciones, implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional, al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales. El resultado de este proceso es que dichos asuntos ingresan a la agenda institucional como un tema cuya atención reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias y metas de la institución, así como las relaciones entre las distintas instituciones del Estado, en ambos casos, tanto al interior (política, cultura y normatividad institucional) como al exterior (políticas públicas) de las instituciones.

Abstract

The real incorporation of equity between men and women in institutions implies a total transformation of practice and institutional culture. Integrating this perspective transforms the rationality of institutions and the way in which they address social problems. The result of this process is that these issues enter the institutional agenda as an issue whose attention reorganizes jobs, priorities, strategies, goals and objectives of the institution, as well as the relationships between the different

State institutions, in both cases, inside (politics, culture and institutional regulations) and outside (public policies) of the institutions.

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

Uno de los fundamentos principales de la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones, no sólo es visibilizar, contabilizar y hacer medibles las condiciones específicas de discriminación o subordinación a las que se enfrentan las personas cotidianamente, en este contexto, por razón de género, sino, darle a su erradicación un carácter de cambio permanente para garantizar la equidad como una práctica habitual y cotidiana de las relaciones sociales.

Para realizar dicha meta, los distintos actores involucrados deben realizar, entre otras acciones:

- Demostrar una disposición al cambio, que se traduce en voluntad y compromiso político;
- Formular políticas, normas y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones equitativas;
- Desarrollar instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar esta nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación;
- Innovar en las estructuras administrativas y de gestión;
- Sensibilizar y capacitar sobre el impacto diferenciado de la gestión gubernamental, en hombres y mujeres, y
- Disponer recursos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas internas o públicas de equidad de género.

Institucionalización de la perspectiva de género.

La institucionalización de la perspectiva de género es la consolidación científica, cultural, social y jurídica del replanteamiento de los roles de género, que señala la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, a través de la redistribución equitativa de las actividades, tanto en el ámbito público como en el privado.

A nivel organizacional, se refiere al proceso a través del cual la perspectiva de género se hace regular y continua, mantenida por normas y tiene una importancia significativa en la estructura de las instituciones y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas por una institución (Levy, 2009).

El proceso de institucionalización incorpora a la práctica institucional la noción de cambio sostenido, por lo tanto, no significa rigidez y prácticas fijas y predeterminadas, sino que alude a la flexibilidad de los sistemas y a la cultura laboral de las instituciones, y a la inclusión de nuevos enfoques analíticos y rutinas metodológicas.

Para iniciar dichos análisis, es necesario reconocer, desde la perspectiva del institucionalismo, que el conflicto central en las prácticas regulares de las instituciones refleja un conjunto de intereses y expresa relaciones de poder. En consecuencia, el proceso de institucionalización de esta nueva perspectiva requiere la resolución de conflictos, el desarrollo de la cooperación y el establecimiento de la consulta y la negociación como mecanismos operativos entre las y los actores relevantes a distintos niveles. Por lo anterior, se requiere identificar las oportunidades y resistencias, tanto en los servicios, productos y prácticas visibles de las instituciones, como en los valores y motivaciones no visibles o no explícitos que determinan y dan forma a las prácticas y servicios de la institución.

La preocupación institucional por incrementar los niveles de equidad entre hombres y mujeres en la planificación y ejecución de las políticas globales y sectoriales, ha aumentado últimamente, sin embargo, se ha estudiado muy poco la relación entre la modernización del Estado y las inequidades de género.

Para lograr lo anterior, debe reconocerse en primer término que la conexión entre la perspectiva de género y los programas de modernización del Estado no ha formado parte de la discusión internacional sobre la búsqueda del nuevo Estado, lo cual constituiría un punto focal de cambio.

La perspectiva de género en la definición del nuevo rol y funciones del Estado trata de encontrar de qué forma éste puede responder mejor a las condiciones y necesidades de la sociedad a la que sirve, y aportar a su desarrollo, a partir de las capacidades con que cuenta. Las decisiones difícilmente serán apropiadas o correctas si no toman en cuenta los roles reales de mujeres y hombres como actores sociales y económicos, el tipo y nivel de las desigualdades existentes y las condiciones, necesidades y potencialidades reales de la mitad de su población: las mujeres.

La existencia de factores diferenciales entre los sexos, presentes en lo interno de las organizaciones y en la sociedad, se convierten en obstáculos para el logro de los objetivos de cambio buscados en cualquier proceso de modernización del Estado y revisión de su cultura institucional con miras a lograr una mayor equidad entre hombres y mujeres. En este sentido, la identificación de estos factores y su corrección adquieren cada vez mayor importancia para asegurar el éxito de los procesos de modernización del sector público.

Transversalización de la perspectiva género.

La transversalidad o transversalización de la perspectiva de género ha sido el término que en español se le ha dado a la noción que en inglés se conoce como *gender mainstreaming*¹.

Este concepto fue utilizado por primera vez en la Tercer Conferencia de la Mujer celebrada en Nairobi, Kenia, en 1985. Diez años después, en la Declaración de Beijing, durante la Cuarta Conferencia Mundial, los estados asistentes asumieron el compromiso de incorporar la perspectiva de género en forma “transversal”: “Los gobiernos y otros actores pertinentes deberán impulsar una política activa y visible

¹ La palabra *mainstreaming*, puede traducirse como “la corriente prevaleciente de un pensamiento”, dentro de este contexto, puede entenderse como una incorporación prioritaria de determinada política.

para la inclusión constante de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, de modo que antes de tomar las decisiones se analicen sus efectos sobre las mujeres y los hombres” (ONU, 2009).

En julio de 1997, el ECOSOC definió el concepto de la “Tranversalización de la Perspectiva de Género” en los siguientes términos: “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” (Valdez, 2009).

Entonces, dentro de este contexto, “transversalizar” significa introducir una política atravesando toda la estructura institucional, es decir, incorporar la perspectiva de género en los distintos niveles y etapas que conforman los procesos de formulación, implementación y evaluación de políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se siga perpetuando la desigualdad. El objetivo es transformar la manera en que operan los órganos públicos y sobre todo, el desarrollo de las políticas públicas. Por ello, las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo, como en el plano de la cultura institucional que da sentido al quehacer cotidiano de las organizaciones públicas y de las y los servidores públicos. Ambas dimensiones son necesarias para dar coherencia y sostenibilidad a la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer del Estado.

Si la institucionalización de la perspectiva de género implica una transformación total del desempeño institucional, la transversalización, por su parte, es una estrategia dirigida a integrar esta perspectiva en todos los aspectos de una institución, es decir, en su misión, estrategias, programas, estructura, sistemas y cultura, en vez de incorporarse (a la fuerza) a través de un programa separado.

En este sentido, un enfoque transversal se refiere al proceso de analizar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área, para actuar en consecuencia. La incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en las funciones y actividades de una institución implica, tanto un proceso técnico como político, que demanda cambios en los distintos niveles de acción y decisión. Esto significa que para alcanzarla se requieren cambios en las estructuras institucionales y nuevas formas de pensar que se reflejen, entre otras cosas, en los objetivos; la definición de las agendas de trabajo; el diseño, instrumentación, seguimiento y evaluación de los proyectos y programas; el destino de los recursos; las prácticas presupuestarias y los mecanismos de reclutamiento y la capacitación del personal.

Toda estrategia de transversalidad supone la articulación proactiva de actores institucionales, quienes ubicados en diversos planos de la estructura institucional, participan de diferente manera en la gestión de las estrategias de transversalidad.

La transversalidad de género implica que las acciones políticas deben incluir las necesidades específicas de ambos géneros sin necesariamente optar por proyectos específicos de carácter marginal para las mujeres. Supone la modificación de las relaciones de poder entre mujeres y hombres y colocar la subordinación como aspecto fundamental a cuestionar. Coloca como eje central, la toma de conciencia sobre la identidad de género asignada y su transformación como cuestión metodológica. Es decir, supone la atención de las necesidades estratégicas o encaminadas a transformar la subordinación de las mujeres. La atención de las

necesidades estratégicas también supone modificar la condición de género, categoría que ubica social y económicamente a las mujeres en relación con los varones.

La transversalización de las políticas de género se constituye como la incorporación de la perspectiva de género en políticas, internacionales, nacionales, estatales y municipales; dentro de los aspectos, económico (productivo, crediticio, empresarial, laboral, rural), poblacional (natalidad, migración, mortandad), político (gubernamental, electoral), cultural (religión, lenguaje), educativo (educación formal e informal) y social (relaciones humanas); además, dichas acciones que deberán formularse, integrarse y desarrollarse de manera armónica, congruente y articulada, deben ejecutarse por todas las organizaciones públicas, de los tres niveles de gobierno, y de los tres poderes públicos (órganos constituidos depositarios de las funciones públicas), así como los órganos constitucionales autónomos (Instituto Nacional de las Mujeres, 2002).

El documento trasunto denominado “Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública” publicado por el INMUJERES en el año 2002, propone la siguiente metodología para incorporar, transversalizar, y finalmente, institucionalizar la perspectiva de género en la administración pública mexicana:

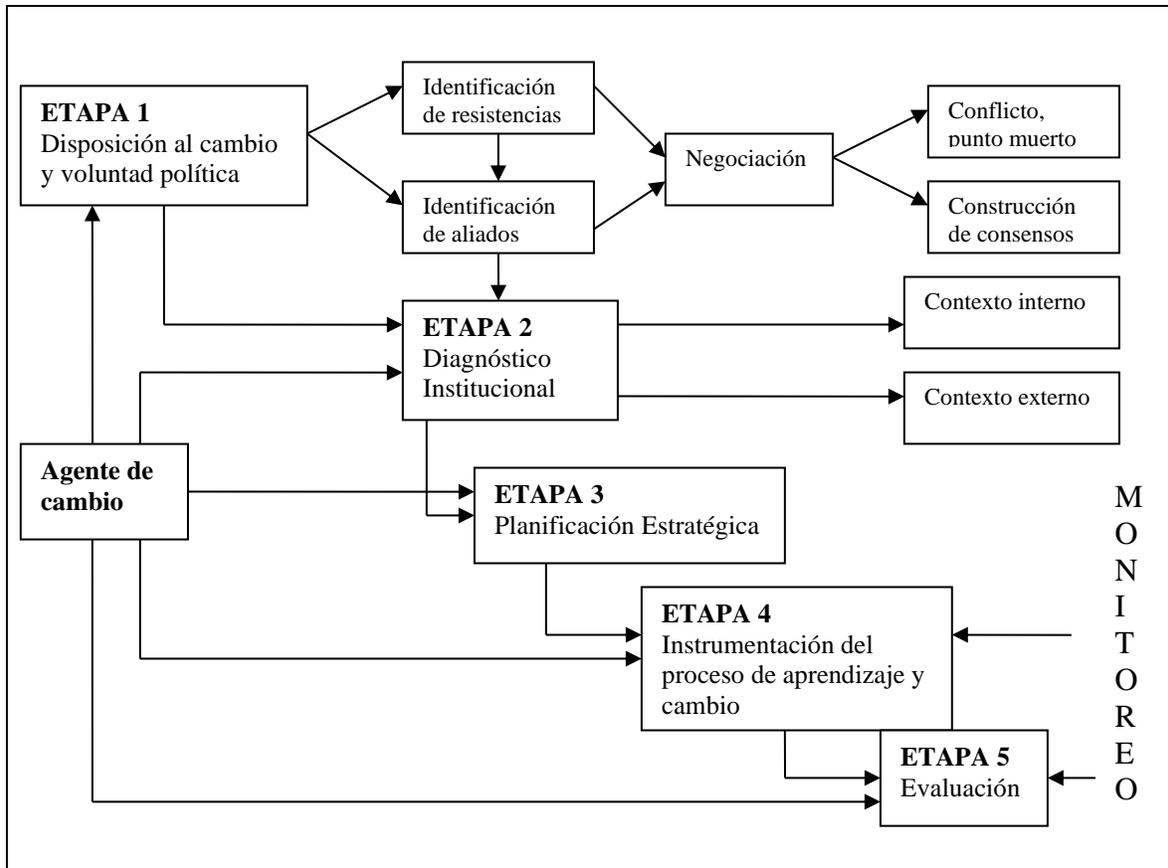


Figura 1. Proceso de institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública (Instituto Nacional de las Mujeres, 2002).

Considera el contexto externo (nacional, relaciones intersectoriales e interinstitucionales) e interno (normatividad, valores, políticas, principios y prácticas) en que trabaja una institución, así como determinados factores, tales como liderazgo, tensiones internas, expansión o contracción de la institución, que contribuyen a su predisposición para el cambio, y los aspectos que influyen en el proceso de cambio en diferentes etapas: voluntad política y disposición al cambio, marco jurídico y administrativo, el diagnóstico, la planeación estratégica, la instrumentación y promoción, el monitoreo y la evaluación (Instituto Nacional de las Mujeres, 2002).

Un proceso similar fue adoptado y adaptado por el Gobierno del Estado de Zacatecas 2005-2010, al implementar el Modelo de Equidad de Género en la administración pública estatal, a partir del año 2007, cuyo análisis y valoración de

resultados, eficacia e incidencia real se encuentra en el estudio de caso ubicado en la última parte de este trabajo.

Como se ha mencionado, la transversalización de la perspectiva de género en todas las organizaciones públicas, implica, desde este contexto, la conformación de una cultura institucional en materia de género. Se trasversaliza en dos vertientes: interna y externa, a nivel externo, la transversalización de la perspectiva de género se conforma principalmente por las siguientes figuras:

1) Políticas de género.

Una política pública de género debe tomar en cuenta, de manera precisa y objetiva, las configuraciones socio-culturales que sitúan en una relación de subordinación a las mujeres, al respecto de los hombres, aunque también, desde la perspectiva del replanteamiento de las masculinidades², debe tomar en cuenta los nuevos paradigmas que pugnan por situar a los hombres y mujeres en el mismo nivel, y con las mismas obligaciones y derechos, ya no en términos abstractos y declarativos, sino, cotidianos y reales.

De acuerdo al *Glosario de Género* editado por el INMUJERES, en noviembre de 2007, una política de género debe contener, entre otros los siguientes objetivos:

- Propiciar una redistribución más equitativa y democrática de recursos y responsabilidades;
- Replantear la distribución de roles productivos y reproductivos para reorganizar la carga de trabajo de las mujeres y hombres dentro y fuera del hogar;
- Impulsar el empoderamiento y la participación en la toma de decisiones;
- Fomentar el desarrollo de habilidades de participación, y
- Favorecer la autogestión individual (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).

² El replanteamiento de las masculinidades implica el cuestionamiento a las tradicionales concepciones sociales al respecto de ser hombre o varón, para transitar a un verdadero estado de igualdad con respecto a las mujeres.

2) Acciones afirmativas.

Dentro del contexto de la igualdad, que trae aparejada la no discriminación, aparecen una serie de mecanismos de protección de los derechos fundamentales, que en términos de la Administración Pública, se traducen en políticas que tienden a restituir el equilibrio entre dos grupos, en el que uno de ellos, es sujeto de discriminación, ya sea, familiar, escolar, laboral, social, o económica, por cuestiones de raza, edad, género, religión, etc.

Desde la perspectiva de género, las acciones afirmativas son medidas encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, su objetivo principal es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en la sociedad.

Se desarrollaron originalmente en Estados Unidos de América, como un mecanismo tendiente a combatir la marginación social y económica de personas afroamericanas, en los ámbitos laborales y educativos. Posteriormente, se extendieron a mujeres, minorías étnicas y personas con discapacidad, entre otros grupos afectados visiblemente por prácticas discriminatorias.

Estas políticas deben tener los siguientes elementos:

- Temporalidad. Una vez que se supere la situación de inferioridad social en que se encuentra la población beneficiaria, las medidas deben cesar o suspenderse;
- Legitimidad. Debe existir una discriminación verificada en la realidad y su adopción deberá ser compatible con el principio constitucional de igualdad vigente en cada país, y
- Proporcionalidad. La finalidad de las medidas debe ser proporcional con los medios a utilizar y con las consecuencias jurídicas de la diferenciación. La aplicación de estas medidas no debe perjudicar gravemente a terceros excluidos del trato preferente.

En materia de equidad de género, las acciones afirmativas se han implementado principalmente en el campo de la representación política de las mujeres para compensar los desequilibrios existentes en los procesos de toma de decisiones (cuotas de género, paridad política), así como en las áreas de educación (becas y apoyos económicos para que no abandonen la escuela) y financiamiento crediticio (desarrollo rural y empresarial).

3) Empoderamiento.

La palabra “empoderamiento”, deviene de la traducción al castellano, del vocablo *empowering* que viene del verbo infinitivo en inglés: *empower*, “ganar poder, autoridad, habilidad o capacidad”. También se usan en castellano, para conceptualizar esta figura, las palabras “potenciación” o “potenciamiento”. El uso de una u otra expresión, depende del organismo internacional, del país, o de la organización que realice la traducción. Por lo que respecta a los documentos de los organismos internacionales, la palabra utilizada es potenciación. Sin embargo, la locución normalmente utilizada es “empoderamiento” debido a que ha tenido mayor impacto utilizar la expresión de “empoderar” en vez de “potenciar”, para definir a la acción de ganar poder.

En México, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define al empoderamiento como el “proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades” (Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2009).

En el ámbito privado, se trata de un mecanismo para lograr que las mujeres tengan el control de su propia vida y sus condiciones, a través de un proceso de transición de un estado de dependencia, marginación e inseguridad personal, a otro de autonomía, participación en la toma de decisiones y autoestima fortalecida. En

sentido estructural, el empoderamiento o la potenciación de las mujeres significa un cambio en las relaciones de poder dentro de la estructura social.

Las propuestas para configurar y operativizar el concepto de empoderamiento fueron formuladas por un grupo de mujeres de países en vías de desarrollo, que desde una crítica a las “visiones occidentales homogeneizantes”³, buscaron formular planteamientos que incluyeran las diferencias de clase y etnia. Bajo esta perspectiva, la *visión occidental*, por un lado se manifiesta con la indiferencia hacia lo *no occidental*, y por otra parte, con prácticas opresivas, ya que considera a todas las mujeres de los países en desarrollo, como seres ignorantes que viven en la miseria, y por ello, necesitan invariablemente de la voz y ayuda de las mujeres occidentales para salir de esa “opresión” generalizada (Lewis y Mills, 2003).

Sin embargo, la realidad dista mucho de esa creencia generalizada entre ciertos grupos y enfoques de países desarrollados y organizaciones internacionales hacia el resto de la población femenina.

A raíz de dicha divergencia entre las teorías y políticas internacionales sobre las mujeres, surge un movimiento desde los ámbitos académico y de la acción social, con un enfoque multidisciplinario, que mezcla los conceptos como género, edad, nación, clase, raza y sexualidad en los diferentes ámbitos de la vida de las mujeres, cuyo objetivo es descontextualizar la idea de la “mujer universal”, para tejer la identidad real de “las mujeres” atendiendo a sus especificidades de edad, raza, clase, nacionalidad, condición económica, religión y sexualidad, entre otros, que se combinan con la categoría sociocultural del género (Tagle, 2006).

Este movimiento se hizo presente en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 en Beijing. En dicha reunión internacional, se utilizó la palabra *empowering*, para designar, por un lado, a la toma de conciencia del poder que individual y

³ Estudios desarrollados durante la década de los 80's del siglo XX, que analizaban a la mujer, como un ente homogéneo o abstracto con las características de los países occidentales, sin tomar en cuenta la diversidad cultural, social, económica y racial de la población alrededor del mundo.

colectivamente tienen las mujeres. En este sentido, la potenciación tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de cada mujer como persona. En segundo lugar, la potenciación tiene una dimensión política, en cuanto que pretende que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones, es decir, ejercer el poder (ONU, 2009).

Revertir todo el bagaje cultural que por siglos han arrastrado las mujeres y las ha *introyectado* como seres dependientes, maternales y esencialmente domésticos, implica, a su vez todo un proceso de reestructuración de identidades, que con su debate teórico y con su incorporación al sistema público, legislativo y administrativo, nada logra, si no se trabaja en esa *reculturización*, día a día con cada mujer de carne y hueso.

Restituir a las mujeres en el goce y uso de sus derechos inherentes, reconstruir su estructura *psicoemocional*, y reformular las identidades y creencias culturales al respecto de lo que debe ser una mujer, implica empoderar a las mujeres, para que se encuentren en condiciones personales e individuales de desenvolverse en un ambiente de equidad.

Las políticas de promoción del empoderamiento contemplan procesos de diferentes tipos, entre otros:

- Procesos educativos que permiten comprender la situación de subordinación de las mujeres;
- Procesos psicológicos que desarrollen la autoestima y la confianza en las relaciones interpersonales;
- Procesos de acceso y control de los recursos para aminorar la dependencia económica y ampliar el margen de negociación de las mujeres en la familia, comunidad y el Estado, y
- Procesos de organización política que refuercen las habilidades de las mujeres para organizar y movilizar cambios sociales (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).

En relación con la democracia, el empoderamiento implica una transformación integral de la naturaleza discriminatoria y excluyente de los procesos de toma de decisión y de participación en la sociedad y en el Estado, puesto que se trata de una propuesta que busca cambios tanto en los sistemas políticos como en los ámbitos de la vida cotidiana y de la intimidad (Lagarde, 1996).

Las posturas más radicales argumentan que no puede hablarse de democracia, cuando la dinámica del poder de las relaciones de género ha sido invisibilizada en las esferas de la toma de decisión. “Lo personal es político”⁴, fue el lema que sintetizó la demanda para que se replanteara el estatus de las mujeres en el marco de la política y la democracia tradicional.

Un aspecto relevante de esta perspectiva, es su énfasis en los procesos de fortalecimiento de los derechos políticos de las mujeres, a fin de garantizar la representación de sus intereses y necesidades. De igual forma, este planteamiento conlleva la demanda de articular, en la nueva racionalidad del Estado, políticas públicas de equidad de género que compensen los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres en relación con el acceso y control de los recursos y con las decisiones sustantivas para el desarrollo y la prosperidad de las mujeres.

Dentro del ámbito electoral, empoderar o potenciar, significa, no obstaculizar el camino, llegada, permanencia y ascenso de las mujeres dentro del sector público, es decir, que se cuente con oportunidades y posibilidades reales de ocupar puestos de decisión. Se trata de un tema de revisión pendiente, tanto en las legislaciones

⁴ Axioma acuñado por la escritora norteamericana Kate Millet, que en la década de los 60's, planteaba el reconocimiento de la influencia de lo convencionalmente tachado de privado (violencia familiar) en la esfera de lo tradicionalmente considerado como público (instituciones), y a la inversa, cómo el mundo de lo público, dominado predominantemente por hombres, dependía para su organización y funcionamiento de esa esfera privada, sostenida principalmente por mujeres; dicotomía perfectamente representada por el dicho popular: “detrás de un gran hombre, hay una gran mujer”, que separaba drásticamente los dos mundos en los que “debían” desenvolverse las mujeres y los hombres.

electorales, como en las normatividades internas de los partidos políticos, puesto que la figura de la cuota de género, aún no ha logrado trasminar en todos los sistemas de integración de órganos públicos colegiados, además, con la trampa de que la cuota de género puede satisfacerse con la figura de la suplencia, el acceso a la titularidad de los puestos de poder, sigue siendo una falacia. Últimamente, se retoma como un concepto más acercado a la igualdad entre mujeres y hombres, la paridad en la representación política.

En materia de violencia doméstica contra las mujeres, es un aspecto ampliamente debatido, el medio alternativo de justicia idóneo para solucionar pacíficamente el conflicto entre el agresor y la víctima; sin embargo, en lo que la mayoría de los estudios coinciden es que si una mujer víctima de violencia va a entrar a un proceso de negociación con su pareja, la mujer debe ir “empoderada”, es decir, en igualdad de condiciones para discutir, proponer, concertar, e incluso, oponerse, a las medidas que se planteen para solucionar el conflicto, puesto que lo más importante en el mecanismo que se empleó para solucionar este tipo de problemáticas, es el cese de la violencia, independientemente de las determinaciones que se tomen en materia económica o de cuidado de los hijos.

Referencias:

1. INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, *Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública*, México, 2002.
2. INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. *Glosario de Género*, México, 2007.
3. LAGARDE, Marcela. *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Segunda Edición, Horas y Horas, Madrid, 1996.
4. LEVY, Karen. “The process of institutionalising gender in policy and planning: the ‘web’ of institutionalisation”, *Working Paper No.74*, reprinted July 1999, Development Planning Unit, University College London, United Kingdom, p. 4, en <http://eprints.ucl.ac.uk/34/1/wp74.pdf> (20 de mayo de 2009).

5. LEWIS, Reina y MILLS, Sara. *Feminist Postcolonial Theory*, Routledge, Nueva York, 2003.
6. Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/LGAMVLV.doc>, artículo 5º fracción X, (22 de junio 2009).
7. ONU. *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Acción para la igualdad, el desarrollo y la paz*, 1995, en: <http://www.unifem.org.mx/site/documentacion/conferencias/conf01.pdf> (22 junio 2009).
8. TAGLE, Sánchez Héctor. “Estudios Postcoloniales y Feminismo”, *material de trabajo, Escuela Internacional de Verano, Módulo: Estudios de Género*, Universidad Autónoma de Zacatecas-Sindicato del Personal Administrativo (UAZ-SPAUAZ), México, 11 de julio de 2006.
9. VALDEZ, Teresa (coord.). “Desarrollo e implementación de una estrategia transversalización/institucionalización del género en el PNUD”, *Diagnóstico Institucional de Género*, PNUD, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Área de Estudios de Género, Chile, 2005, en <http://www.pnud.cl/areas/Genero/DiagnosticoFinal.pdf> (22 de junio de 2009).