

Guía metodológica para la sensibilización en género:
Una herramienta didáctica para la capacitación
en la administración pública

La perspectiva de género

Volumen 2



Instituto Nacional de las Mujeres

INMUJERES

Primera edición: noviembre de 2008.

ISBN: 978-968-9286-07-3

(Colección completa)

ISBN: 978-968-9286-09-7

(Volumen 2)

Alfonso Esparza Oteo 119

Colonia Guadalupe Inn

C.P. 01020, México, D.F.

www.inmujeres.gob.mx

Impreso en México/Printed in Mexico

Dirección General de Planeación

Claudia Gabriela Salas Rodríguez

Dirección de Capacitación y Profesionalización

Redacción de contenidos

Martha Alida Ramírez Solórzano

Yamileth Ugalde Benavente

Selvia Larralde Corona

Martha Castro Rivera

Héctor Martín Frías Barrón

Aurora Morales Delgadillo

Índice

- 05 Presentación
- 07 Introducción
- 13 ¿Qué es el género?
- 14 Antecedentes
- 15 El género en perspectiva
- 20 Conceptos básicos de la perspectiva de género
- 25 La construcción social del género: los procesos que originan la desigualdad
- 32 Las brechas de la desigualdad de género
- 36 Nuestra posición frente al cambio de las relaciones de género
- 38 La perspectiva de género en las políticas públicas
- 43 Marco institucional y normativo de la transversalidad en el Estado mexicano
- 49 Herramientas de aprendizaje
- 59 Qué aprendimos
- 61 Anexo 1
- 65 Bibliografía

El marco normativo internacional vigente en materia de derechos humanos obliga al Estado mexicano a garantizar la protección y pleno ejercicio de estos derechos para las mujeres. En correspondencia con estas disposiciones internacionales, en el 2006 el Poder Legislativo y el Ejecutivo Federal establecieron la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, que orienta a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.

Esta Ley le confiere al Gobierno Federal la responsabilidad de elaborar y conducir la Política Nacional de Igualdad, a través de la coordinación de tres instrumentos: el Sistema, el Programa y la Observancia. El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) establece como primer objetivo estratégico la institucionalización de la perspectiva de género de manera transversal en los poderes de la Unión, los tres órdenes de gobierno y en el sector privado. Una de sus principales líneas de acción, consiste en capacitar y profesionalizar en género a las y los servidores públicos.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha desarrollado un programa de capacitación y profesionalización en género para servidores y servidoras públicas para consolidar el dominio de un lenguaje común y generar una actitud proactiva a la aplicación de la perspectiva de género en los procesos y las rutinas gubernamentales. Se pretende trabajar en dos vertientes: la sensibilización y la especialización, para institucionalizar la PEG en las políticas públicas. El propósito es incorporar esta perspectiva en las políticas de formación de recursos humanos del sector público como un valor ético y una competencia laboral en permanente actualización.

Una estrategia central de este programa es la multiplicación, se trata de concentrar los esfuerzos en la formación de facilitadoras y facilitadores de las dependencias públicas federales, estatales y municipales, para que éstos se conviertan en agentes multiplicadores en género, derechos humanos y prevención de la violencia.

La *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública* desarrolla los contenidos de los temas básicos de la sensibilización, para su adopción y aplicación en las políticas públicas. Tal como su nombre lo indica, integra herramientas didácticas que inducen a reflexionar sobre los prejuicios personales y colectivos y está diseñada para orientar a las y los facilitadores de las dependencias de la administración pública federal, estatal y municipal en su aplicación.

La versión preliminar de esta guía se presentó en la Primera Jornada para Institucionalizar la perspectiva de género con integrantes de las Unidades de Capacitación de la Administración Pública Federal, celebrada en la Ciudad de México en junio y julio de 2008, con objeto de ser retroalimentada y validada por quienes serán sus usuarias y usuarios potenciales. A todas las personas que contribuyeron con sus agudas observaciones extiendo mi más sincero agradecimiento.

Sólo resta mencionar que la Guía que hoy tiene en sus manos, es un libro abierto al cambio y a las innovaciones que la experiencia y su aplicación práctica sugieran. La misma, en conjunto con otros materiales, constituye la oferta de contenidos y herramientas que se ha elaborado desde el INMUJERES con miras a lograr una administración pública comprometida con la igualdad de género.

María del Rocío García Gaytán
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

La *Guía Metodológica para la Sensibilización en Género* establece los contenidos básicos de tres líneas temáticas para la igualdad entre mujeres y hombres: perspectiva de género, derechos humanos y violencia de género.

Tal selección temática no es aleatoria. Su elección responde a los temas que la experiencia y los antecedentes de trabajo, tanto del Instituto Nacional de las Mujeres como de las organizaciones sociales, han señalado como indispensables para establecer una base conceptual que oriente y facilite la tarea de construir políticas públicas de igualdad de género. Conjunto que, a su vez, gira en torno a la importancia de comprender qué es el género y por qué se habla de una perspectiva que trastoca los equilibrios de poder entre hombres y mujeres, y de conocer los lineamientos que señala la doctrina internacional de los derechos humanos respecto a las responsabilidades del Estado para proteger y garantizar el pleno de ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, quienes sufren en mayor medida las consecuencias de su invisibilización. El tema de la violencia de género constituye un campo de singular importancia para la sensibilización conforme permite reconocerla como un síntoma de la desigualdad entre mujeres y hombres y como un área estratégica para la intervención del Estado.

Los temas que integran esta guía, compuesta de cuatro volúmenes, combinan aspectos conceptuales, normativos e históricos, con el afán de ofrecer elementos de reflexión sobre la perspectiva de género y su importancia como enfoque para abordar la realidad y construir políticas públicas.

El volumen *La perspectiva de género* se organiza en torno a tres temas. El primero es una revisión de la categoría de género y sus alcances analíticos, diferenciando tanto el proceso de adjudicación del género en el plano personal como su construcción social, mediante el concurso de diversas instituciones y procesos sociales. El segundo, explicita qué se entiende por “perspectiva de género”, poniendo especial énfasis en los aspectos bá-

sicos de su aplicación en las políticas públicas. El tercero consiste en una revisión de los prejuicios y resistencias en torno a este enfoque, al tiempo que propone vías de participación para el cambio institucional que supone la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer del Estado.

El volumen *Derechos humanos de las mujeres* destaca la importancia del tema y la legislación internacional que protege estos derechos, finalizando con una somera revisión del proceso histórico que ha seguido la construcción de los derechos en nuestro país. El capítulo concluye con una reflexión sobre el empoderamiento de las mujeres como una vía para garantizar el ejercicio y protección de sus derechos humanos.

Finalmente, el volumen *La violencia contra las mujeres: un obstáculo crítico para la igualdad de género*, ofrece una visión general de la complejidad del problema como objeto de política pública, las diferentes construcciones conceptuales de la violencia contra las mujeres y la valiosa participación de las organizaciones de la sociedad civil. Destaca los avances en la legislación internacional y nacional, como la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* que establece los tipos y modalidades de violencia. Asimismo, se analizan las implicaciones de la violencia en la familia y el papel de las y los servidores públicos en la prevención de este problema de salud pública y de derechos humanos.

Mención aparte merece el primer volumen de esta guía, que define y explica en qué consiste la sensibilización en género, además de ofrecer recomendaciones didácticas, de preparación y organización de talleres y criterios para seleccionar a las y los facilitadores.

Cada volumen, excepto el primero, incluye herramientas didácticas para reforzar la apropiación de los conceptos o bien la remoción de prejuicios y la retroalimentación para las y los facilitadores. En este sentido, la guía debe ser tomada como un instrumento flexible, adaptable a las características del grupo, el tiempo de las sesiones y los objetivos de aprendizaje.

Los contenidos han sido diseñados para modalidad presencial a través de tres talleres de 8 horas cada uno, con un esquema participativo que permite la discusión grupal, la revisión de experiencias y conocimientos y

el intercambio de ideas y opiniones en torno a las líneas temáticas seleccionadas. La población destinataria de esta guía metodológica son las y los facilitadores de las dependencias públicas de los tres ámbitos de gobierno a quienes reconocemos como agentes de la estrategia de multiplicación que promueve el INMUJERES.

Deliberadamente se evitó una estructura temática que consignara paso a paso cómo realizar un taller de sensibilización en género, enfatizando la exposición de las ideas y los contenidos para la formación básica de género.

La perspectiva de género

Objetivos: Comprender qué significa la perspectiva de género y cómo aplicarla en las políticas públicas.
Generar pautas de reflexión sobre nuestras actitudes y posturas frente al cambio de las relaciones de género.

Metas de aprendizaje:

Comprender los antecedentes y significados atribuidos a la categoría género.
Identificar cómo intervienen las instituciones en la construcción social de la inequidad entre los sexos.
Visualizar los beneficios y las implicaciones de aplicar la perspectiva de género en las políticas públicas.
Reflexionar sobre nuestra posición frente al cambio de las relaciones de género.

¿Qué es el género?

Hace 30 años la categoría de género era un concepto usado principalmente en el medio académico anglosajón. Hoy, es un término de uso frecuente entre las y los servidores públicos, políticos, cuerpo docente, líderes sociales, así como mujeres y hombres comprometidos con la igualdad de oportunidades entre los sexos.

La generalización de esta categoría se atribuye a la utilidad práctica y analítica que fue adquiriendo en la descripción y explicación de la desigualdad entre mujeres y hombres. Del mismo modo, la adopción del marco internacional para la protección de los derechos en materia de igualdad y equidad de género, ha obligado a los Estados y sus dependencias a incorporar esta perspectiva en las políticas públicas. Bajo el influjo de estos compromisos, ha tomado fuerza la necesidad de comprender los significados del género y sus formas de aplicación en el quehacer del Estado.

Con el propósito de divulgar qué significa la perspectiva de género y su incorporación en las políticas públicas, tanto la academia como las organizaciones de la sociedad civil y las dependencias del Estado empezaron a sistematizar un conjunto de ideas y conceptos, que hoy se consideran la plataforma básica de conocimientos para llevar a cabo la adopción y aplicación de esta perspectiva en las políticas públicas.

En este segundo volumen, se expondrán los conceptos y conocimientos básicos relacionados con esta perspectiva, acompañados de herramientas didácticas para reforzar su aprendizaje.

Antecedentes

El concepto “género” emergió durante los años sesenta, en el contexto de investigaciones médicas sobre trastornos de la identidad sexual de los seres humanos. Los trabajos de Robert Stoller se consideran pioneros en esta materia. Este autor, basado en sus investigaciones en niños y niñas con problemas anatómicos en la distinción de sus genitales, concluyó que la identidad sexual de las mujeres y los hombres no era resultado directo del sexo biológico, sino de las pautas de socialización y representación cultural sobre lo que significa ser mujer u hombre en un determinado contexto social (Gomáriz, 1992:84). Conclusión que dio paso al reconocimiento de la diferencia entre sexo y género para connotar los aspectos biológicos de los culturales y los sociales en la construcción de la identidad de las personas.

A través del género se puede comprender en qué consiste el proceso social y cultural que da sentido y significado a las diferencias sexuales entre mujeres y hombres. Según este concepto, muchos de los atributos que pensamos como “naturales”, en realidad son características construidas socialmente sin relación con el sexo biológico de las personas. Esto significa que la diferencia entre los sexos se va creando en el trato diferencial que reciben las personas según su sexo. Lamas (1997) ejemplifica lo anterior citando la investigación del doctor Walter Mischel, de la Universidad de Standford, California. Mischel convenció al personal del cunero de un hospital cercano a la universidad de realizar un experimento de psicología social. Se trataba de que grupos de estudiantes, profesionistas y el resto del personal de la universidad (electricistas, secretarias, choferes, etc.), pasaran un rato mirando a los bebés recién nacidos y apuntaran sus observaciones. Durante más de seis meses todo tipo de personas, de distintas formaciones, niveles socioeconómicos y pertenencias culturales estuvieron observando a los bebés del cunero. Las enfermeras tenían la consigna de ponerles cobijitas rosas a los varones y azules a las niñas cuando llegara un grupo. Los resultados fueron los esperados. Las y los observadores se dejaron influir por el color de las cobijas y escribieron en sus reportes: “es una niña muy dulce”, cuando era niño; “es un muchachito muy dinámico”, cuando era niña. El género de los bebés fue lo que condicionó la respuesta de las personas.

A partir de esta distinción entre género (construcción social) y el sexo (biológico), comenzó a generalizarse el uso del concepto “género”, para explicar tanto nuevos aspectos de la desigualdad social como muchas situaciones de discriminación, basadas en las creencias sociales respecto al “deber ser” de mujeres y hombres.

Estas explicaciones han ido conformando un *corpus* teórico de conocimientos y metodologías que hoy se conocen como “estudios de género”, los cuales abarcan todos los campos disciplinarios existentes y se caracterizan por desequilibrar el paradigma científico imperante, al cuestionar los sesgos sexistas implícitos en él. Como parte de estos estudios, recientemente también se han desarrollado perspectivas analíticas sobre la masculinidad, con objeto de analizar el comportamiento de los hombres, sus vínculos con el poder y las fisuras que provienen del paulatino cambio de las relaciones de género.

Como categoría analítica, la riqueza del género deviene de su aplicación en la investigación científica y del debate político en que se insertan sus cuestionamientos y proposiciones. En este debate, el género ha sido un instrumento privilegiado del feminismo, así como de otras expresiones políticas de mujeres y hombres que se han preocupado por los ideales de igualdad y justicia. Por ello, lejos de ser una categoría unívoca, debe concebirse como una perspectiva dinámica sobre la que existen diversas posturas teóricas y planteamientos políticos.

El género en perspectiva

La perspectiva de género es una mirada analítica que indaga y explica cómo las sociedades construyen sus reglas, valores, prácticas, procesos y subjetividad, dándole un nuevo sentido a lo que son las mujeres y los hombres, y a las relaciones que se producen entre ambos. Dado este sentido relacional, la perspectiva de género no alude exclusivamente a “asuntos de mujeres”, sino a los procesos sociales y culturales que convierten la diferencia sexual en la base de la desigualdad de género. Asumirla como un asunto de mujeres, equivaldría a invisibilizar la participación masculina en dichos procesos, ya sea como agentes reproductores de la desigual-

dad, o por el contrario, como agentes del cambio y promotores de la equidad de género.

El uso de la perspectiva de género busca principalmente:

- **Desnaturalizar** las explicaciones sobre las diferencias entre mujeres y hombres, basadas en la idealización de los aspectos biológicos y la negación de la influencia social.
- **Comprender** los procesos a través de los cuales las diferencias biológicas entre los sexos se convierten en desigualdades sociales, que limitan el acceso equitativo de mujeres y hombres a los recursos económicos, políticos y culturales.
- **Identificar** vías y alternativas para modificar la desigualdad de género y promover la igualdad jurídica y la equidad entre mujeres y hombres.
- **Visibilizar** la experiencia de los hombres en su condición de género, contribuyendo a una mirada más integral e histórica de sus necesidades, intereses y contribuciones al cambio. Esto ayudaría a desplazar la creencia de que son “representantes de toda la humanidad”, para considerarlos en su diversidad y especificidad histórica.

Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género supone también el ejercicio de un análisis que contemple cómo las construcciones sociales de género se van articulando con el funcionamiento de la economía, la política, la vida cotidiana, la ecología, la migración y la subjetividad de las personas. A partir de estos ejercicios analíticos, es posible dilucidar por qué medios se pueden replantear los equilibrios de poder entre mujeres y hombres.

Resta señalar que un principio básico de esta perspectiva es reconocer que las relaciones de género no se dan de forma aislada, sino en interrelación con otras variables de diferenciación, como la clase social, la edad, la condición étnica y etárea, la preferencia sexual y el credo religioso, entre otras. Por tanto, es incorrecto hacer generali-

zaciones que obvien las especificidades del contexto en que se producen y significan las relaciones de género.

Género y feminismo

Dadas las creencias que existen sobre el feminismo y que afectan la disposición para comprender y trabajar con el concepto género, ahondaremos más respecto a la relación entre ambos términos.

Existe la creencia de que el feminismo busca “la revancha de las mujeres hacia los hombres”, idea que desvirtúa sus planteamientos asociándola con prejuicios sobre las implicaciones que supondría lograr mayores equilibrios de poder entre mujeres y hombres. Siguiendo este prejuicio, muchas personas, incluyendo a servidoras y servidores públicos, se niegan a escuchar, entender y por supuesto, a esforzarse por incorporar el género en su quehacer como una dimensión de análisis y estudio de los problemas sociales y de las soluciones de política pública.

En aras de aclarar estos prejuicios, se expone brevemente el fundamento sobre la relación entre género y feminismo:

- El género es una categoría de análisis y el feminismo, un movimiento político y teórico que cuestiona el orden social y la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ambos conceptos no son sinónimos pero se relacionan, porque el primero es una herramienta teórica que usa el feminismo para reforzar sus argumentos, demostrando el carácter político e ideológico de la desigualdad entre mujeres y hombres.
- Que el género sea una herramienta usada por el feminismo no significa que coincida con las posiciones políticas y teóricas que guían las distintas expresiones políticas vigentes en el feminismo. Como todo movimiento, es diverso en posturas políticas, incluso divergentes.
- Los ideales del feminismo no pregonan el “revanchismo de las mujeres”, sino el reconocimiento de



*La Herramienta 1
“Viaje en el tiempo” ofrece un
ejercicio sobre cómo analizar
situaciones comunes desde la
perspectiva de género.*



La Herramienta 2 “¿Con qué asocio el feminismo?” es una técnica que facilita el examen de prejuicios relacionados con el feminismo y sobre cuya reflexión se podrá aumentar la sensibilidad de las y los servidores públicos hacia el tema de género.

la diversidad y la adopción de los principios de igualdad y equidad, como principios rectores de la interacción social y el quehacer de los gobiernos y el Estado. El estandarte de estos valores no sólo es enarbolado por las mujeres, sino también por muchos hombres sensibles y conscientes de que un mejor equilibrio de género beneficia a la sociedad y a las futuras generaciones (Facio y Fries, 1999).

Prejuicios sobre el género

El género tampoco escapa a los prejuicios que continuamente afectan la disposición de las personas para escuchar y entender cómo se analizan las relaciones entre mujeres y hombres. Estas ideas se asientan en la creencia de la naturalización de las diferencias sexuales. A continuación se presentan algunas de las afirmaciones más comunes sobre la perspectiva de género, seguidas de un conjunto de reflexiones al respecto.

Cuadro 1		La perspectiva de género (PEG)
Creencias comunes		Reflexiones
No creo que la PEG sirva para algo, porque no hay nada que aprender sobre ser mujer o ser hombre, ya que todo es natural.		La perspectiva de género nos conduce a entender cómo las personas nos convertimos en hombres y mujeres. La premisa principal del género es reconocer que la desigualdad no se deriva de las diferencias genitales, sino de la construcción social del significado atribuido a la feminidad y la masculinidad.
Las mujeres reproducen los estereotipos de género, pues son las que educan a sus hijas e hijos en las costumbres machistas, así que no sé para qué quieren que hablemos del género.		Esta tendencia tiende a descalificar la existencia de la desigualdad de género, alegando que son las mujeres las responsables de la misma. Esta postura desconoce que las relaciones de género son producto de la interacción entre las mujeres y los hombres. Por ello, es falso atribuirles sólo a ellas la responsabilidad de su conformación. De igual forma, en la educación y socialización de los y las hijas, padres y madres desempeñan un papel, así como lo hacen las instituciones educativas, la Iglesia, el lenguaje, etcétera.
Los hombres y las mujeres somos seres complementarios.		La organización familiar presenta la división de tareas y roles entre mujeres y hombres como “complementarias” y, por lo tanto, como inamovibles y naturales. La visión de que las mujeres y los hombres somos complementarios ha obstaculizado su reconocimiento como personas con intereses, derechos y potencialidades iguales, además de que tiende a reforzar la idea de identidades dadas por naturaleza y a invisibilizar el carácter de los conflictos domésticos. Bajo el mito de que las mujeres están hechas para la casa y los hombres para la calle y el trabajo, no se da paso a la modificación de la división sexual del trabajo.

Conceptos básicos de la perspectiva de género

La premisa básica del **género** es la distinción que establece con respecto al **sexo**. Mientras este último alude a las características biológicas con las que nacemos, el género se relaciona con los aspectos sociales que dan contenido y sentido al hecho de ser “mujeres” y ser “hombres”. De tal forma que el planteamiento resultante sería que *las situaciones de desigualdad no responden a factores naturales sino sociales*.

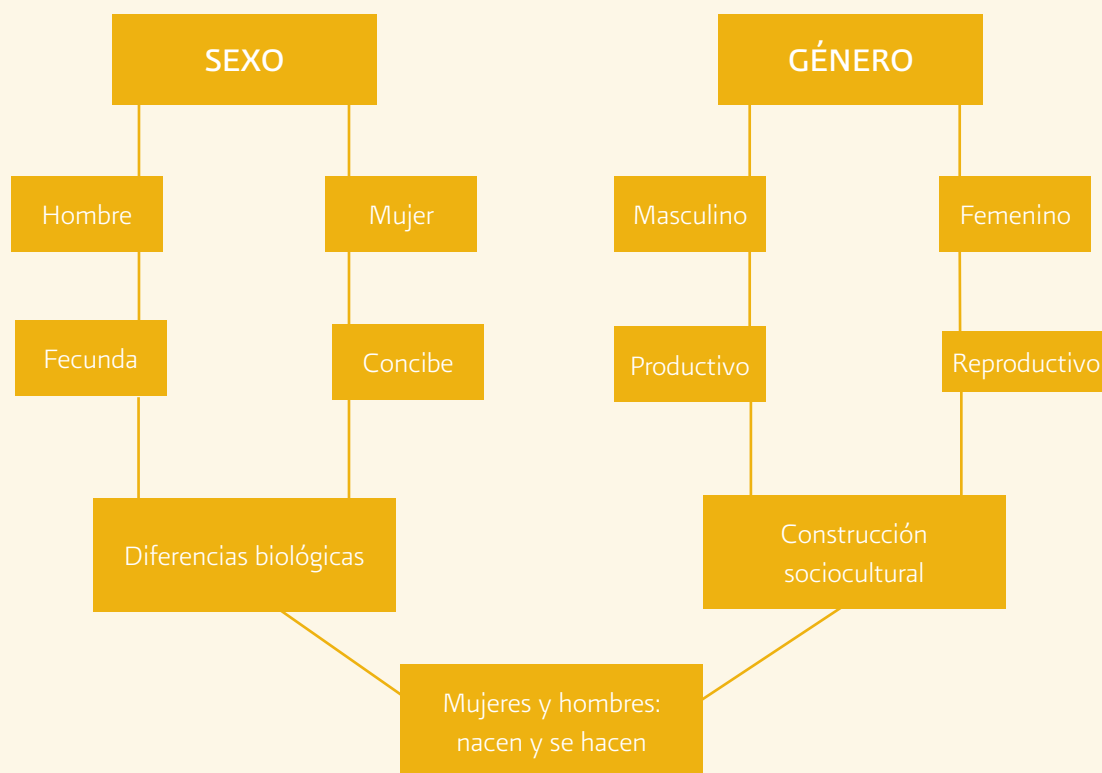
Aunque la diferencia entre sexo y género es fundamental, no supone que los aspectos biológicos y los culturales sean realidades separadas. Por el contrario, se trata de procesos en estrecha conexión, ya que la interacción cuerpo–cultura es parte de la biografía de cada persona y de las relaciones de género. La clave de esta distinción reside en asumir que no hay conductas exclusivas de un sexo, sino procesos sociales que asignan y dan sentido a las diferencias biológicas.

La importancia de reconocer que las mujeres y los hombres no somos resultado exclusivo de la biología sino de los procesos sociales, radica en que la identidad de las personas y las condiciones a través de las cuales dichos procesos se reproducen, pueden y deben cambiar hacia mayores equilibrios y con igualdad de oportunidades.

Roles y estereotipos de género

La **asignación del género** se produce desde que nacemos, a través de la socialización en la familia, la escuela y las relaciones con los pares, y se va reforzando a lo largo de la vida por el condicionamiento de reglas, normas institucionales, mensajes y discursos sociales. Una de las características de esta asignación es que se realiza en función de roles y estereotipos sociales, que encasillan las actividades e identidades de mujeres y hombres.

FIGURA 1. DIAGRAMA SEXO-GÉNERO



! Para reforzar la comprensión de la diferencia sexo-género, puede utilizarse la Herramienta 3 "Lo natural y lo construido".

Un **estereotipo** es una idea preconcebida que define las características de cada sexo. En general, reflejan las creencias populares de las actividades, los roles, rasgos y atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres (INMUJERES e INSTRAW, 2006).

Los **roles** se definen como el conjunto de comportamientos, funciones, tareas y responsabilidades aprendidas en grupos, comunidades o sociedades y que a la vez generan expectativas y/o exigencias sociales y subjetivas. Los roles reproductivos tradicionalmente se asignaron y lo han asumido las mujeres. Incluyen el trabajo doméstico, el cuidado y la educación de los hijos e hijas, mantenimiento del hogar y relaciones familiares. Estos roles por lo general no son reconocidos social ni económicamente.

Los roles productivos tradicionalmente se asignaron y lo han asumido los hombres. Incluyen la elaboración y comercialización de bienes, servicios y recursos para su propio sustento y el de la familia.

*Adaptación del *Glosario de género*, 2008.



Para visualizar el funcionamiento de los estereotipos sexuales, puede recurrir a la Herramienta 4 "Me gusta ser mujer/hombre porque..."

Los estereotipos de género predominantes establecen que las mujeres deben ser dulces, calladas, ordenadas y maternales, y los hombres, atrevidos, desordenados, fuertes y toscos, entre otras cualidades que se alinean según la división de la esfera pública y privada (véase nota al margen).

Estas asignaciones estereotipadas resumen y expresan la base sociocultural sobre la que se asienta la construcción de las diferencias sexuales y la desigualdad derivada de su representación (Rauber, 2003).

Estereotipos de la "feminidad" y la "masculinidad"

Los estereotipos y los roles de género tienen características comunes que se convierten en ejes organizadores de la feminidad y la masculinidad. Estos ejes cumplen la función social de normar el comportamiento de las personas y el de las instituciones con base en las relaciones de género.

Para las mujeres, los estereotipos sobrevaloran las tareas reproductivas y la maternidad como actividades definitorias del "ser mujer". Ligadas a estos atributos, se aprecian otras cualidades como el altruismo, la intuición y la abnegación por el cuidado de las y los integrantes de la familia, que se consideran parte del "sentido íntimo de la maternidad", justificando el abuso de poder y la falta de oportunidades de las mujeres dada la sobrecarga de trabajo doméstico.

De igual forma, para los hombres prevalecen mandatos sociales que giran en torno al trabajo, su rol como políticos y agentes de la vida pública y sus funciones de proveeduría económica en el hogar. Los hombres se benefician de su situación privilegiada en la mayoría de las sociedades, pero los papeles de género tradicionales que desempeñan también tienen su precio. Diversas investigaciones han demostrado que a los hombres se les socializa en la represión de sus emociones y la solución violenta de conflictos, exponiéndolos a situaciones de mayor riesgo.

Estos estereotipos de género han cambiado, principalmente durante la segunda mitad del siglo XX, por la combinación de distintos factores, entre los que destacan los cambios demográficos, la reducción de la fecundidad, las transformaciones en el mercado laboral y en las concepciones de ser mujeres y ser hombres (López, *et al.*, 2001).

Frente a estos cambios, los modelos de feminidad y masculinidad se han trastocado también. Hoy día encontramos más mujeres profesionistas que eligen combinar el trabajo con la maternidad o que deciden no ser madres, generando importantes rupturas en los valores de la feminidad que abren las perspectivas hacia nuevas formas de ser mujeres y hombres. Asimismo, no se puede hablar de una sola masculinidad dado que hay distintas formas de vivirla. Entre estas prácticas emergentes, los hombres han empezado a resignificar la paternidad y su responsabilidad en el control de la natalidad, en el autocuidado de su sexualidad y en la prevención de la violencia.

Mujeres y hombres vivimos la transición entre las viejas prácticas y las nuevas aspiraciones y expresiones de ser. Ello, lejos de ser un problema, constituye una oportunidad para elegir formas alternativas de construir la masculinidad y la feminidad. Para que esta elección sea posible, es necesario ampliar las oportunidades sociales y las capacidades de las mujeres, especialmente para superar su dependencia económica y las restricciones a su libertad que los estereotipos de género les imponen. Por ello, las políticas públicas deben acentuar aquellos cambios positivos que tiendan al equilibrio entre mujeres y hombres y consolidar formas más democráticas de relación.

División sexual de lo público y lo privado

Entre las premisas teóricas del género más importantes se encuentra la *división público/privado*. Éste se basa en la construcción de las características principales de la masculinidad y la feminidad, cifrando una manera de organizar la participación de unos y otras en la economía, la política, la cultura y la esfera doméstica.

De acuerdo con esta división, lo público se concibe como el espacio de la política, del interés general, mientras lo privado se considera la esfera del individuo, de lo singular y lo particular. En las sociedades modernas occidentales, esta diferencia ha dado lugar a la definición de los derechos del individuo y los deberes del Estado como dos esferas que se complementan pero, al mismo tiempo, que refieren a órdenes distintos. Conforme a los significados históricos¹ atribuidos a esta división, lo público se ha venido asociando históricamente con la política y el Estado, y lo privado, con el ámbito familiar y doméstico.

Con base en esta división, se estableció una diferencia en el estatus jurídico de las mujeres y los hombres. Éstos fueron reconocidos ciudadanos con plenos derechos para participar de las decisiones del Estado y en la vida pública, que incluye la economía y el mercado, mientras las mujeres fueron nombradas las “reinas del hogar” para circunscribirlas a la esfera privada y principalmente al ámbito doméstico, subordinadas a la autoridad masculina, ya fuesen maridos, padres o hermanos.

El contrato conyugal es un reflejo de esta concepción que otorga a los hombres la “potestad marital” para ser los “jefes de la familia”, y a las mujeres, la obligación de obedecer y cuidar de la vida familiar. La costumbre de apellidar a las mujeres como “señoras de...” refleja la prevalencia de ideas de pertenencia, subordinación y poder en las relaciones entre mujeres y hombres.

Esta diferencia se reconoce como la base conceptual y política que define el estatus social y jurídico de mujeres y hombres. Esta manera de percibir las diferencias establece la división entre la **esfera productiva**, donde se realiza la obtención, transformación e intercambio de bienes, concretada en el mercado y la producción de la sociedad, la política y el liderazgo, asignada tradicionalmente a los varones, y la **esfera reproductiva**, donde se llevan a cabo un conjunto de tareas orientadas a garantizar la continuidad de la vida cotidiana y la reproducción de las familias y los grupos sociales, asignada tradicionalmente a las mujeres.

¹ Una revisión más detallada de los significados atribuidos a lo público y lo privado se encuentra en Rabotnikof, 1997.

Género y poder

Producto de las diferencias en el posicionamiento de unas y otros en las esferas productiva y reproductiva, las relaciones de género se constituyen como relaciones de poder y dominación, principalmente de los hombres hacia las mujeres. Este proceso se ve reforzado por una valoración ideológica de lo masculino en detrimento de lo femenino, consolidando así una visión que justifica los privilegios masculinos en relación con la participación económica, la herencia, la autoridad en el matrimonio, la participación política y la expresión cultural y artística.

El género cuestiona estas estructuras de poder² y propone la creación de nuevos equilibrios en la distribución de los recursos y las oportunidades para el desarrollo de las personas. Estos nuevos equilibrios seponen la aplicación de políticas que mejoren la posición económica, social, cultural y política de las mujeres, a fin de compensar las inequidades que origina la desigualdad de género.

La construcción social del género: los procesos que originan la desigualdad

Las relaciones de género se construyen culturalmente, es decir, son producto de dinámicas sociales, económicas y políticas en las que participan diversas instituciones y actores. En este apartado, estudiaremos cómo las instituciones contribuyen al establecimiento de las diferencias y las brechas de inequidad entre mujeres y hombres.

² No existe un consenso para definir qué es el poder. En general, diversas definiciones coinciden en señalar que básicamente se trata de una capacidad de acción, individual o colectiva, para influir en los demás, satisfaciendo los deseos y los intereses personales o grupales (Fernández, 2000). Esta capacidad de influencia se relaciona con los recursos que se posean y el consenso social existente sobre los intereses o deseos y las vías para lograrlo.

! Para comprender los alcances de esta categoría, se sugiere aplicar la Herramienta 5 "Reloj de 24 horas".

**Instituciones que reproducen
los modelos de feminidad
y masculinidad**

Familia

Escuela

Mercado de trabajo

Medios de comunicación y lenguaje

Tradiciones culturales

Estado

Se entiende por **desigualdad de género** a la diferencia de oportunidades, resultados, méritos y recompensas en el desarrollo entre mujeres y hombres.

Familia

La familia es pieza clave en la socialización de las personas y en la inculcación de roles o atributos de género. De hecho, antes del nacimiento, las expectativas familiares son diferentes según el sexo del futuro ser. La ropa, la habitación y los juguetes comienzan a ser distintos y, junto con esto, los papeles y lugares que se les asignan en la dinámica y estructura familiar, que juegan un papel fundamental en la determinación de las capacidades de niños y niñas para desarrollar sus talentos e insertarse en la vida productiva, política y cultural de la sociedad.

Esta forma de dividir los roles que deben desempeñar mujeres y hombres dentro de las familias, mantiene la hegemonía formal del sexo masculino sobre el femenino, dada la distribución de oportunidades y responsabilidades en la familia. Por ejemplo, en la Primera Encuesta sobre Discriminación en México (2005), 21% de la población mexicana piensa que es normal que los padres prohíban más actividades a las mujeres que a los hombres y 15% de las y los mexicanos opina que hay que invertir menos dinero en la educación de las hijas, porque éstas se casarán en algún momento y serán mantenidas por sus maridos.

Junto a estas creencias, las familias organizan la reproducción social a través de la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres labores de reproducción y crianza, y a los hombres, de proveeduría económica y protección.

Escuela

Las instituciones del sistema educativo todavía son una fuente de reproducción de la desigualdad de género, ya que la información y valores transmitidos desde la educación preescolar hasta la universitaria, así como los contenidos del aprendizaje, están impregnados de sexismo. Además, la transmisión de las pautas de género en las aulas implica la creación de actitudes de desigualdad y discriminación hacia las mujeres y de autodeterminación en los hombres.

REFLEXIONA	
¿Qué esperan las familias de las hijas?	¿Qué esperan las familias de los hijos?
1.	
2.	
3.	

El modelo educativo tradicional está orientado al aprendizaje y desarrollo de capacidades relacionados con el éxito en el ámbito público, partiendo de las características que la sociedad y el entorno consideran como propias del género masculino³. Este enfoque se ve reflejado en el currículum escolar, que potencia aquellas aptitudes o capacidades que son necesarias en la vida pública, como la inteligencia, la competitividad, la fuerza. Con frecuencia existe un currículum oculto que restringe el desarrollo de las niñas y las adolescentes en capacidades consideradas masculinas, canalizándolas hacia labores como la enfermería, la mecanografía y la costura, entre otras, y en general, profesiones alejadas de la ciencia, la tecnología y la política.

Los resultados de una educación sexista es la llamada segregación ocupacional, es decir, el fomento en las escuelas de ciertas ocupaciones “para hombres” y “para mujeres”, que han generado la concentración de estas últimas en trabajos relacionados con el cuidado de las personas y el hogar, como la enfermería, el secretariado, el trabajo doméstico, etc., mientras que a ellos se les motiva a ocupar puestos de mayor prestigio y remuneración.

Según datos del INMUJERES⁴, las mujeres ocupan sólo 12.5% de las Secretarías de Estado, 13% de las Subsecretarías y 11.4% de los puestos disponibles en oficialías mayores, mientras 34.3% de los enlaces son mujeres.

Mercado de trabajo

El mercado de trabajo es una de las instituciones sociales donde puede observarse más notoriamente la desigualdad entre mujeres y hombres, así como las claras resistencias de la sociedad mexicana a que las mujeres se desarrollen con igualdad de oportunidades en el ámbito público.

³ Colmenares, Carmen, 2005.

⁴ INMUJERES, 2006.

La inserción de las mujeres en el mercado laboral inició a finales de los años setenta, entre otras razones por el aumento de la escolaridad de las mujeres, la expansión del sector servicios, así como el impacto de la crisis económica⁵. Así, mientras en 1970 únicamente una de cada 10 personas económicamente activas eran mujeres, hoy en día representan casi la mitad⁶.

Sin embargo, en el mercado de trabajo aún se reproducen los esquemas y modelos de masculinidad y feminidad, a través de: a) la feminización de ciertas ocupaciones (enfermeras, maestras, psicólogas, cocineras y servicios domésticos), que refuerzan el desempeño de las mujeres en labores consideradas tradicionales del sexo femenino, b) las diferencias salariales, es decir, otorgar a las mujeres un menor salario por realizar el mismo trabajo que los hombres; c) los obstáculos para acceder a puestos con poder de decisión y d) la doble jornada de trabajo que recae sobre las mujeres, quienes además de su trabajo remunerado fuera del hogar, son las principales encargadas del trabajo doméstico.

Los medios de comunicación y el lenguaje

La información y los discursos que se transmiten socialmente son una fuente constante de reproducción de los estereotipos de género. Basta con observar los anuncios comerciales de productos de limpieza y/o del hogar, para darnos cuenta cómo se refuerzan los papeles reproductivos y de objeto sexual de las mujeres, desvirtuando la autonomía.

El lenguaje, como parte de cultura y herramienta de la comunicación, juega un papel en la persistencia de la desigualdad. A través de las palabras o del discurso, se refleja nuestra concepción del mundo y, al mismo tiem-

⁵ Véase García y De Oliveira, 1994.

⁶ Véase INEGI/INMUJERES, 2007.

El índice de discriminación salarial muestra que, actualmente, para alcanzar la equidad salarial entre mujeres y hombres, es necesario aumentar en 8.8% el salario por hora de las mujeres.

po, encasillan las imágenes de las personas y los grupos sociales. Por ejemplo, frases como “vieja el último”, “los hombres no lloran” y “gritas como niña”, evidencian la forma en que el lenguaje representa y refuerza el sexismo en la sociedad mexicana.

Observar con mayor detenimiento las palabras que usamos y las connotaciones que éstas conllevan, facilita el análisis de los prejuicios, ideas y prácticas que reproducen la discriminación hacia las mujeres.

REFLEXIONA	
Refrán	Cuáles son las ideas sexistas implícitas en estos refranes?
“Más vale que digan aquí corrió una gallina, y no, aquí murió un gallo”.	
“No llores como mujer lo que no supiste defender como hombre”.	
“La mujer como la escopeta, siempre cargada y detrás de la puerta”.	

Tradiciones culturales

Desde la perspectiva de género, la cultura es uno de los canales en que se representa la diferencia sexual y se construye el género, a través de prácticas, creencias y símbolos que continuamente naturalizan las diferencias entre mujeres y hombres y justifican la desigualdad de género.

Las tradiciones culturales que prevalecen en la mayor parte de los hogares mexicanos, refrendan la división sexual del trabajo que asigna a la mujer los papeles de crianza, cuidado de hijas e hijos y la realización de las tareas domésticas, y funciones de proveedor económico al hombre. Si bien alrededor de 78% de la población masculina y 83% de la población femenina está de acuerdo con el trabajo de la mujer fuera del hogar, aún uno

de cada cinco hombres y una de cada seis mujeres rechazan esta idea. Las desigualdades de género se acentúan cuando se pregunta a las y los mexicanos si la mujer puede trabajar fuera de casa aunque el marido no lo apruebe: sólo 38% de los hombres y 41% de las mujeres se han inclinado por favorecer en esas condiciones su presencia en el mercado laboral (Incháustegui, 2004).

Otro rasgo característico de esta cultura es la censura a la autonomía de las mujeres, sobre todo cuando ésta se concibe como un valor que se contrapone al cuidado familiar. Por ejemplo, 35% de las mexicanas y los mexicanos aseguraron que no contratarían a una mujer que se niega a atender primero a su marido.

Sin duda, estas creencias juegan un papel trascendental en la persistencia de la desigualdad de género, porque inhiben el cambio y censuran la diferencia y la diversidad social. Por ello, la perspectiva de género cuestiona este estatus quo, a fin de generar nuevos valores y prácticas con una visión de equidad que dé cabida a formas alternativas de ser y expresarnos como seres humanos, con independencia de nuestro sexo.

Estado

El Estado es el conjunto de instituciones de orden político que integran el régimen de gobierno y organizan los canales de participación de la ciudadanía en los procesos de toma de decisión. Se trata de una institución fundamental en la organización del poder que a través de estructuras establece las reglas que ordenan el intercambio social y define las políticas para distribuir los recursos y generar bienestar entre la población.

No obstante que el Estado es primordial para lograr la igualdad de género, desde sus orígenes excluyó del estatus de ciudadanía a las mujeres, quienes obtuvieron su derecho a elegir y ser electas con un siglo de retraso y aún no gozan de plena incorporación en los procesos de toma de decisión pública.

Por otra parte, no fue sino hasta mediados del siglo XX que el Estado inició una lenta marcha para incor-

porar el principio de igualdad jurídica entre mujeres y hombres en las constituciones, y asumir su responsabilidad para tutelar y hacer exigibles los derechos. Este proceso se ha visto acelerado por la aprobación de diversos instrumentos y convenciones internacionales en materia de igualdad de género, que obligan al Estado a implementar políticas de equidad y de acción afirmativa.

Argumentar que el Estado es responsable de proteger los derechos humanos de las mujeres, y en general de todos los seres humanos, supone que todas las personas que forman parte de él tienen la obligación de seguir esta directriz (Galvis, 2005:75-77). En nuestro país, el diseño y la ejecución de la Política Nacional para la Igualdad es el instrumento ideado por el Poder Legislativo para hacer patente dicha responsabilidad.

Las brechas de la desigualdad de género

En el apartado anterior, identificamos los mecanismos de los que se vale la sociedad para crear y reproducir la desigualdad de género. Éstos se estructuran sobre un eje básico de diferenciación de lo público y lo privado, reforzado por creencias e ideologías que naturalizan dicha división e inhiben el cambio social, además de colocar a las mujeres en una posición de desventaja para acceder a las oportunidades del desarrollo y el control de los recursos, las discrimina de la política y de los procesos de toma de decisión.

La sobrecarga de trabajo que tienen las mujeres debido a las responsabilidades domésticas, afecta su disposición de tiempo y de capital social para ingresar al mercado laboral en mejores condiciones. De igual forma, su marginación de la política, reduce sus posibilidades de incidencia en favor de sus demandas y de la instauración de valores de equidad e igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad y el Estado. Las brechas de desigualdad de género se utilizan como un indicador para medir, cuantitativamente, las desventajas de las mujeres frente a la posición y condición de los hombres en relación con un mismo indicador. En este apartado, expondremos datos de las brechas más significativas de desigualdad entre mujeres y hombres. Veamos las cifras y hagamos el ejercicio de reflexionar y sensibilizarnos al respecto:

CONDICIÓN	POSICIÓN
Situación específica que tienen las mujeres o grupos de mujeres respecto a la satisfacción de sus necesidades socioeconómicas, de salud, educación, trabajo y vivienda, entre otras.	Jerarquía que socialmente ocupan las mujeres en la estructura de una sociedad; se refiere a la capacidad de autonomía que tienen las mujeres en todos los ámbitos de su vida y en la toma de decisiones.

Trabajo doméstico para mujeres

Las madres que trabajan dedican a las labores domésticas un promedio de 32 horas semanales, es decir, casi el equivalente a una jornada laboral-semana. Pero, además, ocupan un promedio de 32.4 horas semanales en su trabajo extradoméstico, lo cual evidencia la *doble jornada que desempeñan en beneficio de sus hogares y del desarrollo del país* (Incháustegui, 2004).

Propiedad de la tierra

Las estadísticas oficiales precisan que de 12.3 millones de mujeres que residen en comunidades rurales, sólo 661 mil son ejidatarias y comuneras, es decir, 5% tienen derechos reconocidos sobre sus parcelas, tierras de uso común y solares urbanos. Una gran parte de las mujeres titulares de derechos agrarios son de edad avanzada: 68% rebasa los 50 años y 35.6% tiene más de 65 años.

De acuerdo con el INEGI, 80% de las campesinas realizan alguna actividad productiva. De ese total, 28% son hortelanas y floricultoras, 26% trabaja en actividades agroindustriales y 31% en actividades sin especificar. A pesar de la participación de las mujeres en la producción agraria, las asambleas de ejidatarios o comuneros no les reconocen ningún derecho de sucesión cuando el titular de los derechos agrarios muere intestado.

Salarios

Según datos de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), las mujeres en México reciben 25% menos de ingreso como salario medio en comparación con los hombres.

Participación política y toma de decisiones

La incorporación de las mujeres en el ámbito de la política y toma de decisiones ha avanzado muy lentamente. Hoy la participación femenina en ambas cámaras es inferior a 23%.

Durante la LX Legislatura, en la Cámara de Diputados, las mujeres representaron sólo 23.4% del total.

La Cámara de Senadores, en la LIX Legislatura (2003-2006), estaba conformada por 27 senadoras y 101 senadores, lo que representaba 21.1% para ellas y 78.9% para ellos.

En la LX Legislatura (2006-2009), hay 24 senadoras y 104 senadores, 18.8% y 81.2%, respectivamente⁷. De las 57 Comisiones Ordinarias de la Cámara de Senadores, solamente cinco están presididas por mujeres: Equidad de Género, Relaciones Exteriores, Distrito Federal, Cultura y Derechos Humanos.

En las presidencias municipales, la participación de las mujeres es mínima. En enero de 2007 la representación de las mujeres era de apenas 3.4% (INAFED, 2007). Para marzo de 2008, esta proporción aumentó a 4.1% (INAFED, 2008).

⁷ Datos del 17 de abril de 2008.

Las brechas de desigualdad en el mundo

La desigualdad basada en el género es un fenómeno que trasciende fronteras, culturas, religiones, naciones y niveles de ingreso. Alcanzar la equidad de género es un desafío del mundo moderno, y aunque sus manifestaciones son diversas, la brecha entre mujeres y hombres sigue existiendo en todos los países.

Brechas de desigualdad en el mundo

- Actualmente sólo hay 12 mujeres elegidas jefas de Estado o de gobierno, entre un total aproximado de 200 en el mundo.
- Sólo 23% de las empresas de la Unión Europea eran propiedad de mujeres en 2004.
- De los 550 millones de trabajadores pobres del mundo, se estima que 330 millones (60%) son mujeres (Organización Internacional del Trabajo, OIT).
- En 2006, la brecha salarial de género en algunos países alcanzó entre 30% y 40%. Esto significa que las mujeres ganan entre 30% y 40% menos que los hombres.
- De los 17 millones de mujeres entre 15 y 49 años con VIH/SIDA, 98% vive en países en desarrollo (77% en África Subsahariana) (Organización Mundial de la Salud, OMS).

Fuente: Social Watch, 2007.



Para valorar estos datos y reflexionar sobre las brechas de la inequidad de género, se recomienda usar la Herramienta 6 "Brechas de género. Las desigualdades ocultas detrás de las cifras".

Nuestra posición frente al cambio de las relaciones de género

El conocimiento de la perspectiva de género nos lleva a cuestionar nuestro papel y postura frente al cambio de las relaciones entre mujeres y hombres. Para participar de esta transformación, podemos hacerlo desde la casa, el entorno laboral y social. Cualquiera que sea nuestro escenario de acción, es importante considerar los siguientes pasos⁸:

Aprender a mirar el mundo con los lentes del género: Las herramientas proporcionadas por la perspectiva de género nos permiten modificar nuestras formas de mirar y comprender las relaciones entre mujeres y hombres. Preguntas como: *¿De qué manera afecta la división sexual del trabajo la disposición de tiempo y de recursos de ellos y ellas? ¿Qué estereotipos están presentes en nuestro entorno laboral o familiar?*, nos ayudan a mirar la realidad con lentes de género. Aprender a reconocer los prejuicios internos que refuerzan ideas erróneas sobre el género, paralizando nuestras posibilidades de acción e incidencia, constituye también un paso por demás fundamental.

Contar con elementos clave que identifiquen las posibles acciones. Los conceptos aportan visión y entendimiento, pero se requiere de actividades concretas y acciones definidas que reflejen lo que queremos lograr. En la administración pública existen con mayor frecuencia recursos y condiciones que apoyan nuestras iniciativas de cambio. De hecho con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, aprobada en el 2006, las dependencias públicas están obligadas a participar en la ejecución de la Política Nacional de Igualdad, ya sea mediante la generación de programas de sensibilización y capacitación, la presupuestación de recursos, la evaluación de resultados y la puesta en marcha de estrategias de transversalidad para modificar las formas de planificar y elaborar las políticas públicas. Frente a este favorable escenario, nuestra postura como servidores y servidoras públicas debe convertirnos en agentes activos de esta transformación.

⁸ Realizado a partir de las elaboraciones de Facio, 1999.

Comprometerse con la transformación social a partir del establecimiento de prácticas que faciliten el cambio de actitudes y comportamientos de grupos, comunidades, instituciones y sociedades.

Para que el cambio sea sostenible, nuestra conciencia de género debe reflejarse en prácticas que promuevan el respeto a las diferencias y eliminen la desigualdad entre mujeres y hombres. Ello implica adoptar una postura individual y colectiva más activa hacia la equidad, tomando en cuenta que se beneficiará a las mujeres y al conjunto de la sociedad mexicana presente y futura.

Cuadro 2

Las mujeres ganan:	Los hombres ganan:
<ul style="list-style-type: none"> • Disminuir la carga de trabajo doméstico. • Mayores oportunidades para el trabajo bien remunerado. • Mayores oportunidades de participación política. • Acceso a ejercer sus derechos sexuales y reproductivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menor presión social para desempeñarse como únicos proveedores del hogar. • Experimentar y disfrutar una paternidad responsable y libre de estereotipos. • Menor carga para cumplir con la expectativa del hombre seductor, responsable de su propio placer y del placer de sus parejas sexuales. • Disminuir los riesgos de morir por razones de violencia. • Una mayor conciencia de su salud sexual y reproductiva. • Compartir el trabajo doméstico, la afectividad familiar y aprender a resolver los conflictos sin el uso de la violencia. • Compartir la toma de decisiones, incorporando la visión e intereses de las mujeres.

La perspectiva de género en las políticas públicas

Las políticas públicas son las acciones que los gobiernos eligen para resolver un problema colectivo que se ha determinado como un asunto público. Llevarlas a cabo es un proceso complejo, en el que intervienen distintos actores y agentes que deliberan sobre la manera más apropiada de atender aquellos problemas sociales merecedores de la atención pública.

Desde la perspectiva de género, las políticas públicas pueden clasificarse en tres tipos:

Políticas ciegas al género: Son políticas que no contemplan las necesidades e intereses de las mujeres. En apariencia estas políticas se presentan como neutras o con beneficios para toda la población, aunque generen efectos discriminatorios para las mujeres, o bien, refuercen la división sexual del trabajo. Por ejemplo: para otorgar un crédito agrario se solicita el respaldo de una propiedad. En apariencia, se trata de un requisito neutro, pero en realidad es discriminatorio porque sólo un porcentaje muy reducido de mujeres cuenta con un título de propiedad.

Políticas específicas para mujeres: Estas políticas ven a las mujeres como usuarias y como un agregado numérico sin considerar sus necesidades y la transformación de los roles tradicionales. Políticas como éstas creadas expresamente para mujeres, incluyen acciones que perpetúan las desigualdades y los estereotipos.

Políticas género-sensitivas: Toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres, introduciendo cambios en los desequilibrios de poder. Entre los objetivos estratégicos de estas políticas está la articulación de “la esfera pública” y la “esfera privada” para redistribuir la carga doméstica, modificar las condiciones de inserción de las mujeres en el mercado laboral, impulsar procesos que favorezcan el empoderamiento y la participación en la toma de decisiones y, en general, garantizar las condiciones para el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

Las políticas género-sensitivas se orientan por el principio de igualdad y equidad de género. La **igualdad** se define como un principio jurídico que garantiza el reconocimiento de los mismos derechos de las mujeres y los hombres ante la ley. Supone que son libres y equivalentes para desarrollar sus potencialidades humanas, sin las limitaciones impuestas por los roles y estereotipos de género.

La concreción de este principio plantea valorar y considerar los diferentes comportamientos e intereses de mujeres y hombres para promover el trato justo y compensar las inequidades que establecen, de partida, diferencias sustantivas en su posición de mujeres y hombres para acceder a los recursos y las oportunidades sociales. Este tratamiento de las diferencias corresponde al concepto de equidad, que se define como “igualdad en las diferencias” para reforzar los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias.

Conviene señalar que la paridad es otro principio que se ha venido incluyendo en las reflexiones sobre la justicia de género que deben crear las políticas públicas. Ésta alude al reparto equilibrado de los poderes públicos y políticos entre mujeres y hombres, reivindicando la igualdad de participación. Este principio nació vinculado al tema de la participación política y la “democracia paritaria”, para subrayar la importancia de contar con cantidades iguales de mujeres y hombres en las posiciones de poder o toma de decisiones (García, 2008).

Estas consideraciones sobre la justicia de género son la raíz de las medidas de acción positiva o acciones afirmativas, que resultan opciones de gran importancia dentro de las políticas de género-sensitivas. De acuerdo con esta definición, las políticas sensibles al género podrían tomarse como políticas de igualdad o de equidad de género. En algunas ocasiones estas políticas son exclusivas para mujeres, con el objetivo de compensar inequidades que se manifiestan en las condiciones de vida de este segmento de la población principalmente, lo que no excluye la participación masculina o el desarrollo de políticas diferenciadas por sexo, a fin de promover roles alternativos de mujeres y hombres. Por ejemplo, podríamos pensar que las políticas preventivas de salud

deberían contener acciones que correspondan a los riesgos de la inserción laboral y prácticas y conductas de autocuidado diferenciadas para mujeres y hombres.

Involucrar a los hombres en las acciones a favor de la igualdad haría que:

- El trabajo en favor de la igualdad tuviera una visión más integral (mujeres y hombres).
- El género no se viera únicamente como “asunto de mujeres”.
- Los hombres no se desentendieran de los temas de género, calificándolos como mera retórica feminista cuando otros hombres los interpelan.
- Más hombres se identificaran y se sentirían motivados a participar del cambio de las relaciones de género.
- Se creara mayor corresponsabilidad en el trabajo en favor de la equidad.
- Disminuyera la carga de la doble jornada laboral para las mujeres, al crear conciencia en los hombres de compartir las responsabilidades domésticas.
- Los hombres, la mayoría de las veces, estuvieran en una mejor disposición para influir a otros hombres y negociar cambios en los comportamientos y estereotipos.

Transversalidad del género

Desde mediados de la década de los ochenta, a nivel internacional se propuso la inclusión del género de una **manera transversal** en las políticas públicas, buscando tener un impacto en los procesos que intervienen en su definición, ejecución y evaluación. De tal forma que además de afectar los programas y estrategias de intervención, también se influya en la cultura organizacional de las dependencias públicas, dado que la mentalidad, valores y prácticas de las y los servidores públicos se proyectan en el diseño y ejecución de los programas y acciones públicas.

El desafío principal de este enfoque transversal consiste en superar la consideración del género como una “problemática aparte”, que impulsa a las dependencias públicas a crear programas para las mujeres. En su lugar, propone la integración del género como una dimensión que abarque la concepción y métodos de trabajo con que se diseñan, aplican y evalúan las políticas públicas.

La transversalidad del género supone actuar en distintos niveles e instancias, articulando una red de actores diversos, tanto internos como externos, de las dependencias públicas. De aquí que, necesariamente, se requiere de la coordinación interinstitucional y la voluntad de las autoridades para romper la inercia de estructuras sectoriales que operan con una lógica de segmentación. Lógica que se convierte en un obstáculo para el desarrollo de políticas de equidad de género, porque dificulta la coordinación y el diseño de acciones integrales que replanteen los términos de la tradicional división entre la esfera pública y privada.

Para la inclusión transversal del género es necesario:

- 1. Incluir el género en la agenda institucional de las políticas públicas.** Este paso conlleva un análisis crítico de la forma en que está incorporado el principio de equidad de género (véase Cuadro 4) en las políticas vigentes de cada secretaría. Con base en esta valoración, es posible replantear las concepciones imperantes sobre la desigualdad de género y valorar el impacto que tienen los servicios y bienes sobre las relaciones y el balance de equidad entre mujeres y hombres.
- 2. Promover la coordinación política intersectorial,** a fin de garantizar la alineación sectorial con los objetivos previstos. El ejemplo más claro de este paso es la política para prevenir la violencia que, por definición, implica que cada secretaría incorpore los objetivos prioritarios respecto a la prevención, atención y sanción en su marco de acción y programa interno de trabajo.
- 3. Planear las estrategias de transversalidad y contar con recursos para dar sostenibilidad al proceso.** Una vez que las prioridades de género hayan sido establecidas en la agenda de las instituciones, es nece-

! *La Herramienta 7 “Distinguiendo las políticas de nuestra dependencia”, nos facilitará la aplicación de estos conceptos y distinguir, de acuerdo con esta clasificación, el tipo de políticas que desarrolla la dependencia a la que pertenecemos.*

sario desarrollar estrategias de transversalidad que identifiquen los cambios que se requieren implementar en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas. La selección de estos procesos es muy importante, sobre todo para ubicar aquéllos que, de acuerdo con la experiencia, se relacionan con la desagregación estadística de la información, los procedimientos y métodos de diagnóstico y consulta a la ciudadanía, así como el otorgamiento de servicios, que tienen un efecto directo en los resultados. Por otra parte, la inclusión de estas acciones en el presupuesto operativo anual resulta indispensable para disponer de recursos que viabilicen las transformaciones buscadas.

- 4. *Monitorear y dar seguimiento a la ejecución de las acciones de transversalidad.*** Para que un plan de intervención tenga éxito, es necesario desarrollar una estrategia de monitoreo y seguimiento que permita identificar los obstáculos en el camino y las alternativas para superarlos.
- 5. *Construir indicadores de género*** que permitan orientar el sentido de las políticas conforme a los resultados esperados. La construcción de indicadores no es una tarea simple ni estrictamente estadística, como suele pensarse. Supone, en primera instancia, encontrar un modelo teórico sobre las relaciones de género que identifique las áreas más significativas en la producción y reproducción de las desigualdades de género (Guzmán, 1996). Una vez identificado este modelo, contar con estadísticas de género resulta imprescindible para cuantificar la magnitud de la desigualdad y monitorear el impacto de las acciones públicas.
- 6. *Crear una cultura organizacional afín a las innovaciones que supone la incorporación del género.*** La cultura refiere a los valores y prácticas que dan sentido al trabajo de las personas. Para la transversalidad del género, la cultura organizacional es una pieza clave porque permite generar un ambiente propicio a los cambios y a la equidad. La generación de este ambiente incluye la transformación de las inequidades presentes en el ambiente de trabajo, en rubros como las brechas salariales, la promoción de los puestos, la comunicación organizacional interna, la prevención del hostigamiento sexual y el buen trato y la no discriminación a las mujeres y a aquellas personas con preferencias sexuales distintas o con capacidades diferentes, entre otras.

7. Contar con un sistema de interlocución con la sociedad y los grupos organizados de mujeres. Las políticas públicas son un canal de mediación entre la ciudadanía y el Estado; para que éstas sean pertinentes y adecuadas a las necesidades de la población, se requiere comunicación y consulta ciudadana. En relación con las mujeres, estos canales son indispensables, dada la marginalidad con que los intereses y demandas femeninas han sido incorporados en las políticas del Estado.

Marco institucional y normativo de la transversalidad en el Estado mexicano

En el 2006 la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** fue aprobada por la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión; en ella se establece la obligación del Estado de diseñar una Política Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Valga señalar que dentro de esta política, la atención de la violencia contra las mujeres deberá ser considerada como una condición sustantiva de los derechos sociales de las mujeres.

Para lograr este objetivo, la Ley contempla directrices para garantizar el pleno cumplimiento de los derechos civiles, sociales, políticos y culturales de las mujeres. Esta disposición, por su carácter de ley federal, favorece la planeación y la coordinación intersectorial, requisito indispensable para el diseño y ejecución de las políticas de igualdad de género.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece tres instrumentos que son parte de la Política Nacional de Igualdad, mediante los cuales se articulan las acciones de gobierno en los órdenes federal, estatal y municipal.



La Herramienta 8 “Analizando el género en nuestra dependencia”, nos facilitará visualizar los desafíos de la transversalidad en nuestra institución.

Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Se conforma por 27 instituciones públicas federales, las cuales deberán atender el eje estratégico de igualdad de oportunidades, previsto en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, así como crear y/o consolidar las áreas de equidad de género y elaborar un Programa Anual de Trabajo en materia de igualdad de oportunidades.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD)

Contiene las directrices nacionales dirigidas a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, tomando en cuenta las necesidades de los estados y municipios. Los objetivos estratégicos del PROIGUALDAD se vinculan de forma transversal con los cinco ejes del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (PND), pues contemplan la visión de igualdad de género en todos los ámbitos de la vida nacional.

En el PROIGUALDAD confluyen las competencias y atribuciones de las dependencias federales, alineadas con el propósito de lograr la igualdad entre mujeres y hombres y dirigidas por el INMUJERES como instancia rectora de la Política de Estado en materia de igualdad, en el marco del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Observancia

Seguimiento, evaluación y monitoreo de la Política Nacional de Igualdad, a cargo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Plataforma para la transversalidad del género

A continuación se expone un conjunto de lineamientos que el INMUJERES denomina Plataforma para la Transversalidad del Género, contemplados en el objetivo estratégico 1 del Programa de la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

CUADRO 3	Plataforma de transversalidad: retos para su implementación
Planeación	<p>Analizar y reorientar los procesos que reproducen las desigualdades y la discriminación de género, en función de examinar la condición de las mujeres y a los hombres como agentes de cambio. Quienes se encarguen de la planificación y la formulación de políticas que apliquen el enfoque de género, deberán integrar en sus análisis y diagnósticos el uso de estadísticas desagregadas por sexo, indicadores de género que visibilicen las necesidades diferenciadas y una valoración de los posibles impactos de la acción pública para mujeres y hombres.</p> <p>RETOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contar con sistemas de información estadística con perspectiva de género en todas las secretarías y dependencias del Estado a nivel federal, estatal y municipal. • Establecer Unidades Responsables de Género con recursos suficientes y alto nivel de decisión en la estructura orgánica de las secretarías y dependencias federales, para establecer, dar seguimiento y evaluar las acciones, políticas y programas sectoriales hacia el cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad. • Generar informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que den cuenta del progreso, así como de las tendencias, resultados y efectos de los programas, planes y políticas en la materia.

CUADRO 3 Plataforma de transversalidad: retos para su implementación

**Presupuestos
públicos**

Los presupuestos sensibles al género en México se han implementado principalmente a través de dos vías: a) la etiquetación del gasto y, b) la transversalidad del género en el proceso de programación y presupuestación.

La etiquetación del gasto es la primera y más generalizada estrategia de incidencia en el gasto público. Consiste en una acción afirmativa que identifica los recursos destinados a atender necesidades prácticas o intereses de las mujeres en diversos contextos, para transparentar y, al mismo tiempo, dimensionar los esfuerzos y recursos que los gobiernos comprometen en beneficios de éstas. Como reconocen las personas expertas en el tema, no se trata de incrementar el gasto, sino de visibilizar los recursos comprometidos para mejorar la situación de las mujeres.

La transversalidad del género en el proceso de planeación, programación y presupuestación, busca incorporar esta perspectiva en todas las etapas del proceso de elaboración de las políticas públicas. Ésta debe ser planteada a partir de una valoración del impacto diferenciado del ejercicio del gasto, sobre las necesidades y demandas de mujeres y hombres, y con ello, asegurar que los objetivos, metas y resultados promuevan la igualdad y equidad de género. (INMUJERES; 2007: 111).

RETOS:

- Asegurar el seguimiento y la transparencia de las acciones y programas de la Política Nacional de Igualdad y equidad de género, en la integración, ejecución y rendición de cuentas del presupuesto y gasto públicos.
- Evaluar, desde la perspectiva de género, los programas federales sujetos a reglas de operación y con presupuestos etiquetados.
- Incorporar la perspectiva de género en el Programa de Mejora de la Gestión y en el Presupuesto Basado en Resultados.

CUADRO 3 Plataforma de transversalidad: retos para su implementación

Armonización
legislativa

Con la finalidad de obtener la garantía de pleno ejercicio y respeto de los derechos humanos de las mujeres, el marco jurídico federal y local deberá contar con normas que respondan a las necesidades y a la realidad social de las mujeres en nuestro país; ello requiere que en nuestro marco jurídico se incluyan los principios que establecen los instrumentos internacionales en materia de igualdad de género.

La incorporación de las demandas de las mujeres en la agenda legislativa, constituye un proceso que se encuentra en construcción, a través de los mecanismos de cabildeo político y de presión social. Para tal efecto ha sido central la creación de mecanismos específicos, como las Comisiones de Equidad de Género del Congreso de la Unión y de los Congresos Locales, con el objetivo de impulsar las iniciativas de ley que respondan a las demandas de las mujeres y garanticen la igualdad.

RETOS:

- Garantizar que en el marco jurídico mexicano y de las entidades queden salvaguardados los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, la igualdad de trato y la aplicación de acciones afirmativas.
- Impulsar la armonización de la legislación en las entidades federativas, conforme a las leyes generales de igualdad y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, así como la homologación de los códigos penales, civiles y de procedimientos, de acuerdo con los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano.

CUADRO 3 Plataforma de transversalidad: retos para su implementación

**Cultura
institucional**



La cultura institucional se define como un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización, que produce acuerdos acerca de lo que es un comportamiento correcto y significativo. Desde la perspectiva de género, las instituciones reproducen los esquemas de desigualdad y discriminación a través de normas, en el uso del lenguaje escrito y visual, en sus relaciones laborales y en la capacitación. De aquí la necesidad de propiciar un cambio de cultura en las entidades y dependencias del sector público.



RETOS:

- Impulsar la adopción de medidas especiales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de las y los servidores públicos.
- Emitir lineamientos en coordinación con las instancias normativas para modificar la cultura laboral y establecer una política pública de conciliación de la vida laboral y familiar entre mujeres y hombres.
- Garantizar la no discriminación y la equidad en las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.
- Establecer procesos transparentes y de igualdad de género en la promoción de ascensos a los cargos de toma de decisión.
- Establecer un Código de Conducta para eliminar el hostigamiento sexual, formalizar lineamientos y procedimientos claros y transparentes de denuncia y sanción en el servicio público respecto a este delito.
- Hacer efectivo el acceso a guarderías infantiles para las y los trabajadores, en todas las instituciones del sector público.

Véase Anexo 1



Herramientas de aprendizaje



HERRAMIENTA 1 VIAJE EN EL TIEMPO	
OBJETIVO	Analizar y reflexionar sobre el peso que tienen las instituciones sociales en la transmisión de los estereotipos y los roles de género, así como la naturaleza cambiante de las relaciones sociales.
FUENTE	INMUJERES.
MATERIALES	Hojas bond tamaño rotafolio y plumones de colores.
TIEMPO	60 minutos.
INSTRUCCIONES	 <ol style="list-style-type: none"> Coloque al frente del grupo tres hojas de rotafolio con las siguientes frases: "En tiempos de mi mamá o mi abuela". "Hoy en día". "Dentro de 30 años". Invite a los y las participantes a ponerse cómodas o cómodos y a recordar las anécdotas que les han contado sus madres y abuelas respecto a cómo fueron educadas/os. Indúzcalas/los a reflexionar realizando preguntas como: ¿A qué se podían dedicar las mujeres cuando sus madres o abuelas eran jóvenes?, ¿cómo se debían comportar o vestir? ¿Cómo se divertían: iban a fiestas o a tardeadas, al cine? Pida a dos participantes que anoten las aportaciones del grupo en hojas bond tamaño rotafolio. Al terminar la lluvia de ideas sobre cómo se educó a sus madres o abuelas, solicíteles que piensen en el comportamiento de las y los adolescentes de hoy en día: ¿A qué se pueden dedicar las jóvenes de ahora?, ¿cómo se comportan y se visten?, ¿cómo se divierten? Es importante que en cada lluvia de ideas, les pida a las y los participantes que identifiquen: ¿quiénes ponían los límites: la madre, el padre, las/los hermanos, los/las docentes, etc.? Este ejercicio será útil para reflexionar, al final de la dinámica, que todos los agentes identificados representan a las instituciones sociales: familia, escuela, medios de comunicación, etcétera. Anote las ideas de los y las participantes en la columna "hoy en día". Por último, pida a las y los participantes que vuelvan a "entrar al túnel del tiempo" e imaginen cómo serán las mujeres y los hombres dentro de 30 años. Pregúnteles: ¿cómo serán las relaciones entre los géneros?, ¿cómo serán educadas las mujeres y los hombres? Anote las ideas del grupo en la columna "dentro de 30 años". Aquí resulta útil hacer reflexionar al grupo (retomando la tercera hoja del rotafolio) acerca de hacia dónde queremos orientar los cambios sociales y las relaciones de mujeres y hombres en el futuro.
RETROALIMENTACIÓN PARA EL/LA FACILITADOR/A	 <p>En este ejercicio se sugiere que el/la facilitador/a invite al grupo a reflexionar sobre cómo la vida y las relaciones entre mujeres y hombres han sido y siguen siendo cambiantes, y cómo la perspectiva de género nos ayuda a entenderlas y a reconocer que pueden modificarse ya que no están "naturalmente" determinadas. Por último, se puede concluir la reflexión señalando que las relaciones de género no se producen de forma aislada, sino que siempre se articulan con otras variables, como la clase social, la edad, etc., y varían según la cultura específica y la generación, y que están en continuo cambio.</p>

HERRAMIENTA 2	¿CON QUÉ ASOCIO EL FEMINISMO?
OBJETIVO	Reflexionar sobre las ideas preconcebidas sobre el feminismo y su relación con la perspectiva de género.
FUENTE	INMUJERES.
MATERIALES	Hojas bond tamaño rotafolio, plumones de colores y revistas para recortar.
TIEMPO	30 minutos.
INSTRUCCIONES 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divida al grupo en equipos y entrégueles a cada uno hojas tamaño rotafolio y varias revistas para recortar. 2. Solicite a los equipos que representen la imagen de una "feminista" mediante un <i>collage</i>. Pida a cada grupo que exponga su <i>collage</i> en la pared y explique las referencias que dan sustento a esa "imagen". 3. Después pida a todo el grupo que identifique tanto los aspectos comunes como particulares de cada trabajo.
RETROALIMENTACIÓN PARA EL/LA FACILITADOR/A 	<p>Esta dinámica conduce a revisar los prejuicios que existen sobre el feminismo y las feministas. Su rol como facilitador/a consistirá en visibilizar y hacer consciente al grupo de los prejuicios existentes sobre esas imágenes, reconociendo en primera instancia el carácter diverso del feminismo como un movimiento, y segundo, distinguiendo el uso de la categoría de las posturas políticas. Este ejercicio conduce además a reconocer que muchos de los prejuicios, como todas las ideas preconcebidas, están fundados en un mito.</p>

HERRAMIENTA 3

LO NATURAL Y LO CONSTRUIDO



OBJETIVO	Reflexionar sobre la relación entre las cualidades y actividades que se consideran propiamente femeninas y masculinas con la desigualdad entre mujeres y hombres.
FUENTE	INMUJERES.
MATERIALES	Tomado de Lamas (2000), con modificaciones propias.
TIEMPO	40 minutos.
<p data-bbox="221 553 342 574">INSTRUCCIONES</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divida al grupo en dos equipos. Entregue a cada uno una cartulina rosa y una azul. 2. Pídale que dividan la cartulina azul en dos columnas, en una escribirán al menos cinco características o cualidades (fuerte, sensible, racional, irracional, etc.) que se consideren masculinas o propias de los hombres y, en otra, al menos cinco actividades que crean que son características de los hombres (trabaja, cuida a su familia, etcétera). En la cartulina rosa harán el mismo ejercicio, pero con características y actividades que consideren femeninas o propias de las mujeres. 3. Después de 20 minutos de discusión, solicíteles a los equipos que peguen sus cartulinas en la pared y que elijan a un/a representante para que exponga sus resultados. 4. Al finalizar las exposiciones de los grupos, tome una de las cartulinas como ejemplo y haga reflexionar al grupo acerca de: ¿Cuáles características son más valoradas?, ¿qué es mejor: ser débil o fuerte, sensible o racional? Pídale que tracen un círculo en las características más valoradas socialmente. ¿Cuáles actividades son las más valoradas: las que generan riqueza o las que no la generan? Las actividades más valoradas socialmente se marcarán con un círculo. 5. Al concluir la reflexión, se podrá ver que las características y actividades que se consideran propiamente masculinas son las más valoradas, mostrando que hay una desvalorización social de lo femenino. 6. Por último, solicite al grupo que reflexione sobre la relación entre la forma asimétrica de valorar lo femenino y lo masculino, con el poder que tienen mujeres y hombres.
<p data-bbox="221 1084 427 1133">RETROALIMENTACIÓN PARA EL/LA FACILITADOR/A</p> 	<p>Se recomienda que el/la facilitadora ponga en evidencia cómo funcionan los conceptos asociados al género (diferenciación social, desvalorización de lo femenino y poder), a pesar de que las únicas diferencias entre ambos son las funciones reproductivas y biológicas (la gestación, el parto, la lactancia, la menstruación en el caso de las mujeres y la fecundación, en el de los hombres).</p> <p>Se sugiere incentivar al grupo para que reflexione sobre la importancia del género como perspectiva explicativa de la diferencia sexual en nuestras sociedades.</p>



HERRAMIENTA 4 ME GUSTA SER MUJER/HOMBRE PORQUE...	
OBJETIVO	Reflexionar sobre las diferencias biológicas y las construidas socialmente por los seres humanos.
FUENTE	CEMIF, con adecuaciones propias.
MATERIALES	Hojas de papel bond tamaño rotafolio, plumones de colores y cinta adhesiva.
TIEMPO	30 minutos.
INSTRUCCIONES 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Forme grupos de cuatro a seis integrantes del mismo sexo. 2. Distribuya tres hojas de papel bond tamaño rotafolio y marcadores para cada equipo. Solicítele que escriban en la parte superior de una de las hojas la frase: "Me gusta ser mujer/hombre porque...". Cada integrante escribirá en la hoja los motivos por los cuales les gusta ser mujer u hombre. 3. Una vez terminada esta actividad, pida nuevamente a cada equipo que anote en la parte superior de la segunda hoja: "Lo que no me gusta de ser mujer/hombre es...". De igual manera, cada integrante escribirá en la hoja los motivos por los que no les gusta ser mujer u hombre. 4. Por último, pida a los y las participantes que anoten en la parte superior de la tercera hoja la frase: "Si yo fuera mujer/hombre haría.....". Al terminar la lluvia de ideas, pregúnteles: ¿Qué me impide hacer lo que me gustaría? 5. A continuación solicite a los equipos que nombren a un/a relator/a para que lea y explique lo que escribieron. 6. Invite al grupo a hacer preguntas sobre las anotaciones de cada equipo. 7. Por último, anote las principales conclusiones del grupo en una hoja tamaño rotafolio.
RETROALIMENTACIÓN PARA EL/LA FACILITADOR/A 	Al terminar la exposición, se recomienda que el/la facilitador/a acentúe las diferentes características de la identidad de género, buscando evidenciar la función social de los estereotipos y las consecuencias negativas que se derivan del "encasillamiento" de las formas de expresión de mujeres y hombres.



HERRAMIENTA 5

RELOJ DE 24 HORAS

OBJETIVO	Analizar el uso del tiempo de mujeres y hombres desde una perspectiva de género.
FUENTE	Serie Hacia la equidad núm. 2 "Quién busca encuentra: elaborando diagnósticos participativos con enfoque de género", 1999 (adaptación).
MATERIALES	Papel periódico, marcadores y cinta adhesiva.
TIEMPO	De 45 a 60 minutos.
INSTRUCCIONES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pida a cada participante que trace un cuadro que contenga las 24 horas del día, y escriban en él todas las actividades que realizan en un día común de trabajo (entre semana) y cualquier otro día del fin de semana. 2. Pídales que formen subgrupos y comparen sus relojes; después que elaboren un reloj-síntesis sobre la distribución del tiempo de hombres y mujeres. En caso de que existan varios patrones de uso del tiempo dados por diferencias sociales, como el estado civil, la clase social, la edad, la condición etárea, la procedencia rural-urbana, indíqueles que deberán elaborar un reloj para cada día. 3. Cada grupo deberá exponer los resultados de su trabajo, mostrando el o los relojes síntesis encontrados durante el momento de elaboración grupal. Después, solicíteles que los coloquen en la pared. 4. Una vez conocidos los resultados de cada grupo, promueva la reflexión y la discusión sobre las diferencias encontradas entre el uso del tiempo y las oportunidades que limita la sobrecarga de trabajo. 5. Para finalizar el ejercicio, repase con los/las participantes los aspectos contemplados en el análisis. Si hubiese nuevas preguntas, se sugiere recuperarlas para alimentar la guía propuesta.
RETROALIMENTACIÓN PARA EL/LA FACILITADOR/A	<p>Al finalizar esta actividad, se sugiere que la/el facilitador/a repase con los/las participantes la importancia de esta categoría y sus alcances, para comprender cómo se interrelaciona la esfera pública con la privada y lo que ello significa en términos de la sobrecarga del trabajo femenino.</p> <p>En este sentido, habría que incentivar entre otras medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una repartición más equitativa de las labores del hogar entre las y los integrantes del hogar. • Medidas en los centros de trabajo que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

HERRAMIENTA 6 BRECHAS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO. INEQUIDADES OCULTAS DETRÁS DE LAS CIFRAS	
OBJETIVO	Generar una reflexión sobre el peso que tienen las instituciones en la generación de las desigualdades entre mujeres y hombres.
FUENTE	Elaboración propia (INMUJERES, 2008).
MATERIALES	Hojas de papel bond de cuadro chico y hojas con información estadística del capítulo.
TIEMPO	40 minutos.
INSTRUCCIONES 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divida al grupo en tres equipos y entrégueles una hoja con la información sobre las brechas de género de uno de los temas. 2. Para analizar la información estadística, se recomienda plantear las siguientes preguntas generadoras: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué revelan los datos en términos de las oportunidades de acceso y control de recursos de poder? • ¿Qué instituciones participan en la conformación de esa brecha? • ¿Qué acciones podemos emprender para modificar la persistencia de la brecha estudiada? 3. Pida a cada grupo que exponga sus resultados y reflexiones.
RETROALIMENTACIÓN PARA EL/LA FACILITADOR/A 	<p>En este ejercicio, se sugiere que el/la facilitador/a invite al grupo a reflexionar acerca de los mecanismos sociales que sostienen las desigualdades entre mujeres y hombres mostradas en las brechas.</p> <p>Se sugiere que, al finalizar el ejercicio, se les recuerde a las/los participantes la importancia de poder medir la desigualdad y, con ello, la necesidad de contar estadísticas desagregadas por sexo para realizar el análisis de las brechas, y así dar cuenta de la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres.</p>

HERRAMIENTA 7 DISTINGUIENDO LAS POLÍTICAS DE MI DEPENDENCIA	
OBJETIVO	Aplicar los conceptos de clasificación de las políticas públicas, según su relación con la perspectiva de género.
FUENTE	INMUJERES.
MATERIALES	Hojas bond tamaño rotafolio y plumones de colores.
TIEMPO	30 minutos.
INSTRUCCIONES 	<ol style="list-style-type: none"> Una vez revisada la clasificación de las políticas públicas según la perspectiva de género, solicite a las/los participantes que, de manera individual, escriban en una hoja cómo clasificarían las políticas públicas que implementa la dependencia en la que laboran, justificando el porqué. Para propiciar el trabajo de reflexión individual, anote en un papelógrafo los criterios vertidos, señalando las políticas revisadas y los criterios esgrimidos para cada una de ellas. Frente al conjunto de argumentos, subraye los aspectos conceptuales revisados e incentive la reflexión y el intercambio de ideas en aquellos aspectos en los que se evidencien diferentes puntos de vista.
RETROALIMENTACIÓN PARA EL/LA FACILITADOR/A 	Esta dinámica busca reforzar la comprensión de conceptos y su aplicación en el entorno inmediato en el que se desenvuelven los/las participantes. Una vez aclaradas las dudas, es importante que incentive la reflexión sobre la participación de mujeres y hombres en cada tipo de política, con el fin de visualizar qué implica la aplicación de políticas género-sensitivas en relación con la participación de mujeres y hombres.

HERRAMIENTA 8 ANALIZANDO EL GÉNERO EN NUESTRA DEPENDENCIA	
OBJETIVO	Identificar cómo está incluido el género en las políticas de nuestras dependencias.
FUENTE	INMUJERES.
MATERIALES	Hojas bond tamaño rotafolio y plumones de colores.
TIEMPO	40 minutos.
INSTRUCCIONES 	<ol style="list-style-type: none"> Divida al grupo en dos equipos y pídale que discutan los siguientes temas: <ol style="list-style-type: none"> Cómo se integra el género en los programas y servicios que ofrece la dependencia. Para responder a esta pregunta se tomará en consideración lo siguiente: ¿Hay programas para mujeres? ¿Qué tipo de apoyos les ofrecen estos programas? ¿Estos apoyos facilitan que las mujeres desempeñen roles no tradicionales? ¿Cómo están considerados los hombres en estos programas? En la cultura organizacional: Tomar en cuenta los siguientes aspectos para analizar este componente: ¿La institución toma medidas a favor de la equidad en el ascenso, las oportunidades de capacitación, de equidad salarial, permisos de trabajo y conciliación vida familiar=trabajo? ¿Cuáles son las medidas y a quiénes beneficia? Pida a los grupos que preparen una exposición con las conclusiones y, en plenaria, se retroalimenten. Una vez que se cuente con una visión panorámica de cómo está incluido el género en su dependencia, organice una sesión plenaria para reflexionar lo que podemos hacer desde nuestro respectivo ámbito de acción para impulsar los cambios en marcha o promover aquellos que se han tomado en cuenta.
RETROALIMENTACIÓN PARA EL/LA FACILITADOR/A 	En caso de que aplique esta técnica con un grupo conformado por servidores/as de distintas dependencias, se recomienda que la integración de los grupos se haga según la institución a la que pertenezcan.

QUÉ APRENDIMOS

La perspectiva de género

PREGUNTAS

1. ¿Qué significa perspectiva de género?
2. ¿Cuál es el principal aporte de la perspectiva de género?
3. ¿Cuáles son las tres categorías básicas que componen el análisis de género?
4. ¿Qué son los estereotipos de género?
5. ¿Por qué se dice que las instituciones sociales han contribuido a generar y mantener la desigualdad de género?

RESPUESTAS

1. Significa analizar la forma en que social y culturalmente se les asignan características diferenciales a hombres y mujeres, con una valoración dirigida a establecer lo que se espera de ellas y ellos en una sociedad determinada.
2. El principal aporte de la perspectiva de género ha sido cuestionar las explicaciones que naturalizan y justifican la desigualdad entre mujeres y hombres con base en sus diferencias sexuales y reproductivas.
3. *a)* Diferencia según el contexto y modelos sociales de género. Las relaciones de género se concretan en cada sociedad de acuerdo con su relación con otras variables de diferenciación social, como la clase social, la etnia, la edad, las preferencias sexuales y el credo religioso, entre otras. Por tanto, las diferencias de género no se establecen sólo entre los hombres y las mujeres, sino también entre los mismos hombres y las mismas mujeres. Cada sociedad genera determinados modelos a partir de las características sexuales, los que se traducen en mandatos sociales: en las mujeres tenemos la expectativa de la maternidad, la realización de las tareas domésticas, el cuidado de la familia; y en los hombres ser proveedor, tomar decisiones, etcétera.
b) Relaciones de poder: Las relaciones de género son relaciones de poder que se articulan con los procesos económicos, políticos y sociales, generando distintas oportunidades entre mujeres y hombres para acceder al control de los recursos, a las oportunidades productivas y a los procesos de decisión política.
c) Brechas de género: Se asocian con las relaciones de poder. Existe una valoración diferenciada de las cualidades femeninas y masculinas, que se presentan como dicotomías excluyentes y jerarquizadas.
4. Los estereotipos de género son asignaciones sociales en función de lo que se espera de hombres y mujeres en la sociedad. Desnaturalizarlos nos lleva a plantear formas de relación menos excluyentes y con ello arribar a relaciones más equitativas entre ambos.
5. Las relaciones de género no sólo se expresan en el ámbito privado y en las relaciones cotidianas entre hombres y mujeres. Las instituciones como la familia, la educación y el Estado, juegan un papel central en la forma como se conciben las funciones, roles y atributos de hombres y mujeres, y con ello reproducen las desigualdades de género de manera implícita y explícita.

Anexo 1

10 Criterios para eliminar el lenguaje sexista
de la Administración Pública Federal

10 CRITERIOS PARA ELIMINAR EL LENGUAJE SEXISTA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Criterio	Expresión sexista	Lenguaje incluyente
1. Uso de genéricos	El hombre ha creado sistemas El mexicano	La humanidad ha creado sistemas El pueblo mexicano
2. Uso de abstractos	Es responsabilidad de cada jefe de departamento El supervisor emitirá su opinión	Es responsabilidad de las jefaturas de departamento Quien supervise emitirá su opinión
3. Uso de artículos	Los trabajadores deben permanecer en su sitio de trabajo	Los y las trabajadoras deben permanecer en su sitio de trabajo
4. Uso de diagonales y paréntesis	Estimado: Interesado:	Estimado/a: Interesado (a):
5. Uso de títulos académicos	El médico Teresa Peralta Las enfermeras	La médica Teresa Peralta El personal de enfermería
6. Uso de los tratamientos de cortesía Eliminación de la distinción señora/señorita, pues hace una distinción entre las mujeres casadas y solteras. Utilizar el término "señora", equivalente a "señor" que se aplica al margen del estado civil.	La señorita profesora de matemáticas La señorita presidenta	La profesora de matemáticas La presidenta
7. El androcentrismo	Los altos funcionarios y sus esposas	Altas funcionarias y funcionarios y sus cónyuges
8. Uso de la arroba La arroba no es un signo lingüístico y su uso para designar el masculino y femenino es incorrecto.	Servidores y servidoras Directores y directoras	Servidores y servidoras El cuerpo directivo
9. Los grupos en situación de exclusión	Los indígenas La mujer Los enfermos de sida	Las y los indígenas Las mujeres Las personas que viven con VIH/Sida
10. Uso de diminutivos	Las mujercitas Los viejitos Los cieguitos, los mongolitos, los sorditos...	Las mujeres Las personas adultas mayores Las personas con discapacidad

Bibliografía

10 Criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la administración pública federal (2007), CONAPRED/UNIFEM, Textos del Caracol, México.

Amorós, Cèlia (1997), *Tiempo de feminismo*, Cátedra, colección Feminismos, Madrid.

Aquino, María Pilar, *Nuestro clamor por la vida, Teología Latinoamericana de la Liberación desde la Perspectiva de la Mujer*, Editorial DEI, San José, 1992.

CONAPRED/SEDESOL (2005), *Primera Encuesta sobre Discriminación en México*.

Colmenares, Carmen (2005), *Educación no sexista*. Consultado en:
http://www.euowrc.org/05.education/education_es/01.edu_es.htm

De Barbieri, Teresita (1996), "Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género", en Guzmán y Pacheco (comps.), *Estudios de Derechos Humanos*, Tomo IV, Costa Rica, Instituto de los Derechos Humanos.

DIF (1997), *La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*, México, p. 20.

- Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las relaciones en los Hogares 2006, INEGI. Consultada en: <http://www.inegi.gob.mx/inegi/default.aspx?s=est&c=10205>
- Facio, Alda (2006), *La igualdad sustantiva: Un paradigma emergente en la ciencia jurídica*, Radio Internacional Feminista-FIRE.
- _____ (1999), *Género y Derecho*, Ediciones LOM, Santiago de Chile, 1999.
- Facio, Alda y L. Fries, "Feminismo, género y patriarcado", en Alda Facio y Lorena Fries (ed.), *Género y Derecho*, Santiago de Chile, La Morada/Lom/American University, 1999.
- Fernández, Oscar, *Diccionario Electoral*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, 2000, Tomo 2, pp. 1000-10007.
- FNAUP/SEDESOL/CONAPO/Fundación MacArthur, *Manual para integrar la perspectiva de género en salud sexual y reproductiva aplicada por instituciones de gobierno y organismos civiles*.
- Gálvez, Thelma (1999), *Aspectos económicos de la equidad de género*, CEPAL, Santiago de Chile.
- Galvis (2005), *Comprensión de los derechos humanos. Una visión para el siglo XXI*, Ediciones Aurora, Colombia.
- García y De Oliveira (1994), "Trabajo femenino y vida familiar en México", en *Quién busca encuentra: elaborando diagnósticos participativos con enfoque de género*, El Colegio de México, Serie hacia la equidad núm. 2, México, 1999.

García Prince (2008), *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?: Marco Conceptual*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), San Salvador.

Gargallo (2004), citado en FEVIM-PGR; 2007:26.

Gomáriz, Enrique (1992), "Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas: periodización y perspectivas", en *Revista Isis Internacional*, Ediciones de las Mujeres, núm.16, Santiago, Chile.

González, Ángeles (2006), *Mujeres y hombres. ¿Qué tan diferentes somos? Manual de Sensibilización en Perspectiva de Género*, Instituto Jalisciense de las Mujeres/Gobierno de Jalisco/INDESOL.

Incháustegui T. y Y. Ugalde (2007), *Guía metodológica para institucionalizar la perspectiva de género en la administración pública del estado de Hidalgo*, Instituto Hidalguense de las Mujeres.

Incháustegui, T. (2004), *Las metas del milenio y la igualdad de género*, mimeo.

INEGI/INMUJERES, *Mujeres y Hombres 2007*, undécima edición. Consultado en:
http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres/2007/MyH_2007_1.pdf

Jelin, E., *Pan y afectos. La transformación de las familias*, FCE, 1998.

Lagarde et al. (2001), *Primer encuentro mesoamericano de estudios de género, conferencias internacionales*, FLACSO.

- Lamas, Martha (comp.) (1996), *El género: construcción cultural de la diferencia sexual*, Porrúa/Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)-UNAM, México.
- López Barajas, María de la Paz, Vania Salles y Rodolfo Tuirán (2001), "Familias y hogares: perviviencias y transformaciones en un horizonte de largo plazo", en *La población de México: tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el Siglo XXI*, Conapo/FCE, México, pp. 365-693
- Maciera, Alva y Rayas (2007), *Género, cultura y sociedad*, Serie de investigaciones del PIEM, Elementos para el análisis de los procesos de institucionalización de la perspectiva de género: una guía, El Colegio de México.
- Montaño, Sonia (2007), *Manual de capacitación. Gobernabilidad democrática e igualdad de género en América Latina y el Caribe*, Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL.
- OIT, ¿Se acabarán superando las barreras invisibles? Mujeres en puestos directivos: Son pocas las elegidas, núm. 23, febrero de 1998: Mujeres hoy, México: Empresarias alzaron la voz contra discriminación en: <http://www.mujereshoy.com/secciones/1477.shtml>
- Pichardo, Arlette (1989), *Evaluación del impacto social. Una metodología alternativa para la evaluación de proyectos*, Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Primera Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México (2005), CONAPRED/SEDESOL. Consultado en http://www.sedesol.gob.mx/subsecretarias/prospectiva/subse_discriminacion.htm
- Rabotnikof (1997), *El espacio público y la democracia moderna*, Instituto Federal Electoral, serie Ensayos, núm. 1, México.

Ramírez, Gloria, *Génesis y desarrollo de los derechos humanos. Aproximación conceptual e histórica*, mimeo, 2006.

Rauber, Isabel, Ensayo-Testimonio, Edición especial Parte I para divulgación electrónica, enero de 2003.

Tobón C. y P. Guzmán (1994), *Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres. Manual de capacitación Proyecto Proequidad*, Departamento Nacional de Planeación Consejería Presidencial para la Política Social Sociedad Alemana de Cooperación Técnica–GTZ. Consultado en: http://www2.gtz.de/gender_project/genero/default.htm

Vereda-Themis/GDF (2004), *La perspectiva de género en las instituciones públicas*. Notas para el trabajo cotidiano. Grupo de educación popular con mujeres A.C.

El libro **Guía Metodológica para la sensibilización en género**, se terminó de imprimir en el mes de noviembre de 2008, en Talleres Gráficos de México, Av. Canal del Norte 80, Col. Felipe Pescador, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06280, México D.F.

Tels. 57 04 74 00, 57 89 90 11 y 57 89 91 10
ventas@tgm.com.mx

El tiraje consta de 10 mil ejemplares