

# Mujeres migrantes

y sus implicaciones desde  
la perspectiva de género



**Instituto Nacional de las Mujeres**  
INMUJERES

Primera edición: diciembre de 2005

ISBN: 968-5552-63-0

Alfonso Esparza Oteo 119  
Col. Guadalupe Inn  
C.P. 01020, México, D.F.  
[www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)

Impreso en México/*Printed in Mexico*

# Índice

---

<b>Presentación</b>	<b>5</b>
<b>Introducción</b>	<b>7</b>
<b>Guía del facilitador o la facilitadora</b>	<b>20</b>
Unidad 1: Sensibilización y conceptos básicos de género	25
Unidad 2: Contexto migratorio	31
Unidad 3: Elementos metodológicos para elaborar propuestas de atención con perspectiva de género	38
Unidad 4: Evaluación de las acciones con perspectiva de género	51
<b>Anexos de apoyo para el facilitador o la facilitadora</b>	<b>56</b>
Glosario de términos	57
Técnicas didácticas	59
Bibliografía de apoyo	63
<b>Carpeta del o la participante</b>	<b>64</b>
Lectura 1 ABC de género en la administración pública	65
Lectura 2 Marco legal	74
Lectura 3 Migración y género	81
Lectura 4 Las mujeres migrantes y familias mexicanas en Estados Unidos	86
Lectura 5 Mujeres migrantes en la frontera sur de México	92
Lectura 6 Recomendaciones para incorporar la perspectiva de equidad de género en la formulación de un proyecto	98
Lectura 7 Los conceptos: “las palabras importantes”	115
<b>Bibliografía</b>	<b>123</b>



## Presentación

La relevancia de los movimientos migratorios y su impacto social, económico y político, hace necesario fortalecer políticas públicas que lleven a aminorar los efectos negativos a los que son sujetos tanto las comunidades o territorios receptores como los propios migrantes, particularmente las mujeres migrantes.

En ese contexto, un aspecto fundamental lo representa la necesidad de asegurar el pleno ejercicio y goce de los derechos humanos de todas las personas. La defensa de la dignidad, la legalidad y la protección de los derechos de todas y todos los migrantes, tanto en el ámbito nacional como internacional, es una obligación legal y ética asumida por el Gobierno Federal, y una prioridad específica del presidente Vicente Fox.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, los derechos humanos, y de manera particular los derechos de las y los trabajadores migrantes, son constantemente violentados, por su origen étnico y económico y estatus como indocumentados. En el caso de las mujeres, debemos agregar como condición de vulnerabilidad la desigualdad de género.

Un primer paso es reconocer el impacto que tiene la participación femenina en la migración, su aportación económica para el sostenimiento de sus familias y las condiciones de género que influyen en favor de prácticas discriminatorias que limitan sus oportunidades de desarrollo.

Todo el conocimiento que se comparta o genere servirá de base para fortalecer el trabajo realizado en esta materia y permitirá la creación de nuevas estrategias y acciones específicamente diseñadas para revertir los efectos nocivos de la migración. En este sentido, la presente guía, como complemento del taller que se imparte, permitirá identificar los contextos de desigualdad y discriminación generados por las condiciones en que viven las mujeres durante el proceso migratorio, y contribuirá al desarrollo de habilidades para el diseño de acciones que permitan generar propuestas de atención con enfoque de género para la población migrante.

Este documento, que hoy se pone a disposición de funcionarias y funcionarios responsables de tratar esta temática, así como a instituciones de educación superior y centros de investigación que trabajen este tema, forma parte del trabajo que realiza desde hace cinco años el Instituto Nacional de las Mujeres.

Nuestra misión es crear y desarrollar una cultura de igualdad y equidad libre de violencia y de discriminación, que propicie el desarrollo integral de todas las mujeres mexicanas y permita a hombres y mujeres ejercer plenamente sus derechos. Por tanto, la búsqueda de la equidad libre de violencia y de discriminación, de mejores oportunidades para las mexicanas, estén donde estén, así como para aquellas mujeres que por una u otra razón migran a nuestro país, es una prioridad.

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



Uno de los temas más importantes para el Instituto Nacional de las Mujeres es la discriminación de género y especialmente la que vive la población femenina migrante. Entre sus principales objetivos está el de generar medidas de combate al maltrato en todas sus formas, y promover que la atención se realice con equidad.

El presente manual está dirigido al personal de la administración pública de los tres ámbitos de gobierno que atiende a la población migrante; es una herramienta didáctica que permitirá llevar a cabo procesos de formación para generar un proceso multiplicador, que fomente el análisis de la situación que viven las mujeres durante el proceso migratorio; asimismo, proporciona herramientas que ayudan a la identificación de la problemática, con el fin de generar propuestas de atención con perspectiva de género.

Por su condición de discriminación, las mujeres constituyen uno de los sectores más vulnerables durante el ciclo migratorio, por ello se ha considerado necesario contar con una herramienta metodológica que permita generar procesos de sensibilización en materia de género, con la intención de repensar la forma en que se debe visualizar la problemática de las mujeres en dicho ciclo, y con ello diseñar propuestas concretas que permitan eliminar los abusos y violencia de las cuales son víctimas.

México cuenta con un marco jurídico que protege los derechos humanos, así como con programas de atención a la población migrante, sin embargo, se presentan situaciones de abuso y discriminación que afectan principalmente a las mujeres; de ahí que sea importante detenerse a reflexionar sobre algunas de las posibles causas que ha provocado el fenómeno migratorio y en algunas manifestaciones de la problemática que este proceso ha generado principalmente en las mujeres.

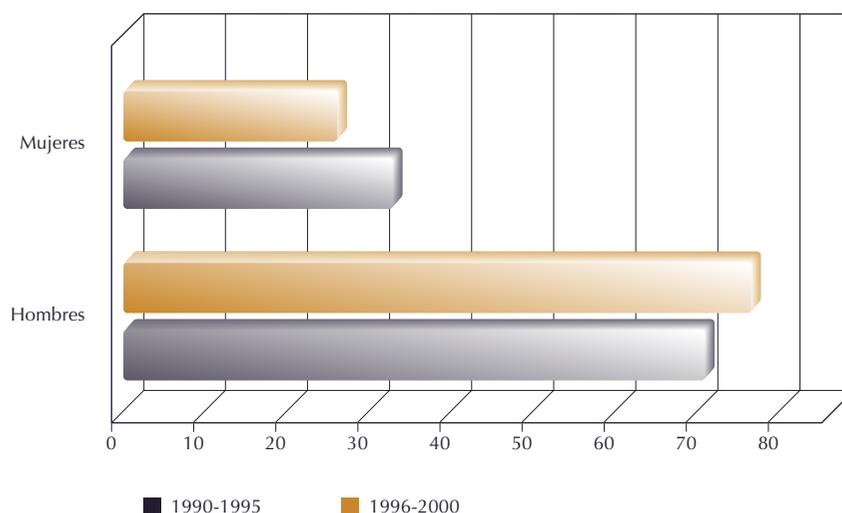
Los cambios en la economía nacional e internacional se reflejan, sobre todo, en el proceso de globalización, que fomenta, entre otros factores, la apertura de mercados y la movilización de mano de obra de un país a otro, razón por la cual se incrementa la pobreza en los países en vías de desarrollo.

En México, la migración se ha convertido en una estrategia de supervivencia que las familias llevan a cabo para enfrentar sus necesidades más apremiantes. El ingreso de recursos provenientes del exterior por concepto de remesas familiares se ha incrementado; y cabe destacar que los ingresos familiares por remesas impactan no sólo en el nivel de vida de las familias, también cobran importancia en las economías nacional, estatal y local, como podemos observar en los siguientes datos:

Diversos ingresos 1990-2003 (millones de dólares)					
Año	Remesas familiares	Exportaciones		Saldo Balanza comercial de maquiladora	Turismo
		Petroleras	Agropecuarias		
1990	2494	10104	2162	3552	5467
1995	3673	8423	4016	4925	4688
2000	6573	16383	4217	17759	6435
2003	13897	18654	4664	18410	7252

El incremento de remesas empieza a superar rubros como el de turismo, sin embargo, los costos sociales son muy altos, ya que a lo largo del ciclo migratorio –partida, traslado, estancia y regreso– se violan los derechos humanos y laborales. En los últimos años, la migración no se ha detenido y la presencia de mujeres ocupa un porcentaje considerable. En el lapso 1990-1996 representaron 30.4 por ciento de las personas que salieron hacia Estados Unidos y 24 por ciento durante el periodo 1995-2000,<sup>1</sup> como se muestra en la siguiente gráfica:

Población emigrante a los Estados Unidos por sexo y período



Fuente: [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx). 29 de junio del 2005.

<sup>1</sup> INEGI / INMUJERES, *Hombres y Mujeres en México*, 8a ed., México, 2004.

La población que emigró de México a Estados Unidos provenía, principalmente, de los estados del sur y centro del país: Jalisco, Michoacán, Guanajuato, México y Veracruz, 45 por ciento del total; Guerrero, Puebla, Zacatecas, San Luis Potosí, Hidalgo, el Distrito Federal y Oaxaca, 29.6 por ciento.<sup>2</sup>

La mayoría de los migrantes, 59.8 por ciento, proviene de localidades catalogadas como urbanas, de más de 2 500 habitantes; y el resto, 40.2 por ciento, de localidades rurales.

Por su situación geográfica, México se ha convertido en lugar de tránsito para migrantes internacionales que van hacia Estados Unidos, principal receptor de población migrante (28.4 por ciento del total).<sup>3</sup>

¿Cuál es la situación de las mujeres dentro del ciclo migratorio?

Desde hace algunas décadas, las mujeres han adquirido un papel importante en el proceso migratorio. En los últimos años hemos observado un incremento de su participación en este fenómeno. Diversos estudios demuestran que esta situación no sólo se da porque acompañan o se reúnen con sus familias, también están teniendo un papel activo como proveedoras de remesas.

En su salida, camino, estancia y regreso, viven situaciones provocadas por su condición y posición de género, como dejar a sus hijos al cuidado de familiares, sufrir escenas de violencia y violación a sus derechos humanos; aceptar empleos con desventajas laborales y salariales, falta de servicios de salud, entre muchas otras.

Es necesario conocer esta situación y diseñar acciones para atender su problemática. Aquí proporcionamos algunos elementos para el análisis de la situación de las mujeres mexicanas que migran al exterior, específicamente hacia Estados Unidos, y de las que transitan o permanecen en el territorio nacional.

### **Mujeres mexicanas que emigran hacia Estados Unidos**

Entre 1990 y 2000, las mujeres se mantuvieron entre 24 y 30 por ciento del total de personas que emigraron hacia Estados Unidos, 68 por ciento tiene entre 15 y 29 años de edad,<sup>4</sup> lo cual indica que las migrantes son mujeres jóvenes.

Un estudio sobre trabajadoras y trabajadores temporales en Estados Unidos señala que entre 1993 y 1997 51.1 por ciento de las mujeres y 34.2 de los hombres reportaron tener estudios de secundaria o más. El promedio de estudio para ellas fue de 6.9 grados aprobados y de 5.9 para ellos, lo cual nos señala que las mujeres migrantes tienen un mayor nivel de escolaridad que los hombres, sin embargo, esta condición no las posiciona mejor en el mercado laboral estadounidense.<sup>5</sup>

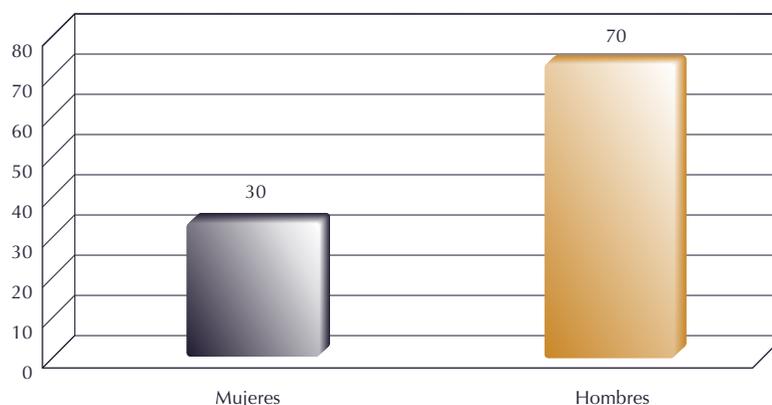
<sup>2</sup> *Ídem.*

<sup>3</sup> [www.conapo.gob.mx/migracion](http://www.conapo.gob.mx/migracion), 29 de junio del 2005

<sup>4</sup> INEGI, *XII Censo General de Población y Vivienda*, México, 2000.

<sup>5</sup> José Luis Ávila, Carlos Fuentes y Rodolfo Tuirán, "Mujeres mexicanas en la migración a Estados Unidos", en *Migración México-Estados Unidos: Continuidad y cambio*, CONAPO, México, 2000.

**Porcentaje de jefes de familia por sexo, trabajadores y trabajadoras temporales, período 1993-1997**



Fuente: Ávila José Luis, Fuentes Carlos, Tuirán Rodolfo, "Mujeres Mexicanas en la migración a Estados Unidos", Migración México-Estados Unidos: Continuidad y Cambio, CONAPO, México, 2000.

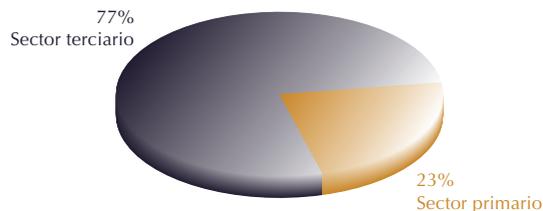
En relación con su condición civil, 31.6 por ciento de la mujeres eran solteras y el resto estuvo unida alguna vez; 30 por ciento son jefas de familia (para los hombres, este dato fue de 70 por ciento).<sup>6</sup>

En relación con los sectores donde se integran las mujeres en la economía estadounidense, 77.2 por ciento se emplea en el sector terciario –servicio doméstico, mantenimiento y otros servicios– y sólo 22.8 se incorpora a los sectores primario y secundario –actividades agrícolas, pecuarias e industria, entre otras–; para los hombres, estas cifras son de 25.6 y 74.4 por ciento, respectivamente.

Respecto a los salarios, se observa que en el sector terciario las mujeres contratadas percibieron, en promedio, 537 dólares mensuales, y los hombres 913. Una de cada tres mujeres se contrató en actividades relacionadas con el servicio doméstico. Asimismo, se observan diferencias en las jornadas de trabajo: en el sector terciario, las mujeres tuvieron 45.5 horas de trabajo a la semana y los hombres 39.2; en los sectores primario y secundario, las horas de labor fueron de 45.6 para la población femenina y 46.8 para la masculina.

<sup>6</sup> Ídem.

### Integración de las mujeres al mercado de trabajo estadounidense migrantes temprales, periodo 1993-1997



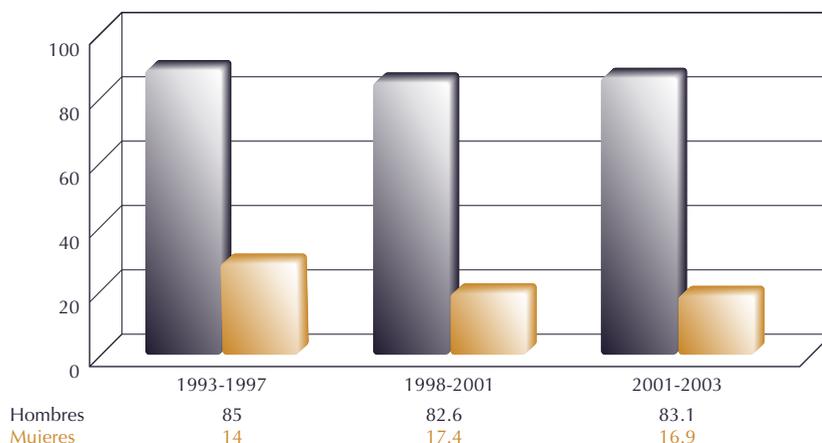
Fuente: Ávila José Luis, Fuentes Carlos, Tuirán Rodolfo, "Mujeres Mexicanas en la migración a Estados Unidos", Migración México-Estados Unidos: Continuidad y Cambio, CONAPO, México, 2000.

De las mujeres devueltas por la patrulla fronteriza en el periodo 1993-1997, 55 por ciento tenía entre 12 y 24 años de edad, 30 por ciento entre 25 y 34 años, y el resto fue mayor de 35. La escolaridad promedio fue de siete grados aprobados, 49 por ciento registró escolaridad de secundaria o más; 25 por ciento señaló ser jefa de familia; 21 por ciento viajaba con menores; 78 por ciento provenía de localidades urbanas; y 60 por ciento manifestó que la razón por la cual cruzaron fue para buscar trabajo.<sup>7</sup>

El número de mujeres que se aventuran a cruzar la frontera sin papeles va en aumento. Como se muestra en la siguiente gráfica, el porcentaje de mujeres devueltas por la patrulla fronteriza creció en los últimos años. Asimismo, la perspectiva de género ayuda a identificar diversos tipos de mujeres de acuerdo con su situación de clase, raza o etnia; cuáles son sus condiciones de género y cómo son las relaciones entre hombres y mujeres, datos fundamentales para generar propuestas específicas y eficientes para cada sector de la población migrante.

<sup>7</sup> *Ídem.*

**Población mexicana devuelta por la patrulla fronteriza, según sexo y periodo**



Fuente: [www.conapo.gob.mx/migracion](http://www.conapo.gob.mx/migracion), 29 de junio del 2005.

En un estudio realizado por la organización Sin Fronteras<sup>8</sup> se señala que las mujeres sufren maltrato, como la extorsión de traficantes de personas, abusos de autoridades migratorias y locales, falta de apoyo de la familia y parejas, entre otros. Las principales formas de agresión hacia las mujeres que identificaron son: 30 por ciento lo representó la violencia física, 30 por ciento psicológica, 16.6 económica, 10 por ciento sexual y 13.3 no específica; destaca que 48 por ciento de las entrevistadas señaló haber sufrido diversos tipos de violencia durante el trayecto migratorio.

En territorio estadounidense, la población migrante tiene escasos derechos, lo cual limita sus posibilidades de acceder a los servicios de salud.

Asimismo, ante la migración de hombres, muchas mujeres quedan solas, enfrentando la responsabilidad familiar, buscando formas de subsistencia, sin protección legal que les permita usar los bienes familiares, entre otros problemas.

<sup>8</sup> Martha Rojas y Fabienne Vennet, *Violencia y mujeres migrantes en México*, en [www.senado.gob.mx](http://www.senado.gob.mx), 3 de noviembre de 2005.

## Mujeres extranjeras que transitan y trabajan en territorio mexicano

En México, cada vez hay mayor presencia de población centroamericana que pretende llegar a Estados Unidos. (Aunque también se registra población proveniente de otras nacionalidades y continentes, en este caso nos enfocaremos en describir brevemente la situación de las mujeres provenientes de Centroamérica.)

La frontera sur se caracteriza por sus altos índices de marginalidad, sin embargo, existen enclaves de desarrollo en donde la población centroamericana ha encontrado posibilidades de empleo. Las mujeres migrantes que cruzan por la frontera sur del país se ubican, principalmente, en dos sectores: las que llegan para trabajar en los municipios fronterizos como trabajadoras agrícolas o domésticas y quienes intentan llegar a Estados Unidos. En muchos casos, estas mujeres necesitan trabajar para conseguir recursos y continuar su viaje.<sup>9</sup>

En una encuesta realizada a 162 mujeres trabajadoras migrantes por el Colegio de la Frontera Sur, en 1999, se encontró que la edad promedio era de 25 años; el grado de escolaridad, de tercero de primaria; cerca de la mitad declaró no saber leer ni escribir; 84 por ciento dijo venir a trabajar, 10 por ciento a buscar trabajo y cinco por ciento señaló ser acompañante.<sup>10</sup>

95 por ciento provenía de Guatemala, Honduras y El Salvador; 75 por ciento eran menores de 30 años; 25 por ciento estaba casada o vivía en unión libre; sólo 13 por ciento viajaba con sus hijos y alrededor de 40 por ciento era madre de niños y niñas menores de cinco años; sólo 10 por ciento dijo que su motivación del viaje era la reunificación familiar.<sup>11</sup>

Es importante escuchar lo que expresan las migrantes acerca de lo que viven en su paso por nuestro país; muchos casos ilustran extorsión, problemas de salud y violencia. Por ello es fundamental reconocer esta problemática para implementar medidas correctivas que garanticen el respeto a sus derechos humanos.

## Consideraciones para reconocer la problemática de género que viven las mujeres migrantes

El conocimiento de la problemática, desde el enfoque de género, permite visualizar en forma clara la situación que viven las mujeres durante el ciclo migratorio. El análisis social e histórico con perspectiva de género permitirá identificar, analizar y reconocer identidades, condiciones de vida, relaciones entre hombres y mujeres y situaciones de desventaja y discriminación.

El análisis de las desigualdades y las relaciones de género ayuda a identificar cuáles son los problemas que viven las mujeres durante el proceso migratorio, así como las causas y los ámbitos donde se recrean, que van desde la situación familiar, la salud, el empleo, la condición de pobreza y el respeto a sus derechos, entre otros.

<sup>9</sup> Martha Luz Rojas Wiesner, "Mujeres migrantes en la Frontera Sur de México", en *Migración México entre sus dos fronteras*, México, 1999. Foro Migraciones: [www.bibliotecadigital.conevyt.org.mx/colecciones/documentos/migracion](http://www.bibliotecadigital.conevyt.org.mx/colecciones/documentos/migracion), 16 de julio de 2005.

<sup>10</sup> *Ídem*.

<sup>11</sup> *Ídem*.

Las mujeres migrantes han sido capaces de transformar los procesos migratorios, sin embargo, se les sigue considerando sujetos pasivos en vez de ser consideradas como sujetos sociales activos, es decir, con una problemática específica y, por tanto, con necesidades y demandas propias. Por otro lado, es importante identificar las instancias a las que van dirigidas sus demandas: nacionales, extranjeras, patrones, familiares, vecinos de las comunidades de origen, etcétera.

En el análisis, es pertinente considerar el concepto de frontera, entendido como un territorio, pero también como un espacio de contradicciones, dado que quien se atreve a cruzar una frontera vive una clase de rompimiento con algunos valores culturales, pero también siente la necesidad de darles continuidad; tiene que adaptarse a nuevas formas de vida y de cultura, lo cual genera un proceso de conflicto que se vive en el nivel individual y social.

Esperamos que los elementos de reflexión y análisis que propone este manual sirvan al personal responsable de atender a la población migrante, y les ayude en su tarea de generar propuestas de atención con perspectiva de género, que combatan la discriminación, fomenten la equidad y ayuden a lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

### **Contenido del taller**

El propósito general del taller es dar a las y los participantes los elementos básicos que les permitan conocer e identificar los contextos de desigualdad y discriminación, derivados de su condición de género, en que viven las mujeres durante el proceso migratorio; además de fomentar el desarrollo de habilidades para el diseño de acciones de atención con enfoque de género para la población migrante.

Está dirigido al personal que trabaja con población migrante, interesado en fomentar la reflexión y el análisis de la situación que viven las mujeres durante el proceso migratorio, así como en generar propuestas de atención con enfoque de género que permitan eliminar situaciones de desigualdad y discriminación.

**El taller contempla los siguientes ejes temáticos:**

**Unidad 1: Sensibilización y conceptos básicos de género**

**Propósito:** Conocer los conceptos básicos que propone la teoría de género para analizar las relaciones entre hombres y mujeres.

**Unidad 2: Contexto migratorio**

**Propósito:** Analizar las condiciones en que viven las mujeres durante las distintas etapas del ciclo migratorio y conocer el marco legal que protege sus derechos humanos.

**Unidad 3: Elementos metodológicos para elaborar propuestas de atención a la población migrante con perspectiva de género**

**Propósito:** Proporcionar herramientas metodológicas para desarrollar propuestas de atención con enfoque de género.

**Unidad 4: Evaluación de las acciones con enfoque de género**

**Propósito:** Conocer las principales características del proceso de evaluación, así como la importancia de la elaboración y aplicación de indicadores que permitan medir los cambios generados por las acciones, en relación con la equidad y la discriminación de género.

El presente manual consta de tres apartados:

- Descripción del taller: describe el desarrollo del taller por temas, actividades, técnica didáctica, materiales, tiempo y producto esperado (cartas descriptivas).
- Guía de la facilitadora y el facilitador: presenta el desarrollo metodológico de cada uno de los temas, recomendaciones y apoyos didácticos para la organización del taller.
- Carpeta para participantes: incluye una antología para la reflexión y el análisis en el taller.

### Propósito del curso:

- Dar a los y las participantes elementos para conocer e identificar las contextos de desigualdad y discriminación originados por las condiciones de género que viven las mujeres durante el proceso migratorio.
- Propiciar el desarrollo de habilidades para diseñar estrategias que permitan combatir y eliminar la discriminación hacia las migrantes, así como la evaluación de las acciones.

### Unidad 1: Sensibilización de género

**Propósito:** Analizar y conocer los conceptos básicos de la teoría de género

Temas	Actividades	Técnica didáctica	Materiales	Tiempo (minutos)	Producto
1. Presentación, expectativas y reglamento	Presentación de las y los participantes  Conocer expectativas de las y los asistentes  Definir reglas del taller.	Presentación individual	Tarjetas Marcadores Etiquetas adhesivas Hojas de rotafolio	30	Propiciar un ambiente agradable
2. Presentación de los contenidos del taller	Presentación de objetivos, contenidos y tiempos de trabajo del taller	Exposición verbal	Rotafolio Marcadores	15	Que las y los participantes conozcan los temas, tiempos y método de trabajo
3. Género: conceptos básicos	Sensibilizar sobre los conceptos: roles, estereotipos, identidad de género	La pesca de los clichés: Relación de conceptos. Trabajo en equipos	Peces de cartoncillo Cañas de pescar Hojas de rotafolio Marcadores	90	Sensibilizar a las y los participantes sobre el tema de género y sus implicaciones en las relaciones entre hombres y mujeres
4. La perspectiva de género como metodología de análisis	Propiciar el análisis y la reflexión a través de la revisión y análisis de la lectura	Lectura comentada	Lectura 1: Enfoque de género: conceptos y definiciones básicas Hojas de rotafolio Marcadores	90	Analizar el concepto de perspectiva de género e identificar su utilidad en la elaboración de programas y proyectos
5. Perspectiva de cambio	Reflexionar sobre las expectativas de cambio de las y los participantes	Lluvia de ideas por tarjetas	Tarjetas de dos colores Hojas de rotafolio Marcadores	60	Identificar las expectativas de cambio generadas a partir de la reflexión del tema de género

**Unidad 2: Contexto migratorio**

**Propósito:** Analizar las condiciones en que viven las mujeres durante las distintas etapas del ciclo migratorio y el marco legal que protege sus derechos humanos.

Temas	Actividades	Técnica didáctica	Materiales	Tiempo (minutos)	Producto
6. Marco legal	En equipos de trabajo, se analizará el marco legal que protege a la población migrante  Se analizarán las implicaciones que tiene la no aplicación de las disposiciones legales, en especial hacia las mujeres	Rompecabezas: relación de conceptos.  Trabajo en equipos	Lectura 2 Tarjetas de diferentes colores Hojas de rotafolio Marcadores	90	Conocer el marco legal e identificar los principales problemas que vive la población migrante, en especial las mujeres, en materia de derechos humanos
7. Elementos a considerar para el análisis de la situación que viven las mujeres migrantes	En equipos, se analizarán y reflexionarán los elementos a considerar en el análisis de la situación que viven las mujeres durante el ciclo migratorio	Lectura comentada Trabajo en equipos	Lectura 3: <i>Migración y género</i> Hojas de rotafolio Marcadores	90	Matriz de elementos
<b>Trabajo en casa</b>	Realizar lectura de apoyo	Lectura grupal	Lectura 6: <i>Recomendaciones para incorporar la perspectiva de equidad de género en la formulación de un proyecto</i>		Revisar y analizar la lectura.
8. Análisis de la problemática que viven las mujeres migrantes	A través del trabajo en equipos, analizar la situación que viven las mujeres que migran hacia Estados Unidos y las que ingresan a territorio nacional	Lectura comentada. Sociodrama: El juicio	Lectura 4: <i>Las mujeres migrantes y familias en Estados Unidos</i> Hojas de rotafolio Marcadores	90	Identificar la principal problemática que viven las mexicanas que migran hacia Estados Unidos, así como la de extranjeras que ingresan a México
9. Programas de atención a la población migrante	Analizar, a través del trabajo en equipos y con un ejercicio práctico, los principales programas de atención a la población migrante	Trabajo en equipos: Elaboración de propuestas de difusión de los programas	Documentos con información de los principales programas de atención a la población migrante: Programa Paisano, Protección a la Salud, Derechos humanos, Relaciones Exteriores Hojas de rotafolio Marcadores	60	Revisar los componentes de los principales programas de atención a la población migrante

**Unidad 3: Elementos metodológicos para elaborar propuestas de atención a la población migrante con perspectiva de género**

**Propósito:** Proporcionar herramientas metodológicas para desarrollar propuestas de atención con enfoque de género.

Temas	Actividades	Técnica didáctica	Materiales	Tiempo (minutos)	Producto
10. Elementos metodológicos para la elaboración de programas de atención a la población migrante	Analizar los principales componentes que se consideran para la elaboración de proyectos y programas con enfoque de género	Rompecabezas: relación de conceptos por tarjetas. Trabajo en equipos	Tarjetas de colores previamente rotuladas Hojas de rotafolios Marcadores	90	Conocer los principales elementos que deben considerarse para los proyectos y programas
11. Proceso de planeación con enfoque de género	Analizar los principales pasos que se siguen en el proceso de planeación. Identificar, mediante un debate, los posibles problemas para llevarlo a cabo con población migrante	Exposición	Acetatos o rotafolios con contenidos elaborados previamente Rotafolios Marcadores	60	Conocer los componentes principales del proceso de planeación con enfoque de género  Identificar la problemática para aplicar el proceso de planeación con población migrante
12. Elaboración de diagnósticos con enfoque de género para población migrante	Analizar en grupos de trabajo los principales pasos que se siguen para elaborar un diagnóstico con enfoque de género.	El camino lógico: Relación de conceptos por tarjetas. Trabajo en equipos	Tarjetas de tres colores Hojas de rotafolios Marcadores	150	Conocer los principales pasos que se siguen para la elaboración de un diagnóstico. Analizar por qué es importante incorporar en este proceso el enfoque de género
	Elaborar, a través de un ejercicio práctico, un diagnóstico sobre la situación que viven las mujeres que migran hacia Estados Unidos y las que ingresan en territorio nacional	Trabajo en equipos	Recortes de periódico, artículos de revistas, reportes oficiales que contengan información sobre población migrante, nacional y extranjera Hojas de rotafolios Marcadores	90	Analizar la problemática que viven las mujeres migrantes a través de un ejercicio práctico y aplicando los pasos del diagnóstico

**Unidad 4: Evaluación de las acciones de atención a la población migrante desde un enfoque de género**

**Propósito:** Conocer las principales características del proceso de evaluación y la importancia de los indicadores que permitan medir los cambios generados por las acciones, en relación con la equidad y la discriminación de género.

Temas	Actividades	Técnica didáctica	Materiales	Tiempo (minutos)	Producto
13. Importancia del proceso de evaluación	Analizar por qué es importante llevar a cabo un proceso de evaluación de las acciones, proyectos o programas para la población migrante	Trabajo en grupo	Tarjetas Cordel para la escalera Hojas de rotafolio Marcadores	45	Identificar en qué consiste la fase de evaluación
14. Indicadores de género	A través de la revisión de la lectura y un ejercicio práctico, se analizará la importancia de elaborar y aplicar indicadores de género dentro del proceso de evaluación	Exposición, trabajo en equipos	Lectura 7: <i>Los conceptos: las palabras importantes</i>	90	Detectar los principales componentes para la elaboración de indicadores de género y su utilidad en el proceso de evaluación
15. Aplicación del cuestionario de evaluación del taller	Se registrarán en forma individual las diversas opiniones de cada participante del taller	Aplicación individual	Guía de evaluación del taller	15	Conocer la opinión de las y los participantes sobre el contenido, metodología y desarrollo del taller

# Guía del facilitador o la facilitadora

---

## Propósito del curso:

- Proporcionar a los y las participantes elementos para conocer e identificar los contextos de desigualdad y discriminación derivados de su condición de género, que viven las mujeres durante el proceso migratorio.
- Propiciar el desarrollo de habilidades para diseñar estrategias que permitan combatir y eliminar dichas situaciones, así como la evaluación de las acciones que se emprendan.

## Requerimientos básicos para ser facilitadora o facilitador:

- Experiencia en la coordinación de grupos
- Interés en los temas de género y migración
- Actitud de tolerancia y respeto
- Haber participado en algún curso sobre género.

## Recomendaciones para las y los facilitadores

Como parte de un grupo social, el facilitador o facilitadora que trabajará el tema de género con grupos de mujeres, hombres o mixtos, también se encuentra viviendo bajo las normas que los distintos papeles de género asignan a hombres y mujeres. Es importante que quienes apliquen las técnicas didácticas, lleven a cabo un proceso de sensibilización y tengan un **manejo conceptual básico**, el cual se puede adquirir a través de la reflexión grupal, revisión de materiales audiovisuales, análisis de textos, historias de vida y revisión bibliográfica del tema, entre otras.

El tema de género siempre toca aspectos de la subjetividad de los individuos, lo cual provoca que muchas de las veces las reflexiones o discusiones sobre el tema se polaricen. Se debe partir de la premisa de que todas y todos los participantes tienen algo que aportar, por lo tanto, **escuchar y respetar** es un principio fundamental para este trabajo.

Por otro lado, la experiencia de vida y los conocimientos de las y los participantes siempre estarán presentes en las reflexiones y discusiones que se generen en el taller, por ello es importante que la o el facilitador **escuche y retome** las participaciones para enriquecer los temas.

---

Las y los facilitadores deben tener en cuenta que son **promotores del cambio** en las relaciones entre hombres y mujeres. Deben **motivar** la participación en un marco de respeto y procurar que fluya la comunicación. Deben evitar los **juicios de valor** y respetar la opinión de cada participante.

Antes de iniciar cada actividad, deben **documentarse y actualizarse** sobre el tema, preparar con tiempo sus materiales de apoyo didáctico, conocer el tamaño del grupo, identificar el tipo de grupo (si es de mujeres, de hombres o mixto, nivel de escolaridad, etc.), establecer con las y los participantes la periodicidad de las reuniones, el lugar de trabajo y los horarios.

Se debe procurar, en la medida de lo posible, trabajar con los grupos en **lugares adecuados**, con buena iluminación y ventilación, cómodos, que permitan la aplicación de las técnicas.

Cada actividad debe **ser documentada**<sup>12</sup> en una relatoría o memoria. El análisis de género es un proceso, por lo que la o el facilitador, cada vez que realice una nueva actividad, deberá tomar en cuenta las reflexiones anteriores y, asimismo, procurará remitir al grupo a su revisión.

### **Planeación de las actividades de capacitación**

La planeación para trabajar el tema de género implica que las actividades que se realizarán tendrán un impacto en las actitudes y en las relaciones entre hombres y mujeres; por ello, no se trata de pensar únicamente en los aspectos didácticos, también es necesario considerar los intereses, las inquietudes y los problemas de las mujeres y los hombres de los grupos con las que se trabajará y propiciar una amplia participación que promueva la equidad entre los sexos, a partir de un debate amplio, que abarque las diferentes opiniones.

<sup>12</sup> Ver anexos: Guía de apoyo para la elaboración de bitácora.

## Pasos básicos para la planeación

### *¿Qué temas se van a trabajar?*

- Revisar detalladamente las cartas descriptivas, las lecturas y los materiales de la presente guía.
- Definir objetivos y propósitos. En este rubro debe considerarse que, probablemente, el tema de género se tratará en el marco de un proyecto o programa, y por ello es importante considerar la situación en la que se desarrollará el curso.
- Es muy importante familiarizarse con el tema y las técnicas didácticas que se proponen, para ello puede valerse de otros medios de apoyo, por ejemplo, las publicaciones del Instituto Nacional de las Mujeres, muchas de las cuales se encuentran en línea: [www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx); centros de documentación especializados en el tema, como el del Instituto Nacional de Migración: [www.inami.gob.mx](http://www.inami.gob.mx), entre otros.
- Definir contenidos y tiempos.
- Analizar los procedimientos de evaluación y los productos que se esperan obtener de cada sesión.

### *¿A quiénes irán dirigidas las actividades?*

- Es fundamental la identificación de los destinatarios: sexo, edad, escolaridad, cargo en la institución, proyecto o comunidad, condición económica, etcétera.

### *¿Cómo se van a realizar las actividades?*

- Durante las sesiones, asegurarse de que las instrucciones de cada uno de los ejercicios que se vayan aplicando sean bien comprendidas.
- Al inicio de cada tema, hacer una recapitulación del anterior y recuperar las principales aportaciones de las y los participantes.
- Generar y favorecer un ambiente agradable y de confianza entre las y los participantes.
- Promover una actitud crítica, constructiva y de respeto en el grupo. Recuerde que todas y todos tienen algo que aportar.
- Evitar centrar la atención sólo en una persona o en un grupo, involucrar a todas y a todos los presentes en el análisis, la reflexión y, a partir de la identificación de los destinatarios y una vez definidos los objetivos, tiempos y contenidos, se deben revisar detalladamente las técnicas didácticas, así como los medios de comunicación adecuados con los que se va a trabajar: codificadores gráficos, videos, rotafolios, diapositivas, etc.<sup>13</sup>
- Definir el calendario de actividades y los horarios.
- Informar con anticipación a las y los participantes sobre los propósitos y la forma como se realizarán las actividades, con el fin de sensibilizar y lograr una amplia participación. Se pueden utilizar los órganos internos de difusión de cada institución, como Intranet, circulares, carteles u otros medios.
- Al inicio del taller y de cada uno de los temas, dar a conocer los propósitos y la metodología del curso o del tema, así como su duración.
- Motivar la lectura de los materiales propuestos.
- Durante las sesiones, es posible que surjan dudas sobre algunos temas de los cuales no se tenga la suficiente información, por lo que a fin de no generar confusión, es mejor remitir a las y los participantes a la instancia especializada en el tema de que se trate.

<sup>13</sup> Las guías didácticas que se presentan ofrecen distintas opciones para su desarrollo.

*¿Qué actividades realizar al término de cada sesión?*

- El facilitador o facilitadora deberá resumir lo sucedido en cada sesión en cuanto a: nivel de participación e integración del grupo, interés y comprensión del tema, puntos de controversia, viabilidad y manejo de las técnicas didácticas, así como los puntos que considere necesario registrar y que sirvan para mejorar la comprensión y apropiación del tema.
- Deberá llevar un bitácora de cada sesión, la cual sirve para recapitular los temas vistos, así como sistematizar aportaciones.
- Deberá buscar algún mecanismo para dar a conocer a las y los participante los resultados (bitácora) del taller, por ejemplo, a través de medios de comunicación internos de la institución, como Intranet y revistas, entre otros.

### **Características de la metodología del taller**

La metodología propuesta es participativa, en la medida en que lleva a la reflexión individual y grupal, así como al intercambio y la expresión de ideas, opiniones y propuestas.

El enfoque es participativo, al combinar elementos teóricos con el conocimiento empírico de las y los participantes. La perspectiva de género se incluye en todos los momentos con un enfoque transversal a todo el proceso de formación.

Las técnicas didácticas permiten:

- Desarrollar un proceso colectivo de discusión y reflexión
- Externar el conocimiento individual para enriquecer y potenciar el conocimiento colectivo
- La creación colectiva del conocimiento y propuestas

La metodología busca desarrollar en los participantes diversos momentos del conocimiento:

- Entendimiento y análisis del contexto
- Conceptualización
- Reflexión
- Desarrollo de habilidades

Técnicas didácticas:<sup>14</sup>

- Lluvia de ideas
- Relación de conceptos y palabras claves
- Lectura comentada
- Trabajo en equipos
- Estudio de casos

Los temas pueden ser tratados en forma secuencial, deben iniciar retomando siempre las conclusiones de la sesión anterior, que sirven como elementos de trabajo. La o el facilitador orienta el análisis y la discusión, motiva, centra las intervenciones y resume.

Los tiempos y los materiales de trabajo para cada ejercicio propuesto deben ser adaptados de acuerdo al tamaño del grupo.

Las guías que se proponen a continuación ayudan a la confrontación de ideas y opiniones, sin embargo, no significa que sean las únicas preguntas. Se recomienda que la o el facilitador las adapte al lenguaje cotidiano de los grupos con los que trabaje. Hay que recordar que discusión no significa conflicto, es confrontación de ideas que ayudan a la elaboración de propuestas.

### Guías didácticas

El taller se divide en cuatro unidades temáticas que proporcionan los elementos básicos para el conocimiento y el análisis el tema de género y del fenómeno migratorio; y también para hacer propuestas de acción para atender al sector con una perspectiva de género:

1. Conceptos básicos de género
2. Contexto migratorio
3. Elementos metodológicos para la elaboración de propuestas de atención a la población migrante
4. Evaluación de las acciones

Cada unidad se encuentra dividida en temas,<sup>15</sup> para cada tema se ha desarrollado una guía didáctica de apoyo. Las guías se dividen en varios apartados: objetivo, técnica, materiales, tiempo y guía de reflexión. Asimismo, se integran algunos instrumentos de apoyo, como es el caso de matrices, contenidos de tarjetas y esquemas.

<b>Objetivos:</b>	Logros que se quieren obtener con el conocimiento de cada tema
<b>Técnica:</b>	Recurso didáctico que se utiliza para facilitar la comprensión del tema
<b>Materiales:</b>	Se necesitan para el desarrollo de las técnicas didácticas, son útiles para lograr una mejor expresión visual de los temas
<b>Tiempo:</b>	Es la duración estimada para el desarrollo de cada tema
<b>Procedimiento:</b>	Pasos que se siguen en el desarrollo del tema
<b>Guía de reflexión:</b>	Un apoyo para que la o el facilitador oriente la discusión en grupos o en plenaria

Además, el contenido de las guías ayuda a desarrollar los temas propuestos para el taller. Se recomienda que se siga el orden propuesto; en las guías también se encuentran materiales de apoyo para cada tema. Asimismo, las lecturas integradas en la Carpeta para Participantes apoyan el desarrollo de las guías didácticas.

<sup>14</sup> Ver Anexo de técnicas didácticas.

<sup>15</sup> Ver Cartas descriptivas.

## Unidad 1: Sensibilización y conceptos básicos de género

### Propósito:

Conocer los conceptos básicos de la teoría de género para analizar las relaciones entre hombres y mujeres.

### Tema 1: Presentación, expectativas y reglas

**Objetivo:** Lograr la integración y presentación de las y los participantes, conocer sus expectativas en relación con el taller y definir las reglas del mismo.

**Técnica:** Lluvia de ideas, presentación individual.

**Materiales:** Tarjetas, etiquetas adhesivas, marcadores, hojas de rotafolio.

**Tiempo:** 30 minutos.

### Procedimiento:

- Se solicita a cada uno de los participantes que diga su nombre, lugar de procedencia, puesto o cargo, actividades que realiza en su área de trabajo.
- Al concluir las presentaciones, mediante lluvia de ideas, las y los participantes expresan cuáles son las expectativas que tienen del taller.
- Las participaciones se anotan en hojas de rotafolio. Al concluir la ronda de aportaciones se hace una recapitulación y se señalan las coincidencias y diferencias.
- Posteriormente, se pregunta al grupo cuáles son las reglas que propone seguir durante el taller.
- Las propuestas aceptadas por la mayoría se anotan en hojas de rotafolio.

### Guía para la reflexión sobre las expectativas y el reglamento del taller:

- ¿Qué espero del taller?
- ¿De qué forma considero que este taller aportará conocimientos para mejorar mi trabajo?
- ¿Qué me gustaría que sucediera dentro del taller?
- ¿Qué no me gustaría que sucediera dentro del taller?

Al orientar la discusión, se recomienda tomar en cuenta lo siguiente:

Esta parte del taller es muy importante para lograr la integración y relajación de sus integrantes y la o el facilitador. También sirve para conocer lo que se espera del taller y establecer normas que ayuden a un desarrollo armónico.

*Variaciones:*

Si se cuenta con más tiempo para el desarrollo del taller se pueden aplicar otras técnicas como la presentación en parejas, que consiste en formar grupos de dos personas; se les dan de cinco a 10 minutos para que platicuen sobre sí mismos, sus expectativas y las reglas que proponen. Posteriormente, cada quien presenta a su pareja.

La lluvia de ideas puede trabajarse con tarjetas, con lo cual se logra que todas y todos opinen y propongan. Se entregan las tarjetas y cada quien responde en forma individual las preguntas de la guía. La o el facilitador las va leyendo conforme fueron entregadas y las agrupa por temas, coincidencias y diferencias.

## **Tema 2: Presentación de los contenidos del taller**

**Objetivo:** Informar a las y los participantes sobre los contenidos, tiempos y la manera en que se va a trabajar en el taller.

**Técnica:** Exposición.

**Materiales:** Rotafolio o acetatos con contenidos del taller; marcadores.

**Tiempo:** 15 minutos.

*Procedimiento:*

- La o el facilitador expone al grupo los contenidos del taller, tiempos de cada uno de los temas y productos esperados, para llevar a cabo dicha actividad se apoya en rotafolio o acetatos previamente elaborados.
- Al finalizar la exposición se retoman las expectativas expresadas en el ejercicio anterior y al programa expuesto y se inicia una ronda de preguntas.
- La o el facilitador responde las dudas.

Al orientar la discusión se recomienda lo siguiente:

Es muy importante que las y los participantes tengan claros los temas y productos que obtendrán con su asistencia al taller, este ejercicio también es muy significativo para motivar la participación de las y los integrantes del grupo. Esta actividad debe estar reforzada con información previa que hayan recibido, por ejemplo, en la invitación al taller y la difusión en los medios de información interna de la institución, como Intranet, folletos, carteles, circulares, etc.

### Tema 3: Sensibilización en género: estereotipos, roles e identidad de género

**Objetivo:** Sensibilizar sobre la diferencia entre sexo y género, los estereotipos, los roles, la formación de la identidad de género y las implicaciones de estos elementos en las relaciones entre hombres y mujeres.

**Técnicas:** La pesca de los estereotipos y roles: relación de conceptos, trabajo en equipos.

**Materiales:** Peces de cartoncillo, cañas de pescar de varas de madera, hilo y clips en forma de anzuelo, hojas de rotafolio y marcadores.

**Tiempo:** 90 minutos.

#### *Procedimiento:*

- Se forman cuatro equipos de trabajo con el mismo número de participantes.
- Los peces se colocan en el centro del salón o en el lugar donde se realice el taller, éstos fueron previamente rotulados con diversos clichés que reflejan los estereotipos y roles de género.
- Cada equipo debe tratar de pescar la mayor cantidad de peces en un tiempo aproximado de cinco a 10 minutos. El equipo ganador tendrá un premio (le tocará exponer en último lugar sus reflexiones de equipo, esto no se les dirá hasta finalizado el trabajo).
- Al término de la pesca, los equipos reflexionan sobre los clichés que les tocaron, siguiendo la guía de reflexión, hasta por 30 minutos.
- La o el facilitador debe escribir previamente la guía de reflexión en hojas de rotafolio y ponerla en un lugar visible para todo el grupo. Antes de iniciar el trabajo en equipos, debe leerla y contestar las dudas que surjan.
- Durante el ejercicio, la o el facilitador se desplaza entre los equipos para observar el trabajo, resolver posibles dudas y motivar la participación de las y los integrantes.
- Al terminar el ejercicio, en plenaria cada equipo expone sus conclusiones.
- La o el facilitador resume las conclusiones de cada equipo siguiendo la guía de reflexión. Se registran los aspectos más importantes de la discusión.
- Al finalizar, la o el facilitador recapitula las principales reflexiones del grupo.

#### *Guía de reflexión para el trabajo en equipos:*

¿Cuáles son los estereotipos y roles que están relacionados con las mujeres?

¿Cuáles son los estereotipos y roles que están relacionados con los hombres?

¿Con base en el análisis de los estereotipos y los roles, cuáles son las diferencias esenciales entre hombres y mujeres?

¿Por qué algunos de los roles son considerados como reglas que deben ser seguidas en forma diferenciada por hombres y mujeres?

¿Cuáles de estos roles son aceptados por la mayoría de la población como valores generales que identifican el ser hombre y ser mujer?

¿Cuáles de los estereotipos y roles pueden ser cambiados, cuáles no? ¿Por qué?

*Guía de reflexión para la plenaria:*

¿Cuáles son las coincidencias que encontramos entre las reflexiones de los equipos?

¿Cuáles son las diferencias?

De las propuestas para el cambio de clichés, ¿cuáles son viables y cuáles no? ¿Por qué?

*Estereotipos y roles propuestos:*

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Es responsable de las labores domésticas  | <input type="checkbox"/> Es débil                |
| <input type="checkbox"/> Es responsable de llevar dinero a la casa | <input type="checkbox"/> Tiene sumisión          |
| <input type="checkbox"/> Es resistente                             | <input type="checkbox"/> Tiene timidez           |
| <input type="checkbox"/> Es fuerte                                 | <input type="checkbox"/> Se arregla más          |
| <input type="checkbox"/> Es racional                               | <input type="checkbox"/> Es amable               |
| <input type="checkbox"/> Es tenaz                                  | <input type="checkbox"/> Es sensible             |
| <input type="checkbox"/> Es responsable                            | <input type="checkbox"/> Es fiel                 |
| <input type="checkbox"/> Es audaz                                  | <input type="checkbox"/> Desarrolla la ternura   |
| <input type="checkbox"/> Tiene decisión                            | <input type="checkbox"/> Llorra más              |
| <input type="checkbox"/> Tiene intuición                           | <input type="checkbox"/> Se embaraza             |
| <input type="checkbox"/> Es confiable                              | <input type="checkbox"/> Tiene liderazgo         |
| <input type="checkbox"/> Debe tener belleza                        | <input type="checkbox"/> Es valiente             |
| <input type="checkbox"/> Debe parir                                | <input type="checkbox"/> Tiene autoridad         |
| <input type="checkbox"/> Tiene inseguridad                         | <input type="checkbox"/> Desarrolla la violencia |
| <input type="checkbox"/> Es conformista                            | <input type="checkbox"/> Es inteligente          |
| <input type="checkbox"/> Debe cuidar a los niños y niñas           | <input type="checkbox"/> Produce espermatozoides |
| <input type="checkbox"/> Sufre depresión                           |  |

Al orientar la discusión, se recomienda tomar en cuenta:

- Los roles masculinos y femeninos son una construcción social
- La identidad de género es algo que el individuo desarrolla a través de su entorno social
- Sólo los individuos por su voluntad pueden cambiar su identidad de género
- En este ejercicio pueden surgir diferencias de opinión entre las y los participantes, por lo que se debe partir de los siguientes principios: todas y todos tienen algo que aportar, respetar y escuchar a los demás.

*Variaciones:*

También se pueden elaborar, de acuerdo con el número de equipos, juegos de tarjetas con los estereotipos y roles. Cada equipo tendrá un juego completo, se siguen los mismos procedimientos señalados.

#### Tema 4: La perspectiva de género como una metodología de análisis

**Objetivo:** Introducir a las y los participantes en el concepto de perspectiva de género, así como analizar su utilidad y reforzar los conceptos aprendidos en el ejercicio anterior.

**Técnicas:** Lectura comentada, trabajo en equipos.

**Materiales:** Lectura 1: *El ABC de género* (Carpeta para participantes), hojas de rotafolio y marcadores.

**Tiempo:** 90 minutos.

##### *Procedimiento:*

- Se divide al grupo en equipos de trabajo.
- Cada equipo realiza la lectura 1: *El ABC de género*.
- Al término de la lectura cada equipo la comenta con base en la guía de reflexión. El facilitador o la facilitadora lee la guía que escribió en hojas de rotafolio y puso a la vista de todo el grupo, también resuelve dudas. (Tiempo máximo de esta etapa, 45 minutos.)
- Cada equipo sistematiza sus conclusiones en hojas de rotafolio.
- Terminado el trabajo, en plenaria, cada equipo expone sus conclusiones.
- Al finalizar todas las exposiciones se inicia una ronda de reflexiones y opiniones. La o el facilitador se apoya en la guía de reflexión para la plenaria.
- Se registran los elementos más importantes de la reflexión de la plenaria. Para concluir el ejercicio, la o el facilitador hace un recuento de los principales aspectos señalados.

##### *Guía de reflexión para el trabajo en equipos:*

¿Cuáles son las diferencias entre sexo y género?

De acuerdo con los roles de género, ¿cuáles son las características de la división sexual del trabajo?

De acuerdo con la lectura, ¿qué es la perspectiva de género?

¿Cuál es la relación entre la condición de género y las necesidades prácticas?

¿Cuál es la relación entre la posición de género y las necesidades o intereses estratégicos?

¿Qué elementos nos da para el análisis de la realidad social la aplicación de la perspectiva de género?

¿En qué beneficia la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración y ejecución de programas y proyectos?

¿Qué es una política de género?

##### *Guía de reflexión para el trabajo en plenaria:*

¿Cuáles son las diferencias que encontramos entre las conclusiones de los diversos equipos?

¿Qué elementos tenemos que considerar para incorporar la perspectiva de género en nuestro trabajo?

Al orientar la discusión se recomienda tomar en cuenta lo siguiente:

La perspectiva de género es una metodología que ayuda a analizar las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a ideas, actitudes y valores; recuerde que éstos no tienen un origen biológico, sino social e histórico y, por tanto, se pueden cambiar. Por otro lado, nos proporciona elementos que ayudan a desarrollar propuestas con enfoque de equidad.

## Tema 5: Perspectiva de cambio

**Objetivo:** Reflexionar sobre las expectativas de cambio generadas en las y los participantes, a partir de la sensibilización y el conocimiento del tema de género.

**Técnica:** Lluvia de ideas con tarjetas

**Materiales:** Tarjetas de dos colores, hojas de rotafolio y marcadores

**Tiempo:** 60 minutos

### *Procedimiento:*

- Se entrega a cada participante una tarjeta de un color para las mujeres y otro para los hombres.
  - Cada uno completa las siguientes frases de acuerdo con su sexo:
    - Me gustaría ser una mujer...
    - Me gustaría ser un hombre...
- Ejemplo:  
...que pueda hablar en público  
...que pueda hablar con sus hijos
- Se dan entre cinco y 10 minutos para que completen las frases
  - Cuando han concluido, se recogen las tarjetas y se pegan en hojas de rotafolio, separándolas por colores.
  - Se solicita que una participante lea las que correspondan a las expectativas de los hombres y un participante las de las mujeres.
  - Al finalizar se inicia una ronda de reflexión. En hojas de rotafolio se registran las aportaciones principales. Para concluir el ejercicio, se hace una recapitulación de los principales aspectos.

### *Guía de reflexión:*

- ¿Cuáles son las principales diferencias que encontramos entre las expectativas de las mujeres y de los hombres?
- ¿Qué tenemos que hacer para lograr las expectativas de las mujeres?
- ¿Qué tenemos que hacer para lograr las expectativas de los hombres?

Al orientar la discusión se recomienda tomar en cuenta lo siguiente:

La reflexión de este tema es muy importante ya que para lograr la sensibilización de la problemática y la aplicación de la perspectiva de género hay que identificar si se desarrolló, a partir de los ejercicios anteriores, una necesidad de cambio en las y los participantes.

## Unidad 2: Contexto migratorio

### Propósito general:

Analizar las condiciones en que viven las mujeres durante las distintas etapas del ciclo migratorio y el marco legal que protege sus derechos humanos.

### Tema 6: Marco legal

Objetivo: Conocer las principales disposiciones legales nacionales e internacionales que existen para la protección de la población migrante.

Técnica: Rompecabezas: relación de conceptos, lectura.

Materiales: Tarjetas de colores que contengan las principales disposiciones legales, lectura 2: *Marco jurídico* (Carpeta para participantes), hojas de rotafolio, marcadores.

Tiempo: 90 minutos

### Procedimiento:

- Cada participante realiza la lectura 2: *Marco jurídico*, en menos de 20 minutos.
- Se forman equipos de trabajo de acuerdo con el número de participantes
- A cada equipo se le entrega un juego de tarjetas –en desorden– que contienen partes de las principales disposiciones legales nacionales e internacionales y un diagrama de pirámide
- Los equipos deberán ubicar las tarjetas en la pirámide de acuerdo con los contenidos y colores de las tarjetas. (Procurar que esta parte del ejercicio no dure más de 30 minutos.)
- Cuando todos los equipos han concluido, se analizan las similitudes y diferencias.
- Realizada la lectura, se analizan las pirámides y se reubican las tarjetas que el equipo considere que están colocadas de manera incorrecta.
- Posteriormente, se discute en plenaria, se toma como base la guía de reflexión. Se anotan los aspectos más importantes de las intervenciones en hojas de rotafolio. Para finalizar el ejercicio, la o el facilitador hace un resumen de lo que se dijo.

### Guía de reflexión:

¿Cuál es el significado del orden que tienen las leyes en la pirámide? ¿Cómo se aplican?

¿Cuáles son los principales elementos que conforman el marco legal de protección a la población migrante?

¿De acuerdo con la lectura y la ubicación de las tarjetas en la pirámide, cuál es la relación que guardan las disposiciones nacionales e internacionales?

¿Cuáles son los principales problemas que se generan por la no aplicación de las disposiciones legales de protección a la población migrante nacional y extranjera?

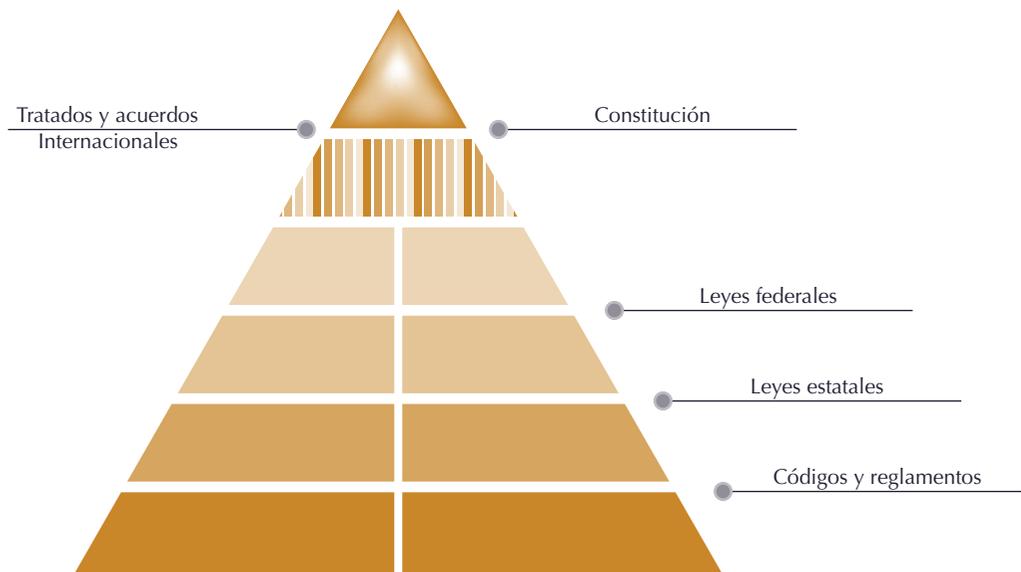
De la lectura, ¿cuáles son las principales disposiciones legales de protección a la mujer migrante?

¿Para las mujeres, cuáles son las principales consecuencias de la no aplicación del marco legal?

¿Qué podemos hacer para lograr el cumplimiento de las disposiciones legales de protección a la población migrante?

Contenido de las tarjetas:

NACIONALES	INTERNACIONALES
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Declaración Universal de los Derechos Humanos
Constituciones políticas de los estados	Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer
Ley General de Población	Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada
Código Penal Federal	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo
Código Civil Federal	Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación y Convención Relativa a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación
Ley Federal del Trabajo	Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer
Ley de Nacionalidad	Convenio contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles Inhumanas y Degradantes
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"
Ley de la Protección de las Niñas, Niños y Adolescentes	
Reglamento de la Ley General de Población	



Al orientar la discusión se recomienda tomar en cuenta lo siguiente:

- La igualdad jurídica es un derecho humano y, por tanto, inalienable para cualquier persona, no importando su calidad migratoria.
- Las disposiciones legales que se analizan están integradas por instrumentos nacionales, regionales e internacionales; estos últimos han sido ratificados como normativa nacional por las instancias correspondientes.

## Tema 7: Elementos a considerar para el análisis de la situación que viven las mujeres migrantes

**Objetivo:** Identificar algunos elementos a considerar para el análisis de la situación que viven las mujeres que migran hacia Estados Unidos y las que atraviesan por México provenientes de otros países.

**Técnica:** Lectura comentada, trabajo en equipos.

**Materiales:** Lectura 3: *Migración y género* (Carpeta para participantes), hojas de rotafolio y marcadores.

**Tiempo:** 90 minutos.

### Procedimiento:

- Se forman equipos de trabajo, cada uno hace la lectura 3: *Migración y género*.
- Comentan la lectura apoyándose en la guía de reflexión.
- La o el facilitador lee al grupo la guía de reflexión que ha escrito con antelación en hojas de rotafolio y puesto en un lugar visible.
- Durante el ejercicio, la o el facilitador se desplaza entre los equipos a fin de observar el trabajo, resolver dudas y motivar la participación.
- Cada equipo expone sus conclusiones en plenaria.
- Al término de la exposiciones, la o el facilitador señala la principales coincidencias y diferencias de las propuestas hechas por el grupo. Para finalizar el ejercicio, invita al grupo a complementar las propuestas.

### Guía de reflexión:

- ¿Cuáles son las causas que obligan a las mujeres a migrar?
- De acuerdo con la clasificación que se hace en la lectura, de los tres grupos que representan el universo de mujeres relacionadas con la migración, ¿qué elementos de análisis necesitamos para definir la problemática que vive cada grupo? ¿Cuál es la problemática que viven los hombres durante el ciclo? Los elementos de análisis dados por cada equipo se ubican de acuerdo con las siguientes fases del ciclo migratorio:
  - Partida
  - Trayectoria
  - Residencia y o estancia
  - Regreso
- ¿Cuáles son las similitudes o diferencias que viven las mujeres y los hombres durante el ciclo migratorio?

Para ordenar la discusión, así como la sistematización propuesta, la o el facilitador se apoya en los siguientes cuadros:

Grupo de mujeres relacionadas con la migración	Ciclo migratorio			
	Partida	Trayectoria y/o estancia	Residencia	Regreso
Mujeres que permanecen				
Mujeres que migran acompañando a la familia				
Mujeres que migran por su cuenta en busca de empleo				

Grupo de mujeres relacionadas con la migración	Ciclo migratorio			
	Partida	Trayectoria y/o estancia	Residencia	Regreso
Hombres que permanecen				
Hombres que migran acompañando a la familia				
Hombres que migran por su cuenta en busca de empleo				

Al orientar la discusión, se recomienda tomar en cuenta lo siguiente:

La perspectiva de género nos permite conocer e identificar las diferencias que el entorno social establece para las personas de acuerdo con su sexo, también permite generar propuestas que lleven a una transformación de dichas diferencias.

Por ello, la perspectiva de género se convierte en el hilo conductor que permitirá identificar la problemática que viven los distintos grupos de mujeres durante el ciclo migratorio.

**Trabajo en casa:** Realizar la lectura 6: *Recomendaciones para incorporar la perspectiva de equidad de género en la formulación de un proyecto.*

## SEGUNDO DÍA

### Tema 8: Análisis de la problemática que viven las mujeres migrantes

**Objetivo:** Determinar la principal problemática que viven las mujeres que migran hacia Estados Unidos y las extranjeras que ingresan en territorio mexicano.

**Técnica:** Trabajo en equipos, sociodrama: “El juicio”.

**Materiales:** Lectura 4: *Las mujeres migrantes y familias mexicanas en Estados Unidos* y lectura 5: *Mujeres migrantes en la frontera sur de México*.

**Tiempo:** 150 minutos.

#### *Procedimiento:*

- Se divide el grupo en dos equipos, cada uno realiza una lectura diferente.
- Al término de la lectura, cada equipo preparará su sociodrama basado en un juicio; los roles que se desarrollan son: juez o jueza, testigos o testigas, secretario o secretaria de actas, defensor o defensora, acusado o acusada, víctima y fiscal.
- Cada equipo prepara un acta de acusación donde se plantee por qué se está enjuiciando al o la acusada.

#### *Ejemplos de puntos centrales de la acusación:*

- La violación de los derechos humanos de las mujeres que se internan en territorio nacional se expresan en la carencia de asesoría legal sobre sus derechos laborales por parte de las autoridades correspondientes.
  - Las mujeres que migran hacia los Estados Unidos sufren de violencia en el trayecto.
  - Las esposas de los migrantes no son asesoradas por las instituciones correspondientes sobre sus derechos civiles.
- 
- Las y los participantes hacen un guión sencillo para desarrollar el sociodrama.
  - El juicio inicia con la lectura del acta de asamblea y concluye con el veredicto.
  - Se realizan las presentaciones de los dos juicios.
  - La o el facilitador debe estar atento al desarrollo del sociodrama y anotar los aspectos más importantes señalados por cada equipo, para retomarlos en la reflexión en plenaria.
  - Al término de la reflexión grupal, cada equipo llena las siguientes matrices, con base en las lecturas y representaciones (se recomienda remitir a las y los participantes a la lectura 3: *Migración y género*, así como a los cuadros elaborados para el tema 7).
  - Al finalizar, cada equipo expone sus resultados y se inicia una ronda de participaciones. La o el facilitador escribe en hojas de rotafolios las principales aportaciones y termina el ejercicio resumiendo lo que se dijo.

POBLACIÓN MIGRANTE: MUJERES MEXICANAS QUE MIGRAN AL EXTERIOR	
<b>Problemas por condición de género:</b> Salud: Educación: Ingresos o empleo: Otros aspectos:	<b>Necesidades prácticas:</b>
<b>Problemas por condición de género:</b> Violencia: Violaciones a los derechos civiles: Violaciones a los derechos laborales: Otros aspectos:	<b>Necesidades estratégicas:</b>
POBLACIÓN MIGRANTE: EXTRANJERAS QUE INGRESAN A TERRITORIO MEXICANO	
<b>Problemas por condición de género:</b> Salud: Educación: Ingresos o empleo: Otros aspectos:	<b>Necesidades prácticas:</b>
<b>Problemas por condición de género:</b> Violencia: Violaciones a los derechos civiles: Violaciones a los derechos laborales: Otros aspectos:	<b>Necesidades estratégicas:</b>

*Guía de reflexión:*

- ¿Cuáles son las principales diferencias que encontramos en relación con los problemas que viven las mujeres migrantes mexicanas y las extranjeras que ingresan a territorio mexicano?
- ¿Cuáles son sus principales similitudes?

Al orientar la discusión, se recomienda tomar en cuenta lo siguiente:

Los problemas que viven las migrantes durante el ciclo migratorio están determinados por múltiples factores, entre los que se encuentran:

- Vulnerabilidad en el respeto a sus derechos humanos
- Situación económica de la familia
- Redes familiares, de amistad o culturales, grupo étnico
- Beneficio que genera la migración
- Edad, situación civil, escolaridad, existencia o no, de hijos
- Condiciones sociales y laborales del lugar receptor
- Situaciones de violencia

## Tema 9: Programas de atención a la población migrante

**Objetivo:** Conocer las principales acciones de atención que lleva a cabo el gobierno federal para la atención a la población migrante.

**Técnicas:** Trabajo en equipos: elaboración de propuestas de difusión.

Información de los principales programas de atención a la población migrante: Programa Paisano, Programa de Protección al Migrante, de atención a la Salud, de protección a los derechos humanos y acciones de atención a migrantes en los consulados.

Cartulinas, fotografías, marcadores, crayones, hojas de papel.

**Tiempo:** 60 minutos.

### *Procedimiento:*

- Se forman cuatro equipos de trabajo, a cada uno se le asigna la revisión de un programa.
- Se les entrega la información correspondiente al programa que revisan.
- A cada grupo se le asigna una técnica de comunicación para su programa: volante, cartel, folleto, periódico mural.
- Cada equipo diseña la difusión de su programa y responde a las preguntas de la guía de reflexión.
- Durante el trabajo en mesas, la o el facilitador se desplaza para observar el trabajo, orientar y motivar la participación de todas y todos.
- Al término del trabajo, cada equipo expone sus materiales elaborados.
- Se inicia una sesión de preguntas y respuestas.

### *Guía de reflexión para elaborar la técnica de comunicación o difusión:*

¿Qué voy a comunicar?

¿A quién comunico?

¿Cómo comunico?

¿Para qué comunico?

Al orientar la discusión, se recomienda tomar en cuenta lo siguiente:

El conocimiento de los principales programas gubernamentales de apoyo a la población es muy importante para quienes trabajan en el sector, lo cual abre la gama de opciones para responder a los problemas y unir esfuerzos.

### Unidad 3: Elementos metodológicos para elaborar propuestas de atención a la población migrante con perspectiva de género

#### Propósito:

Proporcionar herramientas metodológicas para desarrollar propuestas de atención con enfoque de género.

#### Tema 10: Consideraciones para elaborar programas de atención con perspectiva de género

**Objetivo:** Conocer los principales elementos que deberán considerarse para incorporar la perspectiva de género en los programas y proyectos.

**Técnicas:** Trabajo en equipo, rompecabezas: relación de conceptos por tarjetas.

**Materiales:** Hojas de rotafolio, marcadores, tarjetas de colores tamaño carta.

**Tiempo:** 90 minutos.

#### Procedimiento:

- Se forman cuatro equipos de trabajo.
- A cada uno se le entrega un juego de tarjetas con los conceptos y sus definiciones, en desorden.
- Los equipos relacionan los conceptos con las definiciones que les correspondan. Se dan 30 minutos para esta actividad. Recuerde que para este ejercicio las y los participantes debieron haber realizado en casa la lectura 6.
- Durante el ejercicio, la o el facilitador se desplaza entre los equipos para observar la dinámica de trabajo, resolver posibles dudas y motivar la participación.
- Al finalizar el trabajo cada equipo presenta sus resultados.

#### Ejemplo:

### Grupos y personas participantes

Identificación de las personas, familias y grupos sociales. Las poblaciones objetivo de las acciones deben ser identificadas tomando en cuenta la diversidad de los grupos (clase social, etnia, edad y sexo, entre otras). Con esta premisa, la comunidad o grupo de atención no será presentado como un grupo homogéneo de personas, sino que se reconocerá la diversidad de su conformación.

- La o el facilitador invita a cada equipo a observar los resultados de los otros; si las acomodaron diferente, se inicia una sesión de participaciones y se decide la ubicación. La o el facilitador las ordena correctamente.
- Se inicia una ronda de participaciones; la o el facilitador orienta la discusión apoyándose en la guía de reflexión.

*Guía de reflexión:*

- ¿Por qué es importante considerar todos los pasos que se proponen para la integración de programas y proyectos?
- ¿Cuáles son los problemas que podemos enfrentar para incorporar la perspectiva de género en cada paso?
- ¿Qué elementos no están presentes en los pasos propuestos y qué debe incorporarse de acuerdo con las características de la población migrante?

Al orientar la discusión se recomienda tomar en cuenta lo siguiente:

Los pasos que se proponen son producto de un proceso de investigación, reflexión, elaboración y toma de decisiones, lo cual se verá reflejado en el documento de la propuesta que se diseñe para la atención de la problemática detectada.

Dicha propuesta es una guía o mapa que lleva a lograr un enfoque de equidad de género en el quehacer institucional.

Contenido de las tarjetas (ver página siguiente)<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Contenido basado en el texto de Lorena Aguilar, *Lo que comienza bien termina mejor: Elaboración de propuestas con enfoque de género*, Unión Mundial para la Naturaleza, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, San José Costa Rica, 1999.

Concepto	Definición
1. <b>Antecedentes</b>	Comprende los referentes cuantitativos y cualitativos de un sistema de interrelaciones sociales, económicas, demográficas, históricas, ecológicas, políticas, legales y culturales, donde participan hombres y mujeres, para identificar los elementos clave que determinan las relaciones de género.
2. <b>Justificación</b>	<p>Da respuesta a las preguntas: qué, por qué y para qué del proyecto, planteando a qué transformaciones económicas, sociales y políticas apuntan sus acciones. Los elementos centrales son el marco del objetivo de desarrollo del grupo de atención y de la política de equidad de género.</p> <p>Los elementos a considerar en esta etapa son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definir la elaboración de una política o posición relacionada con la equidad de género.</li> <li>Reflejar de qué manera el proyecto incidirá para transformar situaciones de desigualdad e inequidad, al determinar en qué demandas de las mujeres y de los hombres el proyecto ofrecerá apoyo, a partir de las necesidades básicas y estratégicas planteadas por los grupos participantes en un proceso participativo.</li> </ul> <p>Exponer la voluntad del proyecto en abrir espacios para las mujeres que, por su condición y posición de género, no han tenido acceso a recursos: tierra, crédito, herramientas, asistencia, etc.</p>
3. <b>Grupos y personas participantes</b>	<p>Identificación de las personas, familias y grupos sociales.</p> <p>Las poblaciones objetivo de las acciones deben ser identificadas tomando en cuenta la diversidad de los grupos: clase social, etnia, edad y sexo, entre otras. Con esta premisa, la comunidad o grupo de atención no será presentado como un grupo homogéneo de personas, sino que se reconocerá la diversidad de su conformación.</p>
4. <b>Objetivo de desarrollo a largo plazo o misión</b>	<p>El objetivo de desarrollo plantea una situación ideal que se desea alcanzar desde una perspectiva de equidad de género.</p> <p>Para su elaboración es necesario:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar en la redacción de forma explícita la búsqueda hacia la equidad, considerando ésta como uno de los principios que rigen al proyecto.</li> <li>Señalar en qué problemas y en qué mujeres y hombres va a incidir.</li> <li>Identificar la situación a la que pretende contribuir y los cambios que promoverá en sectores, grupos o personas durante todo el proceso.</li> </ul>
5. <b>Objetivo general</b>	<p>Define los cambios que el proyecto va a provocar, la situación que se espera alcanzar como consecuencia de la intervención del proyecto. Tener en cuenta las diferencias de género, permite orientar las acciones para superar las desigualdades e inequidades y producir un impacto más amplio e integral.</p> <p>Para su elaboración es necesario:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ser congruente con el objetivo de desarrollo.</li> <li>Expresar cuáles cambios hacia la equidad va a lograr el proyecto en relación con el acceso y la toma de decisiones que tienen hombres y mujeres, en los niveles interno y externo en que trabaja el proyecto.</li> <li>Incluir en qué porcentaje de mujeres y hombres se producirá el efecto que se espera, en términos de equidad de género.</li> </ul>
6. <b>Objetivos específicos</b>	<p>Son los productos que el proyecto puede garantizar que se van a lograr como consecuencia de sus actividades para lograr el objetivo general.</p> <p>Éste es uno de los pasos más difíciles, ya que constituye un eslabón que une la situación perseguida con las actividades que se pueden realizar. Es necesario que quede muy claramente identificada la transversalidad del enfoque de equidad de género.</p> <p>Desde un enfoque de género se dirigen a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar los cambios y transformaciones que se esperan alcanzar en las relaciones entre hombres y mujeres, en la búsqueda de la equidad.</li> <li>Definir condiciones que tiendan a empoderar a las mujeres con acceso, control, beneficios y poder de decisión sobre los recursos, y especialmente sobre ellas mismas y su cuerpo.</li> <li>Considerar la subjetividad de las mujeres y los hombres.</li> <li>Realizar acciones que tiendan a detener los niveles de pobreza en mujeres y hombres.</li> <li>Desarrollar actividades productivas rentables, de salud, de educación, entre otras, para que mujeres y hombres de los grupos participantes logren un mayor nivel de autonomía económica personal y colectiva.</li> <li>Promover y consolidar en la organización de mujeres o de agrupaciones mixtas una real participación en la toma de decisiones.</li> </ul>

Concepto	Definición
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir acciones que promuevan el ejercicio de la ciudadanía plena de las mujeres.</li> <li>Contemplar acciones que tiendan a la democratización del poder y la toma de decisiones al interior de los proyectos.</li> </ul>
<b>7. Estrategias de ejecución</b>	<p>Describen todo el sistema de organización, en donde se integra lo técnico, metodológico y administrativo como condiciones necesarias para la ejecución del proyecto. En este apartado se definen las estrategias o modos de trabajo. Responde al cómo se va a trabajar el proyecto.</p> <p>Desde un enfoque de género debe garantizar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se establezcan responsabilidades para alcanzar la equidad.</li> <li>Se promueva el acceso a los recursos.</li> <li>Se promuevan mecanismos que garanticen la participación y visibilización de las mujeres en los procesos productivos y sociales.</li> <li>Las tecnologías, los tiempos, los sitios de reunión y las formas de transmisión de los mensajes, deben ser convenientes y apropiados para las mujeres.</li> <li>Se incluya al personal y a las instancias responsables del tema de género.</li> <li>Sensibilice a todos los involucrados en el tema de género.</li> </ul>
<b>8. Medios de verificación e indicadores</b>	<p>La verificación de resultados se nutre de diferentes momentos del ciclo del proyecto, tales como el monitoreo y la evaluación, y requiere de una metodología que incluya la sistematización y la definición de indicadores.</p> <p>Definen los alcances del proyecto y son el producto de la labor que se ha realizado para lograr el objetivo general del proyecto y la consecución de los objetivos específicos.</p> <p>Desde un punto de vista de la equidad permiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Estimar si se han superado las limitaciones que dificultan la participación, en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.</li> <li>Apuntar a transformaciones en las relaciones de género congruentes con los objetivos de desarrollo, el objetivo general y los específicos.</li> <li>Valorar el avance en la apropiación institucional para la equidad de género, desde la gerencia hasta el personal de apoyo.</li> <li>Analizar con perspectiva de género para visibilizar los cambios en las relaciones, las actitudes, los comportamientos y el grado de apropiación de los cambios en los diferentes grupos.</li> </ul>
<b>9. Actividades</b>	<p>En este momento comienza la planificación en detalle, con la indicación precisa de todas las actividades necesarias para alcanzar cada uno de los objetivos específicos, que se transforman en resultados planificados en un periodo determinado.</p> <p>Con enfoque de género procuran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñarse para promover el acceso, uso y control de los recursos, servicios y beneficios de manera equitativa para hombres y mujeres y de las posibilidades de participación en la toma de decisiones</li> <li>Incluir de qué manera la actividad favorece a las mujeres en su autonomía, además de señalarse el tiempo y espacio en que se realizará.</li> <li>Indicar el número de hombres y mujeres que participarán, el tema y los recursos. Desarrollar espacios donde interactúen las mujeres y los hombres en condiciones de equidad. Traspasar a espacios no tradicionales la participación de las mujeres y los hombres.</li> <li>Elaborar actividades orientadas a la sensibilización y toma de conciencia de la construcción social que limita a los hombres y a las mujeres.</li> <li>Contemplar que en la ejecución metodologías se facilite la integración de las mujeres y los hombres por igual.</li> <li>Desarrollar espacios que permitan reforzar la perspectiva de equidad de género en el nivel institucional.</li> </ul>
<b>10. Recursos y cronograma</b>	<p>Identificadas las actividades, se definen los recursos humanos requeridos, los recursos financieros, el equipo necesario, y se establece el calendario (trimestral o semestral) con las personas responsables.</p> <p>Se convierte en la herramienta que nos permite manejar los tiempos en la ejecución del proyecto y el cumplimiento de las actividades planificadas para el logro de los objetivos.</p>

## Tema 11: Proceso de planeación

**Objetivo:** Conocer las características y los pasos que conforman el proceso de planeación.

**Técnica:** Exposición

**Materiales:** Acetatos o rotafolios con el contenido de la presentación, hojas de rotafolio y marcadores.

**Tiempo:** 60 minutos.

### Procedimiento:

- La o el facilitador expone los elementos que componen el proceso de planeación. Se apoyará en los acetatos o rotafolio previamente elaborados.
- Al término habrá una ronda de preguntas y respuestas.

### Guía de reflexión

- ¿Qué problemas podemos enfrentar para llevar a cabo un proceso de planeación que genere propuestas para la atención a la población migrante?
- ¿De qué forma podemos resolver dichos problemas?

Contenido de acetatos o rotafolio:

### ¿QUÉ ES LA PLANEACIÓN?

La planeación es un proceso que ayuda a conocer la problemática que tiene una comunidad o un grupo, identificando sus características, permite conocer las causas y el origen de los problemas y a su vez elaborar propuestas de solución. De este proceso se obtiene mucha información útil para tomar decisiones, elaborar y diseñar propuestas.

La incorporación de la perspectiva de género en el proceso de planeación permite determinar la condición y posición de género; las desigualdades entre mujeres y hombres, así como las formas en que se expresan las inequidades. No debe considerar a las mujeres de forma aislada.

### LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PLANEACIÓN DEBE PROPICIAR:

- ✓ Diálogo entre los que participan, que ayude a la elaboración de propuestas de acción que tiendan a la transformación de las relaciones de género y al acceso equitativo de los beneficios que se generen de dichas acciones.
- ✓ Debe visibilizar la condición de la mujer en su situación con respecto al hombre.
- ✓ Ayudar a reconocer las diferencias de género y diseñar acciones que faciliten a las mujeres el acceso a las oportunidades con equidad.
- ✓ Generar el cambio de actitudes y creencias que impidan el desarrollo humano con equidad.

## PASOS QUE CONFORMAN EL PROCESO DE PLANEACIÓN

### Elaboración de diagnóstico:

Es una de las etapas más importantes del proceso de planeación; en ella se adquieren los conocimientos que nos permiten tener un conocimiento amplio y profundo acerca de las causas y efectos de los problemas:

La pregunta fundamental es:

¿Cuál y cómo es el problema en que vamos a trabajar?

Debemos diferenciar:

- ✓ Necesidades de las mujeres y sus propuestas
- ✓ Necesidades de los hombres y sus propuestas

**Política de género:** Identificar necesidades prácticas y estratégicas.

## DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

En esta etapa se analizan los alcances para resolver los problemas detectados, tanto en el aspecto económico, social, técnico y organizativo. Los objetivos deben ser planteados con un sentido de equidad.

La pregunta fundamental es:

¿Qué queremos lograr?

Debemos diferenciar:

- ✓ Propuestas de las mujeres
- ✓ Propuestas de los hombres

**Política de género:** Definir qué cambios se requieren para lograr la equidad.

## METAS

En esta etapa se definen acciones para lograr un impacto que se reflejará en cambios benéficos de actitudes, condiciones de vida, de género y culturales. Las metas deben tener un sentido de equidad entre hombres y mujeres; por ello es necesario considerar los roles de género, las posiciones y las condiciones de género que viven las mujeres, así como sus necesidades prácticas y estratégicas. La consideración de estos elementos nos permite elaborar propuestas que fomenten la igualdad de género.

La pregunta fundamental es:

¿Qué logros nos proponemos para alcanzar nuestro objetivo?

Debemos diferenciar:

- ✓ Logros e impactos en las mujeres
- ✓ Logros e impactos en los hombres

**Política de género:** Logros que se requieren para cambiar la condición y posición de las mujeres, así como para fomentar la equidad.

## ANÁLISIS DE LOS RECURSOS

El logro de los objetivos y metas está íntimamente relacionado con los recursos, tanto humanos como materiales y financieros con los que se cuenta, así como con la situación que estos tienen; asimismo, en esta etapa es fundamental que se analice la relación en cuanto al acceso y control de los recursos que tienen las mujeres y los hombres, ya que nos permitirá detectar situaciones de inequidad que al respecto se pudieran presentar.

La pregunta fundamental es:

¿Qué tenemos para poder lograr nuestros objetivos y metas? ¿Qué nos hace falta?

Debemos diferenciar:

- ✓ Acceso y control de los recursos que tienen las mujeres.
- ✓ Acceso y control de los recursos que tienen los hombres.

**Política de género:** Análisis y definición de presupuestos con enfoque de género para lograr los objetivos de equidad identificados.

## ACTIVIDADES

En esta etapa se definirán todas las actividades que tendrán que realizarse para el logro de los objetivos y las metas. Se debe considerar que éstas, posiblemente, tengan un impacto diferenciado en la población femenina y masculina, por ello se debe considerar en esta etapa la condición y posición de género, lo cual nos permitirá una participación equitativa de hombre y mujeres.

La pregunta fundamental es:

¿Qué acciones vamos a hacer?

Debemos diferenciar:

- ✓ Cómo afectarán e impactarán en las mujeres las actividades propuestas.
- ✓ Cómo afectarán e impactarán en los hombres las actividades propuestas.

**Política de género:** Definición de acciones que consideren la condición y posición de género, para propiciar una atención sin discriminación para hombres y mujeres y de fomento a la equidad.

## TIEMPO

En esta etapa se definirán tiempos y cronogramas de trabajo que nos ayudarán a realizar las actividades para lograr los objetivos y las metas.

La pregunta fundamental es:

¿Qué plazo nos fijamos para cada actividad?

Debemos diferenciar:

- ✓ ¿Cuáles son las formas y limitaciones para la incorporación de las mujeres en las actividades del programa o proyecto?
- ✓ ¿Cuáles son las formas y limitaciones para la incorporación de los hombres en las actividades del programa o proyecto?

**Política de género:** Definición de los tiempos requeridos en relación con los cambios que se esperan conforme a los objetivos de equidad.

## RESPONSABLES

En esta etapa identificaremos a las personas e instancias que se involucran en las actividades del programa o proyecto. Si la propuesta implica corresponsabilidad entre beneficiarios o beneficiarias e institución, se debe tomar en cuenta la condición y posición de las mujeres, así como su acceso y control de los recursos.

La pregunta fundamental es:

¿Quiénes van a encargarse de cada actividad?

Debemos diferenciar:

- ✓ ¿Qué responsabilidades esperamos que asuman las mujeres?
- ✓ ¿Qué responsabilidades esperamos que asuman los hombres?

**Política de género:** Identificación de las instituciones e instancias involucradas. Establecimiento de responsables o mecanismos para la ejecución de las acciones.

## EJECUCIÓN

Esta es la etapa de aplicación de las acciones definidas para lograr los objetivos y las metas; en ellas se involucran quienes tienen relación con el programa o proyecto (población objetivo, diversas instancias de la institución, otras instituciones). Para su diseño deben considerarse los roles y las relaciones entre hombres y mujeres, ya que permite elaborar una estrategia de ejecución que garantice un impacto mayor y un sentido de equidad en la población objetivo.

La pregunta fundamental es:

¿Cómo llevaremos a cabo las actividades del programa o proyecto?

Debemos diferenciar:

- ✓ ¿Cómo participarán las mujeres?
- ✓ ¿Cómo participarán los hombres?

**Política de género:** Establecimiento de mecanismos de género que promuevan y apliquen los objetivos, metas y actividades propuestas.

## EVALUACIÓN

La evaluación es un componente fundamental del proceso de planeación, permite modificar o cambiar objetivo, metas y acciones. Ayuda a mejorar la organización del proyecto. Se realiza con base en los objetivos, metas y actividades realizadas, y permite medir el éxito o fracaso de los programas o proyectos.

Debe ser un instrumento que permita medir los beneficios y situaciones de equidad o inequidad que se presenten.

Las preguntas fundamentales son:

¿Qué logros obtuvimos?, ¿cómo participamos?, ¿cuáles fueron las fallas?

Debemos diferenciar:

- ✓ Impacto de los resultados del proyecto o programa en las mujeres.
- ✓ Impacto de los resultados del proyecto o programa en los hombres.

**Política de género:** Definición de indicadores de evaluación con enfoque de género que permitan medir los cambios relacionados con la condición de género.

Al orientar la discusión se recomienda tomar en cuenta lo siguiente:

El proceso de planeación no es un proceso lineal, puede variar de acuerdo con las condiciones que se presenten en la población objetivo y las instituciones participantes.

## Tema 12: Elaboración de diagnósticos con enfoque de género, determinar la problemática que viven las mujeres migrantes

**Objetivo:** Conocer los componentes principales que se requieren para elaborar diagnósticos con enfoque de género.

**Técnica:** El camino lógico: relación de conceptos, trabajo en equipos.

**Materiales:** Tarjetas de tres colores, hojas de rotafolio, marcadores.

**Tiempo:** 60 minutos.

### *Procedimiento:*

- Se reparten indistintamente las tarjetas con los contenidos de los pasos del autodiagnóstico.
- Se indica que conformen sus equipos de trabajo de acuerdo con las tarjetas que crean que se corresponden (son tres tarjetas por equipo). Durante esta actividad, el o la facilitadora se mezclará con el grupo; si nota que alguien o algunos están confundidos, dará pistas para encontrar a sus compañeros y compañeras de equipo.
- Una vez que los equipos se han encontrado, analizan el contenido de las tarjetas.
- La o el facilitador entrega a cada equipo una tarjeta en blanco para que escriban ideas o propuestas para incorporar la perspectiva de género en el tema que les tocó.
- Cuando los grupos han concluido, cada uno explica el tema que les tocó y las conclusiones a las que llegaron.
- Al finalizar las exposiciones, en forma colectiva se colocan las tarjetas en la pared en un orden lógico y de acuerdo con la relación que tienen.
- Reflexión grupal.

### *Guía de reflexión:*

- ¿Para qué sirve el diagnóstico?
- ¿Qué sucede si no se aplica la perspectiva de género?
- ¿Qué problemas se enfrentan para llevar a cabo un diagnóstico con población migrante?

Contenido de las tarjetas (ver la siguiente página)

Pasos del diagnóstico	Pregunta generadora	Descripción
<b>Definir el contexto</b>	¿Cuál es la población objetivo?	Diferenciación del tipo de población migrante de acuerdo con su participación en el ciclo migratorio: mujeres, hombres, jóvenes, niñas, niños, etc.
<b>Definir qué elementos se van a diagnosticar</b>	¿Qué queremos saber?	Nivel educativo de las y los migrantes, lugares de origen, estado civil, situaciones de discriminación que enfrentan durante la partida, el traslado, la estancia, el regreso, edades, condiciones de trabajo (salarios, horarios, prestaciones, sectores de contratación, etc.), estatus migratorio, expulsiones y consecuencias del intercambio cultural en el ciclo migratorio, etc.
<b>Seleccionar herramientas para diagnosticar</b>	¿Cómo vamos a recabar la información para el diagnóstico?	Pláticas, cuestionarios, talleres, entrevistas, encuestas, grupos focales, estadísticas, etc.
<b>Recolección de información</b>	¿Quiénes nos pueden dar información?	Mujeres, hombres, instituciones, autoridades, etc.
<b>Análisis de la información recolectada</b>	¿Cómo y cuándo vamos a aplicar las herramientas del diagnóstico?	Lugares, fechas, participantes, tiempos, etc. Tomar en cuenta el ciclo migratorio.
<b>Elaborar conclusiones</b>	¿Qué problemas hay?, ¿qué tenemos? ¿qué hace falta?, etc.	Definir necesidades y soluciones.

Al orientar la discusión se recomienda tomar en cuenta lo siguiente:

El diagnóstico es un proceso de conocimiento que nos ayuda a conocer la realidad, elaborar propuestas y tomar decisiones.

La incorporación de la perspectiva de género en esta fase de la planeación garantiza el diseño y ejecución de acciones que fomenten la equidad entre mujeres y hombres.

## Tema 12 (continuación): Ejercicio práctico

**Objetivo:** Analizar la problemática y elaborar propuestas aplicando los pasos del diagnóstico.

**Técnica:** Trabajo en equipos.

**Materiales:** Recortes de periódicos, artículos de revistas, testimonios, reportes oficiales que contengan información sobre la población migrante nacional y extranjera, hojas de rotafolio y marcadores.

**Tiempo:** 90 minutos.

### *Procedimiento:*

- Se forman dos mesas de trabajo (integrar de preferencia los equipos de acuerdo a como trabajaron el tema 8).
- Cada equipo analiza distintos tipos de población migrante, nacionales y extranjeros.
- Cada equipo recibe los materiales de análisis de la población.
- Con base en la información deben elaborar un diagnóstico, tomando en cuenta los pasos vistos en el ejercicio anterior y el ciclo migratorio (partida, traslado, estancia y/o permanencia y retorno). Esta actividad se debe realizar en un tiempo no mayor a 45 minutos.
- Durante el ejercicio, la o el facilitador se desplaza entre los equipos para observar el trabajo, resolver dudas y fomentar la participación.
- Al término del ejercicio, cada equipo expone sus conclusiones en hojas de rotafolio.
- Cuando han concluido las presentaciones, la o el facilitador pregunta en plenaria lo siguiente:
  - ¿Qué dificultades tuvieron para elaborar el diagnóstico?
  - ¿Cuáles son las diferencias en las conclusiones de los equipos?
  - ¿Cuáles son las similitudes en las conclusiones de los equipos?
  - ¿Qué nos hace falta para complementar nuestro diagnóstico?
- Se anotarán en hojas de rotafolio los aspectos más importantes. Para concluir el ejercicio, la o el facilitador resumirá las participaciones.

## Unidad 4: Evaluación de las acciones con enfoque de género

### Propósito:

Identificar las principales características del proceso de evaluación, así como la importancia de la elaboración y aplicación de indicadores que permitan medir los cambios generados por las acciones en relación con la equidad y la discriminación de género.

### Tema 13: Importancia del proceso de evaluación

**Objetivo:** Analizar la importancia de llevar a cabo un proceso de evaluación en el contexto de un programa o proyecto.

**Técnica:** La escalera, trabajo en equipos.

**Materiales:** Tarjetas de colores previamente rotuladas, cordel, hojas de rotafolio y marcadores.

**Tiempo:** 45 minutos.

#### Procedimiento:

- Se forman seis equipos de trabajo; a cada uno se le entrega una tarjeta al azar para que analicen su contenido.
- Con el cordel se dibuja una escalera, cada equipo decidirá en qué escalón colocará la tarjeta que le tocó.
- Una vez colocadas las tarjetas, se discute acerca de la posición y contenido de cada tarjeta.
- Cuando se concluye la escalera, se iniciará una ronda de participaciones, la o el facilitador anotará en hojas de rotafolio los aspectos relevantes y finalizará el ejercicio con un resumen.

#### Guía de reflexión:

- ¿Por qué es necesario evaluar las acciones y programas para la atención a la población migrante?
- ¿Cuáles son los momentos adecuados para evaluar?
- ¿Qué efectos se pueden generar en el proyecto o programa si no se evalúa?

#### Contenido de las tarjetas:

Revisar si se han alcanzado los objetivos
Identificar cuáles o qué objetivos no se han logrado
Conocer las razones por las que no se han alcanzado los objetivos
Revisar qué problemas se han tenido y cómo se van a resolver
Identificar qué se debe hacer y qué se necesita para alcanzar los objetivos no logrados
Conocer cómo está beneficiando el proyecto o programa a hombres y mujeres

Al orientar la discusión se recomienda tomar en cuenta lo siguiente:

La fase de evaluación es una parte esencial del proceso de planeación que nos permite medir el éxito o fracaso de las acciones, analizar como están impactando los beneficios generados por el proyecto o programa a hombres y mujeres.

Nos permite medir las inequidades que se presenten en el proceso de planeación.

Las características de la fase de evaluación están relacionadas con el diseño del programa o proyecto.

### Tema 14: Indicadores de género

**Objetivo:** Conocer los elementos que deben considerarse para elaborar indicadores de evaluación.

**Técnicas:** Lectura comentada, trabajo en equipos.

**Materiales:** Lectura 7: *Los conceptos: las palabras importantes* (cuaderno para participantes), hojas de rotafolio y marcadores.

**Tiempo:** 90 minutos.

*Procedimiento:*

- Se forman los mismos equipos que trabajaron el ejercicio práctico de diagnóstico.
- Realizarán la lectura 7: *Los conceptos: las palabras importantes* y la comentarán brevemente, en menos de 20 minutos.
- La o el facilitador entrega a los equipos el rotafolio con las conclusiones de los equipos del ejercicio práctico de diagnóstico.
- Con base en la lectura y las conclusiones elaborarán dos indicadores de evaluación y un mecanismo para su aplicación. (Para esta actividad se recomienda apoyarse en la lectura 6.)
- Para la sistematización, se puede utilizar la siguiente matriz:

Objetivos	Actividades	Indicadores	
		de respuesta	de resultados
¿Qué pretendemos? ¿Hacia dónde vamos?	¿Qué haremos?	¿Cómo medimos el impacto y los resultados a corto plazo?	¿Cómo medimos los resultados a mediano plazo?

- Al concluir el ejercicio, cada equipo expone sus resultados y se discuten en plenaria.
- La o el facilitador anota las intervenciones en hojas de rotafolio. Para concluir el ejercicio, se resumen los aspectos más relevantes. Para orientar la discusión podrá apoyarse en la guía de reflexión.

*Guía de reflexión:*

- ¿Para qué nos sirven los indicadores?
- ¿En qué momento se deben utilizar los indicadores?
- ¿Por qué es importante que los indicadores tengan un enfoque de género?

Al orientar la discusión se recomienda tomar en cuenta lo siguiente:

- Los indicadores nos ayudan a medir los cambios que se presentan durante y después de la ejecución del programa o proyecto.
- Permiten conocer los resultados de acciones aplicadas y el alcance de los objetivos.
- Son instrumentos que permiten evaluar y dar seguimiento a las acciones propuestas dentro del proyecto o programa.
- Son instrumentos que orientan hacia la consecución de los resultados.
- Los indicadores con enfoque de género permiten medir cómo están cambiando las relaciones entre hombres y mujeres y las condiciones de género.
- Los indicadores de género ayudan a evaluar si se está avanzando o no hacia la equidad.
- Los indicadores de género permiten la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de planeación.

## Tema 15: Aplicación de cuestionario de evaluación

**Objetivo:** Conocer la opinión de las y los participantes sobre el desarrollo del curso y el desempeño de la o el facilitador; evaluar la integración y el desempeño del grupo.

**Técnicas:** Lluvia de ideas, aplicación de cuestionario.

**Tiempo:** 15 minutos.

### *Procedimiento:*

- Antes de entregar la cédula de evaluación, se concluye el curso; para ello se retoman las expectativas iniciales que la o el facilitador debe leer en voz alta y realizar las siguientes preguntas:
  - ¿En qué medida se cumplieron las expectativas del grupo?
  - ¿Cuáles son los principales aprendizajes que obtuvimos?
  - ¿De qué manera incorporaremos estos conocimientos a nuestra vida personal y laboral?
- Se permite la participación libre de las y los participantes; al finalizar se invita al grupo a darse un aplauso y se informa que el curso ha concluido.
- Posteriormente, se entrega a cada participante una cedula de evaluación del taller.
- Pondrán una **X** en las calificaciones que dan al curso.

### Cédula de evaluación:

Ponga una **X** en el número que, considere, refleja su opinión del curso (ver formato en la siguiente página).

Nombre del curso _____		
Día _____ Mes _____ Año _____ Sede del curso _____		
Nombre de la o el facilitador _____		
1. ¿El taller incrementó su conocimiento sobre el tema?	Mucho Algo Poco Nada	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
2. En lo personal, considera que los contenidos de este taller son...	Relevantes Algo relevantes Poco relevantes Nada relevantes	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
3. Para el trabajo que realiza, los contenidos del taller son...	Relevantes Algo relevantes Poco relevantes Nada relevantes	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
4. Los materiales utilizados en el taller fueron congruentes con los temas	Mucho Algo Poco Nada	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
5. La conducción del grupo por parte de la o el facilitador fue...	Muy buena Buena Regular Mala	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
6. ¿El manejo del taller propició la interrelación e intercambio de ideas?	Sí No	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>
7. ¿Al finalizar el curso se cumplieron las expectativas planteadas al inicio?	Sí No	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>
8. ¿Cómo utilizaría el enfoque de género como herramienta en su trabajo?		
Comentarios y sugerencias:		

# Anexos de apoyo para el facilitador o la facilitadora

---



## Anexo 1. Glosario de términos

### **Género**

Conjunto de ideas, percepciones y valoraciones socialmente creadas sobre qué constituye lo femenino y lo masculino.

### **Sexo**

Se refiere a las diferencias biológicas que tienen las personas.

### **Identidad de género**

Conjunto de valores e ideas que se reflejan en conductas aprendidas desde el momento de nacer, a través del entorno familiar y social, las cuales se determinan en manifestaciones concretas del actuar femenino y masculino.

### **Roles de género**

Conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino y masculino.

Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta el nivel generacional, lo femenino se asocia con lo doméstico, lo privado y lo masculino es lo público.

### **Estereotipos de género**

Creencias populares que pueden tener un carácter universal, sobre las conductas y características que deben observar y tener hombres y mujeres.

### **Esfera privada**

Tiene sus raíces en la familia y corresponde al repertorio de costumbres, tradiciones y otras expresiones de relaciones sociales de la sociedad civil. Incluye ideologías y creencias y está reforzada por instituciones de apoyo, como sistemas de herencia, la religión, los medios de información. En este ámbito se realizan tareas para la supervivencia y la reproducción.

### **Esfera pública**

El mundo público es el sitio en el cual se desarrolla la ciencia, la cultura, la política, la economía y las leyes. El trabajo que se realiza en este ámbito es considerado como productivo, tiene un valor y un costo de acuerdo con el nivel de destreza y especialidad.

El papel de la mujer en la esfera pública está condicionado por su papel en la reproducción, es decir, en la esfera privada.

### **Condición de género**

Se refiere a las condiciones de vida de las personas, reflejadas en acceso a los servicios, al empleo y la producción, entre otros. Si hablamos de condición de la mujer dentro del análisis de género, nos estaremos refiriendo a su nivel y al acceso que tiene para satisfacer sus necesidades materiales básicas.

### **Posición de género**

Está relacionada con la posición y el reconocimiento social. En el análisis de género, cuando hacemos la referencia a la posición de la mujer, estaremos hablando del estatus social en relación con el de los hombres, el cual se refleja en la posibilidad de participar en la toma de decisiones, acceso igualitario a recursos, educación y a ocupar cargos de representación política, entre otros.

### **Necesidades prácticas**

Se refieren a la satisfacción de las necesidades básicas de supervivencia, como vivienda, salud, alimentación, etc. Las necesidades prácticas de género están relacionadas con los roles y las actividades que desempeñan mujeres y hombres; son aquellas que ayudan a cumplir con sus roles y tienden a mejorar la calidad de vida.

### **Necesidades estratégicas**

Son las que se definen para colocar a las mujeres en posición de igualdad y equidad en relación con los hombres.

### **Equidad**

Se vincula con el ámbito de la justicia, es la cualidad por la que ninguna persona es favorecida de manera injusta en perjuicio de otra. Reconoce las condiciones diferenciadas de las personas o grupos de personas. En el ámbito del desarrollo, pretende el acceso de hombres y mujeres a la igualdad de oportunidades y beneficios.

## Anexo 2. Técnicas didácticas

### Lluvia de ideas

Técnica didáctica que permite generar participaciones espontáneas de todos y todas las participantes de una reunión con respecto a un tema específico, permite la expresión de ideas en un corto tiempo a partir del conocimiento que todas y todos tienen sobre el tema.

Ayuda a motivar la participación y genera la reflexión, permite analizar un problema y tomar decisiones con la participación de todos y todas.

Para hacer la lluvia de ideas se necesita:

- Que todos y todas se expresen
- Que pierdan el miedo a hablar
- Que se expresen sin censura

*¿Cómo realizar una lluvia de ideas?*

- Iniciar la sesión explicando los objetivos, las preguntas o problemas que se van a discutir.
- Se dan uno o dos minutos para que las y los participante piensen en sus respuestas o participaciones.
- Se solicita a cada participante que exprese su idea; si alguno no tiene nada que decir, podrá hacerlo más adelante.
- Todas las ideas se escriben en hojas de rotafolio o en un pizarrón.
- Se señalan las ideas que son iguales o parecidas.
- Se discuten las ideas y se escriben las conclusiones.

Variaciones: Se puede realizar con tarjetas, siguiendo el mismo procedimiento señalado: las participaciones individuales o en grupo se escriben en tarjetas que se van pegando en la pared o en hojas de rotafolio.

### Equipos de trabajo

Se utiliza para discutir, analizar un tema, resolver un problema, tomar decisiones; ayuda a profundizar, a intercambiar ideas. Se puede utilizar cuando los grupos son muy grandes y es necesario dividirlos para garantizar que todos opinen y propongan; también puede aplicarse cuando se tienen que analizar varios temas y se cuenta con poco tiempo, en este caso se divide al grupo en equipos y se les asigna un tema de análisis y discusión.

El trabajo en equipos permite:

- La participación activa de todos y todas, cuando los grupos son grandes o hay que discutir varios temas.
- Se obtiene la opinión de todas y todos en un menor tiempo.

- Las y los integrantes del grupo aprenden a escuchar a las y los demás.
- Se toman decisiones y se elaboran conclusiones por acuerdo o consenso; permite obtener información y puntos de vista de las y los participantes acerca de un tema, problema o cuestión.
- Ayuda a realizar síntesis y permite la concentración de las y los asistentes.
- Ayuda a superar las inhibiciones para hablar ante las y los otros.
- Estimula el sentido de responsabilidad, dinamiza y distribuye la actividad de la reunión.

Cómo se realiza:

- La o el facilitador informa en plenaria sobre el tema y la forma de trabajar en los equipos, por ejemplo, leer, analizar y discutir la información.
- Se indica el tiempo que tienen para realizar la actividad, que se define en función de la complejidad del tema y del tiempo disponible.
- Se forman equipos de trabajo con el mismo número de integrantes. Cuando se trata de que cada uno analice un tema distinto, el número de equipos dependerá de los temas que se traten. Se recomienda no tratar muchos temas en una sola sesión.
- Se asigna un lugar de trabajo para cada equipo.
- Cada equipo asigna a una persona que modere o dirija y otra que anote las participaciones; también define sus reglas, tiempos y orden de las participaciones, quién expone las conclusiones, etc.
- Los trabajos se realizan de acuerdo con las instrucciones de la o el facilitador; las y los integrantes del equipo exponen libremente sus ideas, opiniones o puntos de vista, se sacan conclusiones.
- Durante la actividad, la o el facilitador se mezclará entre los equipos a fin de observar el desarrollo del trabajo, resolver posibles dudas y motivar la participación.
- Cuando ha concluido el trabajo en equipo, se pasa a una plenaria en donde cada uno expone sus conclusiones, se inicia una ronda de opiniones y debates, se retoman los puntos más importantes de cada equipo y se establecen acuerdos.

### **Sociodrama**

El elemento central es la expresión corporal para representar situaciones, comportamientos y formas de pensar. Para que estas técnicas cumplan su objetivo siempre que las vamos a aplicar, debemos dar recomendaciones prácticas:

*¿Cómo lo realizamos?*

- La o el facilitador explica al grupo el tema y los objetivos del ejercicio.
- Se elige el equipo que representará el sociodrama.
- Se elige un tema a representar. Debe tenerse muy claro cuál será y por qué se elige; en general, son aquellos temas de los que cuesta trabajo hablar y que los podemos tratar en forma amena a través del sociodrama.
- Posteriormente, el grupo comenta sobre el tema, cómo lo viven, cómo lo entienden, cuánto conocen.
- Hacen la historia o el argumento, ordenan todos los hechos que van a suceder en la historia, cómo la van a actuar, eligen personajes.
- Se representa la historia.
- Al término se inicia una ronda de discusión sobre los hechos expuestos en el sociodrama y se plantean conclusiones.

Sugerencias para la o el facilitador:

- Aplicar la técnica para analizar un problema o situación en forma amena.
- Motivar la participación de las personas tímidas.
- Buscar un espacio amplio para que la representación pueda ser vista por todos y todas.

### **Relación de conceptos por tarjetas:**

Genera un análisis sobre determinado tema a partir de los distintos elementos que lo componen. Permite profundizar, determinar, interrelacionar e interpretar los distintos aspectos que lo integran.

Para llevarla a cabo se necesita:

- Que todos y todas participen en el análisis del tema
- Expresar sin miedo los conocimientos que se tengan
- Integrarse al equipo de trabajo

Cómo realizarlo:

- Se preparan las tarjetas con el contenido de los elementos relacionados con el tema, se puede hacer en forma escrita o a través de dibujos.
- El número de tarjetas dependerá del tema y la información que se analizará, así como del número de participantes.
- En muchos casos se recomienda combinar esta técnica con la de trabajo en equipos.
- Se reparten las tarjetas procurando que sea al azar.
- Se realiza el análisis e interpretación del contenido.
- Se elaboran conclusiones.
- Se socializan el análisis, la interpretación y las conclusiones.
- Se discuten las opiniones, las interpretaciones y las conclusiones.
- En caso de que proceda, se discuten acuerdos en relación con el tema analizado.

### **Estudio de caso**

Nos sirve para obtener conclusiones y proponer alternativas de solución a un problema determinado; asimismo, nos ayuda a analizar un tema con base en información proporcionada en un documento (sistematización de una situación determinada).

Desarrollo:

- La facilitadora o el facilitador prepara un documento breve o proporciona información hemerográfica y estadística sobre un problema, o situación particular que tenga que ver con la comunidad y sea de interés para el grupo, organización o comunidad con la que se trabaja. A esta situación se le llamará estudio de caso.
- Se expone ante el grupo en forma oral o escrita.
- Se analiza en plenaria o en equipos de trabajo.
- Las y los participantes, con base en el documento o la exposición, discutirán el caso presentado, aportando ideas y posibles soluciones.

- Se anotarán las aportaciones y las soluciones propuestas en rotafolio o en pizarrón.
- Con base en las aportaciones, se elaborarán conclusiones.
- Cuando concluya la discusión, se hará una síntesis de las propuestas y se analizará su viabilidad.
- Se motivará al grupo para que elija las soluciones o conclusiones que crea viables.

Sugerencias para las coordinadoras y coordinadores

- El estudio de caso que se presente debe ser trabajado de antemano y con la información necesaria para poder desarrollar la discusión
- Se deben sacar conclusiones con base en las aportaciones del grupo.
- La técnica se debe utilizar cuando se quieren obtener conclusiones y realizar tareas concretas.

**Guía para elaborar bitácora de desarrollo del taller**

Nombre del curso o taller:			Fecha:	
Tema	Ideas centrales	Proceso del grupo	Dudas	Aportaciones y propuestas

### Anexo 3. Bibliografía de apoyo\*

- Álvarez de Lara, Rosa María, “Derechos humanos de las mujeres migrantes”, en *Transición democrática y protección a los derechos humanos*, fascículo 6, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2004.
- Cazés, Daniel, *La perspectiva de género: una guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*, Consejo Nacional de Población, Comisión Nacional de la Mujer, México, 1998.
- Desarrollo Integral de la Familia, *La perspectiva de género: una herramienta para construir la equidad entre mujeres y hombres*, DIF, México, 1997.
- Instituto Nacional de la Mujeres, *Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre los derechos humanos de las mujeres*, 2a ed., INMUJERES, México, 2005.
- \_\_\_\_\_, *Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género*, INMUJERES, México, 2003.
- Rodríguez Dorantes, Cecilia, *Paso a paso: Guía metodológica para aplicar el enfoque de género a proyectos*, UNICEF / Comisión Nacional de la Mujer, México, 2000.
- Ramírez, Áxel, “Las mujeres y los niños migrantes están mal, pero pueden estar peor”, en *Transición democrática y protección a los derechos humanos*, fascículo 6, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2004.
- Tuirán, Rodolfo (coord.), *Migración México Estados Unidos, continuidad y cambio*, Consejo Nacional de Población, México 2000.
- Tuñón Pablos, Esperanza (coord.), *Mujeres en las fronteras: trabajo, salud, migración (Belice, Guatemala, Estados Unidos, México)*, El Colegio de la Frontera Norte / ECOSUR / El Colegio de Sonora / Plaza y Valdés, México, 2001.

#### Páginas web:

- Bustamante, Jorge, *Algunas consideraciones sobre migración en América del Norte*, [www.bibliovirtual.org](http://www.bibliovirtual.org)
- Antología de ponencias del seminario “Mujer y Migración”*, [www.mdmujer.org.mx](http://www.mdmujer.org.mx)
- Woo, Ofelia, *Las mujeres migrantes y familias mexicanas en EU*, [www.bibliotecadigital.conevyt.org.mx](http://www.bibliotecadigital.conevyt.org.mx)
- Migración interna e internacional en México*, [www.ipade.mx](http://www.ipade.mx)
- Instituto Nacional de Migración, *Marco jurídico y organizacional*, [www.migracion.gob.mx](http://www.migracion.gob.mx)

\* Toda la bibliografía propuesta se encuentra en el Centro de Documentación del Instituto Nacional de la Mujeres.

# Carpeta del o la participante

---



### ¿Qué es género?

El término género fue usado por primera vez para explicar un caso de psicología médica: en 1968, Roberto Stoller<sup>1</sup> realizó un estudio del que obtuvo datos muy interesantes. Al investigar casos de niños cuyo sexo no estaba bien definido al nacer, se dio cuenta de que si eran criados como niños –siendo biológicamente niñas– se comportaban como hombres, y viceversa. De este análisis, Stoller concluyó que la interacción social de los adultos con los infantes influye de manera decisiva en la construcción de la identidad sexual de niños y niñas, al menos en sus comportamientos.

Por otra parte, Gayle Rubin, considerada la creadora de la categoría de género, utiliza por primera vez esta categoría en 1977 para referirse al sistema de jerarquías sociales, basado en las diferencias sexuales, y en el cual se sustenta el sistema de discriminación<sup>2</sup> de las mujeres.<sup>3</sup>

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

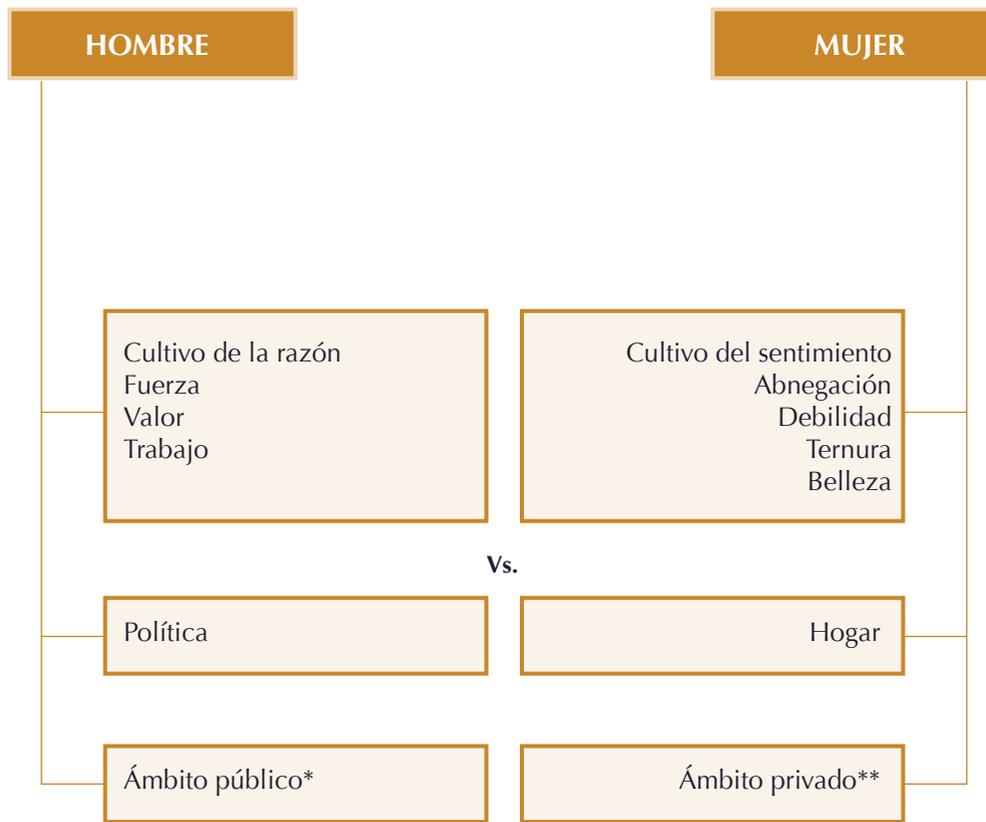
Sexo	Género
<p>Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.</p> <p>Se nace con esas características, son universales e inmodificables.</p> <p>Ejemplo: sólo los hombres tienen la capacidad de producir espermatozoides;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

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

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

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

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



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

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

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

- Las mujeres realizan 52 por ciento de las horas trabajadas en el mundo, pero sólo es pagado un tercio de estas horas.
- Las mujeres constituyen dos terceras partes de los 960 millones de personas que no saben leer ni escribir.
- Dos terceras partes de los mil 300 millones de personas pobres en el mundo son mujeres.
- Cada minuto muere una mujer debido a complicaciones derivadas del embarazo y del parto. La mayoría de esas muertes podría evitarse.
- Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), 50 por ciento de las mujeres embarazadas en todo el mundo padece anemia.<sup>4</sup>

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

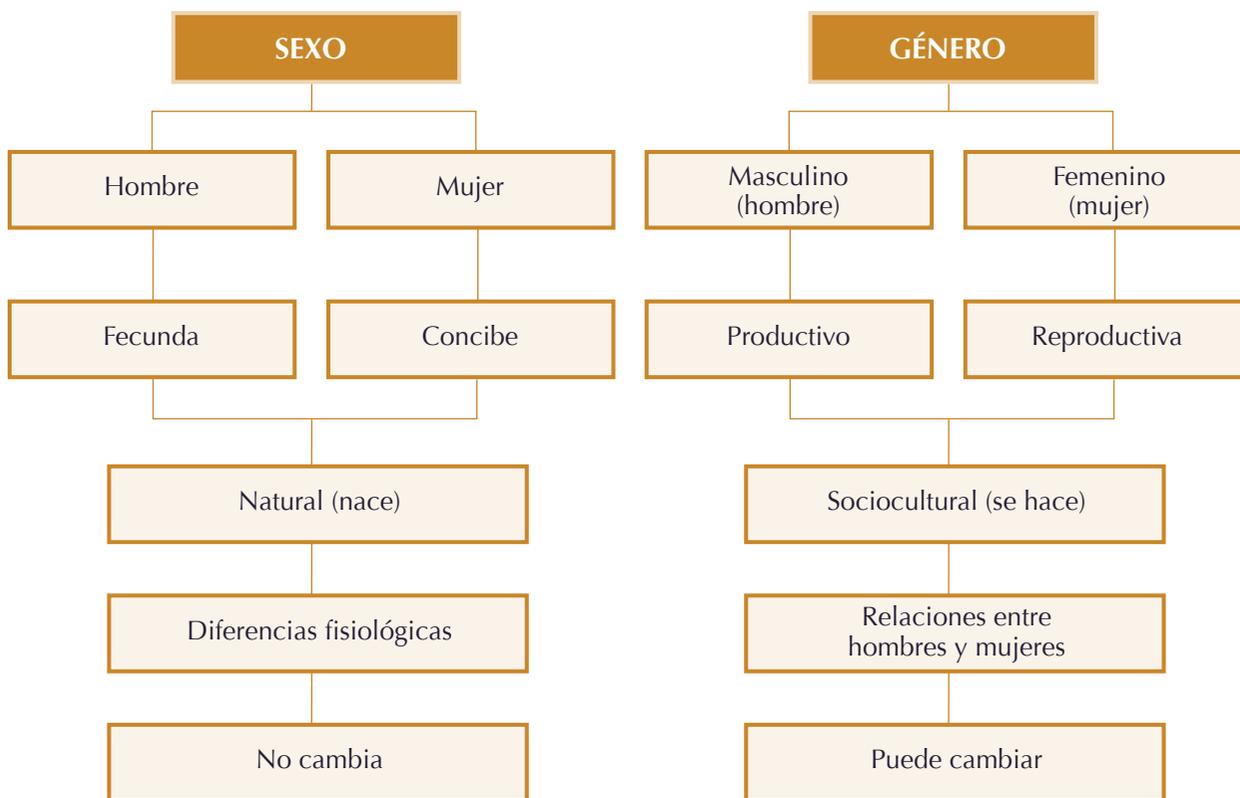
La importancia de diferencias entre sexo y género radica en que el argumento para discriminar a las mujeres *se relaciona más con lo que se les ha atribuido como género*, que con características inherentes al sexo femenino. Por ejemplo, en otras épocas no se propiciaba que las mujeres tuvieran una educación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

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

De lo anterior, concluimos lo siguiente:

- El concepto ‘género’ alude a las características socioculturales tanto de los hombres como de las mujeres, y a las relaciones entre ambos.
- Es un concepto que incluye a hombres y a mujeres. “Género” no es sinónimo de “mujer”
- Incluir la palabra “mujer” en los proyectos o calificar todos los sustantivos en femenino y masculino, ni es suficiente ni supone necesariamente que ello suprima, por sí solo, las inequidades entre los sexos.
- La organización de datos estadísticos por sexo permite visibilizar las condiciones diferenciadas de hombres y mujeres como una variable.

<sup>4</sup> PNUD, *Informe sobre Desarrollo Humano*, 2000.



### División sexual del trabajo

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

#### ROL DE GÉNERO

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

#### ROL PRODUCTIVO

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

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

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

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

- Aunque las mujeres lleven a cabo actividades productivas, siguen siendo responsables de las tareas domésticas y del cuidado de la familia, a las cuales dedican en promedio 27.1 horas a la semana; en tanto que los hombres destinan 10.6 horas en promedio. En la práctica, esto supone una doble o triple jornada de trabajo para ellas.
- En cuanto al rol productivo, existe una división entre los trabajos que generalmente realizan los hombres y aquellos que son ofrecidos a las mujeres. Casi en su totalidad, los trabajos desarrollados típicamente por mujeres suponen menor remuneración y prestaciones laborales que los realizados por hombres.
- Aun en los casos en que realizan un trabajo igual o de igual valor, las mujeres reciben en promedio entre 11 y 30 por ciento menos que los hombres.
- Existe un bajo porcentaje de mujeres en puestos de dirección y en cargos de representación popular: en el sector público, de cada 10 funcionarios en puestos de dirección, sólo dos son mujeres.<sup>6</sup>

Aproximadamente 20 por ciento<sup>7</sup> de los hogares mexicanos –conformados por más de 16 millones de personas– son encabezados por mujeres, quienes se convierten en el principal sostén de la familia. Ello, a su vez, hace que dichos hogares enfrenten, en general, condiciones de mayor vulnerabilidad ante la pobreza:

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

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

## PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género es una manera de ver e interpretar los fenómenos sociales que se refieren a las realciones entre hombres y mujeres. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

<sup>5</sup> INEGI / INMUJERES, *Mujeres y Hombres*, 2002.

<sup>6</sup> INMUJERES, *Las mujeres en la toma de decisiones. Participación en los poderes del Estado*, 2001.

<sup>7</sup> INEGI, *Indicadores sociodemográficos de México 1930-2000*.

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

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

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

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

### ¿CÓMO ANALIZAR LAS RELACIONES DE GÉNERO?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ofrecer igualdad de oportunidades implica la articulación de los poderes públicos de políticas que consideran a las mujeres como sujetos de pleno derecho en todos los ámbitos de la vida social, superando las políticas centradas sólo en la “protección” de las mujeres, mediante programas de acciones afirmativas<sup>8</sup> en la educación, la política, la salud, la cultura, etcétera (por ejemplo: becas para niñas en zonas rurales e indígenas).

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

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

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

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

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

## ACCIONES DEL ESTADO

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

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

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

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

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

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

Necesidades prácticas	Intereses estratégicos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son prácticas, en el sentido de que intentan superar deficiencias en las condiciones de vida, como el abastecimiento de agua, servicios de salud y cuidado infantil.</li> <li>• Pueden ser satisfechas sin transformar los roles tradicionales.</li> <li>• Pueden ser atendidas por otros, es decir, otorgadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluyen elementos como los derechos ciudadanos, la violencia de género, la igualdad de oportunidades en el empleo, el control sobre la fecundidad, etcétera.</li> <li>• La satisfacción de estos intereses conduce a un cuestionamiento, por parte de las mujeres, de los roles de género y a la búsqueda de la equidad.</li> <li>• Requieren procesos personales y colectivos de reflexión y empoderamiento.</li> </ul>

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

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

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

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

- Que exista la voluntad explícita –personal e institucional– de promover una redistribución entre los géneros en términos de:
  - Recursos públicos
  - Derechos civiles y de participación
  - Posiciones de poder o autoridad
  - Valoración del trabajo de mujeres y hombres.
- Contar con información sobre las diferencias entre hombres y mujeres (estadísticas desagregadas por sexo).
- Garantizar la no discriminación, revisar y modificar la legislación; códigos y reglamentos, reglas de operación, etcétera.
- Anticipar los efectos de las políticas públicas en la desigualdad de oportunidades de resultados y de trato entre los sexos.
- Crear instrumentos de medición y evaluación que visibilicen el avance de la situación y posición de las mujeres.

En consecuencia, una política de género debe:

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

Hasta el momento no existe un instrumento jurídico de carácter nacional o internacional que establezca de manera específica los derechos de las y los migrantes, sin embargo, por el hecho de ser seres humanos, la legislación internacional en materia de derechos humanos, las y los protege. La Declaración Universal de los Derechos Humanos tiene como objetivo el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, a fin de promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad; en ella se proclama que todos los seres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en ella, sin distinción de ningún tipo, en particular de raza, color u origen nacional. Tal y como fue determinado por la **Resolución de la Comisión de Derechos Humanos 1999/44 en su sesión 56 de abril de 1999**. Asimismo, en dicha resolución se señala:

1. *Reconoce* que los principios y normas consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos se aplican a todas las personas, incluidas las migrantes;
2. *Pide* a los Estados que, actuando de conformidad con sus respectivos sistemas constitucionales, la Declaración Universal de Derechos Humanos y los instrumentos internacionales en los que sean partes, como es el caso los pactos internacionales de derechos humanos, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño y demás instrumentos internacionales de derechos humanos aplicables, promuevan y protejan eficazmente los derechos humanos fundamentales de todas y todos los migrantes;

No cabe duda que la situación de vulnerabilidad en que se encuentran a menudo las y los migrantes, principalmente, a que viven fuera de sus Estados de origen y a las dificultades que afrontan a causa de las diferencias de idioma, costumbres y culturas, así como las dificultades económicas y sociales y los obstáculos para el regreso, cuando no poseen documentos o que se encuentran en una situación irregular los hace vulnerables, en particular las mujeres y los niños migrantes por su condición social de subordinación, requieren de un instrumento jurídico específico que permita poner en claro la obligación de los Estados al respeto de los mismos, a través de la creación de medios que permitan su debida observancia y cumplimiento.

A continuación, se señalan los principales instrumentos del marco jurídico internacional aplicable a todos los seres humanos, que por ende gozan los migrantes en todo territorio nacional e internacional; ambos ámbitos adoptan los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, haciendo especial énfasis en uno de los grupos más vulnerables que, por situación de género, ha sido objeto de una mayor violación de sus derechos: las mujeres migrantes.

Asimismo, cabe resaltar que un derecho humano fundamental para cualquier persona en cualquier parte del mundo, sin importar su calidad migratoria, es la igualdad jurídica, por ello las siguientes normativas inter-

nacionales y nacionales representan algunos de los instrumentos normativos que promueven dicha igualdad y, en especial, los derechos de las mujeres migrantes.

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos
2. Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer
3. Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer
4. Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada
5. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
6. Convención Relativa a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación
7. Convenio contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanas o Degradantes
8. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”

Los pactos y las convenciones tienen aplicabilidad en el sistema jurídico mexicano ya que han sido firmados por el Ejecutivo, ratificados por el Senado de la República y publicados en el Diario Oficial de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo que respecta a los derechos fundamentales que gozan migrantes mexicanos y extranjeros en territorio mexicano, se encuentran las siguientes legislaciones nacionales. Es importante aclarar que para el caso de migrantes extranjeros, el goce y ejercicio de los mismos se encuentra limitado a la calidad migratoria que tengan en el territorio nacional:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley General de Población
3. Código Penal Federal
4. Código Civil Federal
5. Ley Federal del Trabajo
6. Ley de Nacionalidad
7. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
8. Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes

## **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**

Consta de 30 artículos, mediante los cuales se reconoce el ejercicio, la protección y el goce de manera igualitaria y equitativa de hombres y mujeres de los derechos a la vida, a la libertad, la seguridad de su persona, a su personalidad jurídica, a la protección de la ley, a la protección contra toda discriminación, a la procuración e impartición de justicia, a no ser sometido o sometida a esclavitud ni a servidumbre; a torturas, a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes, no ser arbitrariamente detenido(a), preso(a), ni desterrado(a), no ser objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado o salir de él y regresar, a buscar asilo, a una nacionalidad.

Asimismo, plantea el derecho a que hombres y mujeres disfruten de iguales derechos antes, durante y la disolución del matrimonio, a la propiedad individual y colectiva, a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, de opinión, libertad de reunión y de asociación pacíficas, a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos, a la seguridad social, derecho al trabajo con condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; salario, descanso, vacaciones, cuidados y asistencia especiales para la maternidad y la infancia, etc., sin discriminación alguna, a la protección contra el desempleo, a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes, participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten. Derecho a establecer un orden social internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos, cuyas limitaciones serán establecidas en la ley.

Uno de los principales obstáculos para evitar las violaciones de los derechos humanos de las y los migrantes, es la ignorancia de las instituciones u organismos sobre el tema. En el caso de las mujeres migrantes, particularmente el de quienes provienen de minorías lingüísticas, se dan los casos de violaciones a los derechos más extremos, dado que en muchas ocasiones no saben leer ni escribir, lo que las hace más vulnerables.

Para garantizar la protección de la población mexicana que viaja al extranjero se encuentran los consulados, cuya misión es auxiliar a los migrantes en diversos aspectos y asegurar el goce, ejercicio y respeto a sus derechos humanos. En México, la Ley de la Secretaría de Relaciones Exteriores señala que una de las facultades de los consulados es proteger a los mexicanos que se localicen en su circunscripción. Asimismo, existen diversas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que proporcionan asesoría y apoyo legal en materia de derechos humanos de las y los migrantes.

A pesar de que la Declaración Universal de los Derechos Humanos contempla temas relativos a la equidad de género, ha sido necesario que se aprueben una serie de resoluciones y convenios que especifiquen cómo enfrentar situaciones de violación a los derechos humanos. Estas resoluciones atienden la problemática que vive la población migrante durante el ciclo migratorio (partida, trayecto, estancia y regreso), entre las cuales están: Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, Convención sobre los Derechos de los Niños, Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, Convención Americana de Derechos Humanos “Pacto de San José y la Convención Internacional para la Supresión de la Trata de Mujeres y Menores.

## **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

La mayoría de los derechos humanos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos fueron incorporados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus primeros 24 artículos, en los que se establecen las garantías individuales; entre éstas destacan:

- El goce de todo individuo a las garantías individuales
- El reconocimiento de la composición pluricultural del país y de los derechos de los pueblos indígenas
- Educación laica y gratuita
- Reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres

- Derecho a la protección de la familia, la salud, la vivienda, la libertad de dedicarse a una profesión, industria, comercio o trabajo lícito
- Derecho a las libertades de expresión, de escribir, publicar, de asociación, de culto y de tránsito
- Derechos a la administración e impartición de justicia
- Respeto a la vida, a la integridad, de la propiedad, a la familia
- Derechos de las víctimas del delito, las reglas de procedimiento que debe observar el ministerio público o, en su caso, el juez
- Derecho a la seguridad y a la libertad de culto religioso

### **LEY GENERAL DE POBLACIÓN**

Esta ley consta de 150 artículos. Su objetivo es el fenómeno de la población en cuanto a su volumen, estructura, dinámica y distribución en el territorio nacional. En su capítulo segundo se establecen las reglas para la migración, como servicios migratorios, la vigilancia de la entrada y salida de nacionales y extranjeros y otras facultades relacionadas. El párrafo segundo del Artículo 7 establece que la Secretaría de Gobernación, institución encargada de los asuntos migratorios, deberá velar por el respeto de los derechos humanos y la integridad familiar de la población migrante; para ello se obliga a la creación de grupos especiales de protección a migrantes que se encuentran en territorio nacional.

La institución responsable en asuntos migratorios es el Instituto Nacional de Migración (INM) y para los casos de violación de los derechos migratorios se puede acudir a la Comisión Nacional de Derechos Humanos; si existe algún delito contra los migrantes, puede acudir a la Procuraduría General de la República.

### **REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE POBLACIÓN**

En este Reglamento existe una sección que establece las acciones que deberán implementarse por parte de la Secretaría de Gobernación a favor de la mujer y la equidad de género; la realización de las acciones y la promoción de iniciativas a favor de la mujer, el establecimiento y el fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, revaloración del papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, así como la no discriminación individual y colectiva de la mujer. También se establecen los principales ordenamientos que regulan el flujo migratorio en México; entre otros aspectos, reconoce el principio de la unidad familiar y regula la permanencia y/o estancia de los extranjeros.

### **CONVENCIÓN SOBRE LA NACIONALIDAD DE LA MUJER CASADA**

Entró en vigor el 11 de agosto de 1958, de conformidad con el Artículo 6, y tiene como objeto respetar la nacionalidad y que la celebración de matrimonio no tenga como consecuencia su pérdida y se adquiera una nueva.

En México, las mujeres extranjeras que celebran matrimonio civil con un ciudadano mexicano no pierden o cambian su nacionalidad, es decir, se respeta la nacionalidad. El único requisito que exige la Ley a las extranjeras para que contraigan matrimonio o realicen trámites de nulidad o divorcio, es que se encuentre aprobada su legal estancia en nuestro país y que su calidad migratoria lo permita, tal y como se señala en los artículos 68 y 69 de la Ley General de Población.

## **CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE CONCESIÓN DE LOS DERECHOS CIVILES A LA MUJER**

Fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos el 30 de abril de 1948, aprobada por el Senado el 24 de diciembre de 1953, ratificada por México el 11 de agosto de 1954 y publicada en el Diario Oficial el 16 de noviembre del mismo año. Surge ante la necesidad de que el goce y ejercicio de los derechos civiles sean iguales para hombres y mujeres.

## **CÓDIGO CIVIL FEDERAL**

En nuestro país, los derechos civiles se establecen en el Código Civil Federal (cada entidad de la República Mexicana cuenta con su propia legislación civil) que consta de 3074 artículos, en los cuales se señalan las disposiciones relativas al registro civil, el matrimonio, el parentesco, los alimentos, la violencia familiar, la paternidad, la media filiación, la patria potestad, la tutela, la emancipación y la mayoría de edad, los ausentes e ignorados, el patrimonio, la familia, los bienes, la propiedad, el usufructo, la servidumbre, la prescripción, las sucesiones, los testamentos, las obligaciones, los contratos, las asociaciones y sociedades, la fianza, la hipoteca, los créditos y el Registro Público.

En su Artículo primero se establece que la capacidad Jurídica de los hombres y mujeres es igual, y el título V del capítulo III precisa la igualdad de derechos y obligaciones para mujeres y hombres en el matrimonio.

## **CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS POLÍTICOS DE LA MUJER**

Fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, mediante Resolución 640(VII) del 20 de diciembre de 1952, y ratificada por México el 23 de marzo de 1981. Tiene como objetivo que los Estados establezcan medidas con las cuales se igualen las condiciones del hombre y de la mujer en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos, tales como: participar en el gobierno de su país directamente o por conducto de representantes libremente escogidos; y a iguales oportunidades de ingreso en el servicio público de su país.

## **CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN Y CONVENCIÓN RELATIVA A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN**

Son dos legislaciones internacionales mediante las cuales se propone a los Estados que implementen diversas medidas que conduzcan a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, y a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La primera, que consta de 14 artículos, fue adoptada por la Organización Internacional del Trabajo el 29 de junio de 1951, aprobada por el Senado el 30 de diciembre de 1951 y ratificada por México el 23 de agosto de 1952. La segunda consta de tres artículos y fue adoptada el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión, y su entrada en vigor fue el 15 de junio de 1960.

En materia de empleo, existen diversas disposiciones nacionales que establecen los derechos de igualdad entre hombres y mujeres; por un lado, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123 establece los derechos de los trabajadores en general y de los trabajadores del Estado. Por otro lado, la Ley Federal de Trabajo regula de manera más amplia cada uno de estos derechos, tales como salarios, jorna-

da laboral, vacaciones, utilidades y demás prestaciones; asimismo, señala las disposiciones especiales en materia laboral para las mujeres embarazadas.

### **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Está integrada por 1010 artículos. En su título quinto se establecen de manera especial los derechos laborales de mujeres; en primer lugar, se cita que sus derechos y obligaciones son iguales a los de los hombres, y se señalan los derechos de las mujeres durante el embarazo y la lactancia.

### **CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, del 18 de diciembre de 1979, entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el Artículo 27. Surge como una necesidad urgente por crear un instrumento jurídico que permita ejercer plenamente el derecho humano de la igualdad de hombres y mujeres en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, con el principio de la no discriminación, es decir, sin distinción alguna, toda vez que en la realidad las mujeres siguen siendo objeto de discriminaciones.

Este instrumento legal está integrado por 30 artículos en los cuales se establece el concepto de discriminación contra la mujer, se señala la obligación de los Estados para adoptar medidas que permitan el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre. Establece derechos como la educación, el empleo, la participación en la vida política del país, derecho a la salud, participación en la cultura, etc, y propone que se establezcan medidas de carácter legislativo, político, económico, social, cultural y demás necesarias, para suprimir todo tipo de discriminación.

### **LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN**

Se promulga en 2003 y consta de 85 artículos que establecen las bases para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Promueve la igualdad de oportunidades y de trato, que se den las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país. Asigna la disponibilidad de recursos en el Presupuesto de Egresos de la Federación para cumplir dichas acciones, establece las medidas para prevenir la discriminación y las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades. Como organismo de control para el cumplimiento de la presente ley se crea el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, que señala las medidas administrativas para prevenir y eliminar la discriminación.

### **CONVENCIÓN CONTRA LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES**

Ésta contiene los principios de la seguridad, dignidad e integridad de todas las personas. Fue adoptada el 10 de diciembre de 1984, entró en vigor el 26 de junio de 1987, fue ratificada por México el 23 de enero de 1986, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de marzo de 1986 y entró en vigor en México el 26 de junio de 1987. Consta de 33 artículos en donde se establece el concepto de tortura, el castigo a esos delitos con penas adecuadas; señala que si el responsable del delito es extranjero, se extraditará o, en su caso,

se juzgará en el país; se velará porque se incluyan una educación e información completas sobre la prohibición de la tortura en la formación profesional del personal encargado de la aplicación de la ley; velará porque toda persona que alegue haber sido sometida a tortura en cualquier territorio bajo su jurisdicción tenga derecho a presentar una queja y a que su caso sea pronta e imparcialmente examinado por sus autoridades competentes.

### **CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ**

Esta convención establece que la violencia hacia la mujer constituye una violación a los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer en el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. Asimismo, especifica una definición de violencia, la cual se entiende como toda acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Señala el compromiso de los Estados para erradicar la violencia hacia las mujeres, así como a fomentar el conocimiento y la observancia de sus derechos.

### **CÓDIGO PENAL FEDERAL**

Regula la garantía constitucional de seguridad e integridad jurídica de las personas. Consta de 429 artículos en los que se encuentran todos los delitos del orden federal, su definición y las penas que les corresponden. Los delitos más recurrentes que sufren las mujeres migrantes y que son competencia de la Procuraduría General de la República son: ejercicio indebido del servicio público y abuso de autoridad; abuso sexual, violación; delitos contra la integridad personal; privación ilegal de la libertad; delitos contra el patrimonio y robo, entre otros.

Estos instrumentos son herramientas normativas que promueven la protección de las y los migrantes, sin embargo, sólo pueden ser utilizados si se conoce su existencia. Los instrumentos internacionales son aún más desconocidos; en muchos casos, a pesar de que han sido ratificados, no se aplican en el marco legal nacional. Por ello, la difusión de las normativas tanto nacionales como internacionales es una estrategia importante para combatir actos de discriminación.

## Lectura 3

## Migración y género\*

Rosa Ma. Álvarez de Lara

Al igual que en otros temas, en el análisis del fenómeno de la migración se refleja la desigualdad entre las mujeres y los hombres, y como en tantos otros temas, en el de la migración, son muy escasos los estudios que se han dedicado a analizar la incidencia femenina en este fenómeno, y también como sucede frecuentemente con los estudios sobre mujeres, la mayoría de las investigaciones sobre migración femenina las han hecho mayoritariamente investigadoras mujeres. Así, en las investigaciones sobre flujos migratorios, las mujeres migrantes casi siempre han permanecido invisibles y su suerte ha sido ligada a la de sus maridos, padres o hermanos. Esto no es raro, ya que tiene que ver con la concepción patriarcal y androcéntrica que ha prevalecido en el mundo a través de la historia, la cual ha quedado plasmada en documentos, usos y costumbres, en la que se ha considerado al hombre como el paradigma de la humanidad y a la mujer, formando un grupo aparte,<sup>1</sup> supeditado a la potestad de los varones.

En este sentido, el derecho ciertamente ha sido una herramienta eficaz para conservar esa organización binaria de la sociedad, en la cual la parte masculina reservó para sí el ejercicio de la autoridad estatal, esto es la práctica de los derechos públicos, y relegó a la mujer al ámbito privado o doméstico. Para la mujer, el pertenecer a ese grupo aparte le ha implicado ser sometida a juicios colectivos en vez de ser considerada por sus méritos propios. Cabe mencionar que ser juzgada como miembro de un grupo estereotipado y no como individuo conlleva, para la persona, una enorme serie de restricciones y, para la sociedad, el desaprovechar un potencial humano muy valioso. Los movimientos de mujeres, especialmente a lo largo del siglo pasado, plantearon abiertamente la necesidad de modificar la estructura patriarcal de la sociedad, por suponer la inferioridad femenina como justificación para imponer un sistema de denominación masculina. Por ello, estos movimientos promovieron el rompimiento de los estereotipos creados en ese sistema patriarcal, reivindicando, para las mujeres, la igualdad de oportunidades y derechos y su emancipación de los hombres.

Desde la perspectiva de los derechos humanos, si bien es cierto que el reconocimiento de éstos comprende tanto a hombres como a mujeres, con la sola premisa de igualdad no se ha superado la discriminación de estas últimas. Es más, la equiparación de hombres y mujeres ante la ley no ha impedido que al aplicarse las normas que formalmente las y los igualan se invisibilicen sus necesidades, requerimientos, demandas y especificidades.

De ahí que, en la construcción de los que pudiéramos llamar derechos humanos de género, se requiere que las relaciones entre mujeres y hombres se regulen a partir de principios de equidad y democracia, sin que las

\* Tomada de *Transición democrática y protección a los derechos humanos*, fascículo 6, Migración, "Ponencia impartida el 1 de marzo del 2001 en el seminario Mujer y Migración", Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2004.

<sup>1</sup> "Una aproximación al concepto de género" en *Sobre género, derecho y discriminación*, Pontificia Universidad Católica de Perú y Defensoría del Pueblo, Perú, agosto de 1999, pp. 131-132.

diferencias biológicas impidan la aplicación cabal de estos principios. Desde esa perspectiva, el enfoque de género es una herramienta socialmente útil para analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres, a fin de propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades entre los géneros, y para identificar todos aquellos elementos y mecanismos de discriminación que están presentes en nuestra sociedad.

En este sentido, encontrar las diferencias estructurales y político-culturales que la sociedad establece para individuos en razón de su sexo, y que el derecho legitima, permitirá alentar los necesarios procesos de transformación en todos los ámbitos sociales.<sup>2</sup>

Con perspectiva de género, como ya mencioné, rara vez se ha analizado la participación femenina en los fenómenos sociales, mientras que desde la perspectiva masculina han sido amplia y profusamente estudiados. Esa carencia se hace patente en el caso del estudio de la participación femenina en los movimientos migratorios, al identificársele como miembro dependiente de un grupo o unidad familiar.

Entendemos la migración como un cambio de residencia que implica una ruptura de la actividad laboral, social y cultural en el país de origen para intentar reanudarla en el país de destino. Los movimientos migratorios van unidos a la historia de la humanidad, y en el caso de la migración mexicana hacia los Estados Unidos es parte importante de la historia de ambos países, y parecería que su dinamismo en buena medida obedece a la necesidad de exportar mano de obra como medida de distensión de los problemas sociales que nuestro país ha padecido a lo largo de su historia.

Si bien se aducen varios argumentos para considerar beneficiosas las migraciones tanto para el país expulsor como para el receptor, en el fondo se encuentra la imposibilidad de encontrar la satisfacción de necesidades básicas, y en ese sentido las migraciones están ligadas a procesos de empobrecimiento de las personas.<sup>3</sup> Así, es desde la perspectiva de la pobreza que se plantea esta participación, entendiendo que existe una estrecha relación entre el tipo de migración que se da y las situaciones de pobreza o de empobrecimiento que permiten establecer como un elemento de enlace con el género.

Las y los migrantes se encuentran en el país receptor en una situación de vulnerabilidad que los hace víctimas de todo tipo de discriminación y de violaciones a sus derechos, no obstante los tratados internacionales y los convenios bilaterales destinados a su protección.

La realidad es que las migrantes y sus familias están excluidas del goce de gran parte de sus derechos, pues su condición desventajosa propicia la discriminación y abuso, tanto por parte de las autoridades y empleadores de las naciones receptoras como, y peor aún, de las propias autoridades mexicanas cuando regresan al país (xenofobia, racismo, lengua, cultura).

<sup>2</sup> John R. Weeks, *Sociología de la población*, Alianza Universidad, Madrid, 1984.

<sup>3</sup> Ver Miguel Ángel Mateos Pérez, *Sobre las necesidades insatisfechas: género y migraciones como factores de pobreza*, Barcelona, 2002, pp. 102 y 103.

Desde esa perspectiva y debido a estas construcciones sociales que hemos mencionado, la mujer reúne en sí dos calidades de vulnerabilidad que se atribuyen a su género: una, por el hecho de ser mujer y otra, por ser migrante. En épocas recientes se ha estudiado el empobrecimiento femenino o lo que ya se conoce como feminización de la pobreza, de ahí que, si al estudiarse las relaciones entre empobrecimiento y fenómeno migratorio se agrega el ingrediente de género, esa situación de empobrecimiento se hace más evidente, como ya se mencionó.

Podemos señalar varias formas de participación de la mujer en el fenómeno de la migración, en las cuales se hace patente su condición de vulnerabilidad y que tienen que ver con la pobreza, marginalidad y exclusión social que las afectan. Al respecto, quisiera hacer una clasificación muy general, por supuesto, para aglutinarlas en tres grupos representativos del universo de mujeres relacionadas con la migración:

### 1. La mujer que se queda a cuidar a la familia mientras el compañero migra en busca de trabajo mejor remunerado al que tiene en su propio país.

Estas mujeres, por lo general, no sólo se ocupan de cumplir con los roles que tradicionalmente se les han asignado (cuidar a las y los hijos y atender el funcionamiento de la casa), sino que también asumen el papel que el compañero, por su ausencia, deja de cumplir, ocupándose en actividades productivas remuneradas o en las labores del campo para sostener económicamente a su familia.

Con el paso del tiempo, en ocasiones el varón forma otra familia en el país donde se encuentra y deja a la familia mexicana en el abandono, en cuyo caso la mujer tiene que asumir, ya sin escapatoria, toda la responsabilidad y el peso de la carga familiar para sacar adelante a los hijos.

Fíjense ustedes como esta sola expresión, ‘sacar adelante a sus hijos’, conlleva todo un universo en el cual la sociedad no le ha dado a la mujer los instrumentos idóneos para resolver sus problemas ni los mecanismos para defender sus derechos con eficacia. Es más, estas mujeres no están consideradas como agentes de desarrollo dentro de la aplicación de políticas nacionales o regionales, aunque lo son. ¿Por qué? Porque en el diseño de las políticas públicas se atiende fundamentalmente a otro tipo de asuntos, menos a éste. De hecho, esta participación femenina queda en un subregistro, fuera de las estadísticas, porque se le considera, en las zonas rurales, como una fuerza de trabajo no remunerada y, en las urbanas, sólo dedicada a actividades del sector informal; de ahí que, en el mejor de los casos, la mujer quede registrada como población subinactiva.

### 2. Las mujeres que emigran acompañando a los varones de su familia

La mayoría de estas mujeres se emplean como trabajadoras en el país a donde toda la familia se trasladó, y ahí son más susceptibles a la violación de sus Derechos Humanos, pues las maquiladoras, los negocios de comida y entretenimiento y el servicio doméstico son los sectores en los cuales los patrones incumplen más frecuentemente sus responsabilidades contractuales y las regulaciones jurídicas propias del país. Es más, en el servicio doméstico es donde particularmente su situación se agrava, llegándose a extremos en los cuales se ven privadas de su libertad o víctimas de violencia y abuso sexual por parte de sus patrones.

A sabiendas de que las mujeres no gozan igualdad de condiciones y, por tanto, son susceptibles a estar sometidas a relaciones de poder, las autoridades y los patrones, basándose en la creencia de que éstas son incapaces de reclamar o exigir un trato digno y equitativo, las someten a todo tipo de abusos e irregularidades sin temor a ser denunciados.

Estas mujeres, sobre todo si se encuentran en una condición migratoria irregular, son las más vulneradas en sus derechos al recibir tratos vejatorios, salarios inferiores a los que reciben los trabajadores nacionales que realizan las mismas tareas y al tener condiciones de trabajo también discriminatorias.

### 3. Las mujeres que migran por su cuenta en busca de empleo

Al parecer, este tipo de migración femenina es un fenómeno que ha ido en aumento en las últimas décadas. No obstante, en la publicación *Hombres y mujeres en México*, editada por el INEGI recientemente, se señala que la migración femenina ha permanecido sin variación desde 1987. Esto me parece que contradice la percepción que todos de alguna manera tenemos sobre este fenómeno, pues son cada vez más frecuentes los casos que conocemos personalmente de mujeres que han emigrado solas, sin necesidad de su familia, en busca de mejores condiciones de trabajo. Incluso, algunos estudios señalan que el aumento del intercambio económico produce movimientos migratorios regionales vinculados con los procesos de globalización y que en este modelo se da la inclusión de la fuerza de trabajo femenina.

Tanto la falta de oportunidades para trabajar, estudiar y atender a las necesidades básicas de sus familias, como la feminización de la pobreza, están obligando a las mujeres a tomar la decisión de trasladarse a otro país, dejando a sus hijas e hijos a cargo de algún familiar, a fin de mejorar su situación.

Por otra parte, aunque no hay datos en México para corroborarlo, la violencia familiar es otro factor que también está influyendo en la decisión de las mujeres a emigrar, con el fin de romper el ciclo de esa violencia y resolver los problemas económicos que esto implica, lo cual tiene mucho que ver tanto con los problemas de empleo y subempleo que mencionaba anteriormente como con el sentimiento de inseguridad de las víctimas de la violencia doméstica, por la incapacidad de las autoridades para garantizarles protección a ellas y a sus hijos.

En cuanto a los trabajos que se han reservado para las mujeres, los empleadores asumen que vale la pena afrontar los riesgos de emplear la barata mano de obra femenina indocumentada, pues consideran que si los gobiernos hacen poco o nada por proteger a sus conciudadanos varones, mucho menos lo harán tratándose de mujeres.

Históricamente, ellas han encontrado trabajo en un número limitado de labores femeninas (trabajo doméstico, costureras, camareras, maestras, enfermeras y en tareas de bajo nivel en las fábricas) que tienen pocas oportunidades de acceder a empleos mejor remunerados.

El fenómeno de la prostitución es también un asunto a considerar en el análisis de la migración femenina, pues se tienen informes de casos de mujeres contratadas para trabajos que al parecer eran legítimos y, al lle-

gar al lugar, descubrieron que se trataba de prostitución. La migración de mujeres con fines de prostitución es un fenómeno que continúa vigente a pesar de todas las medidas de orden internacional que se han tomado para impedirlo; y el tráfico de mujeres, en ocasiones, está conectado a lo que actualmente se ha dado en llamar el turismo sexual.

Comprueba la existencia de mujeres, niñas y niños migrantes en algunas zonas fronterizas de nuestro país, donde se encuentran, no trabajando en restaurantes y fábricas como se los habían propuesto, sino prisioneros pagando su deuda en los burdeles, generalmente con la complacencia de autoridades migratorias y policíacas. Este es un asunto, como tantos otros, que no se ventila abierta ni frecuentemente, salvo en los casos de redadas en las que las detenidas son las mujeres.

## CONCLUSIONES

1. La llamada condición femenina ha sido utilizada, incluso por la propia familia, para dar a la mujer un trato discriminatorio e inequitativo. Por lo tanto, no se puede hablar de igualdad mientras no se tomen las medidas específicas que reviertan tal situación. Debemos tener presente que la vigencia del principio de igualdad entre hombres y mujeres es una aspiración social que, además de beneficiar a la sociedad en su conjunto, fortalece la democracia y la construcción de una ciudadanía participativa.
2. Se debe propiciar, en universidades y centros de investigación, la elaboración de estudios que aborden, también con perspectiva de género, la temática de la migración femenina en todas sus dimensiones, dado que la implementación de programas y acciones tiene que hacerse a partir de instrumentos teóricos y técnicos apropiados.
3. Deberán establecerse acciones gubernamentales que brinden atención psicosocial a las mujeres, y a sus hijos e hijas, que vivan o hayan vivido en situación de desarraigo.
4. No basta que se promulguen leyes ni que se acuerden tratados internacionales si unas y otros no tienen plena vigencia. El Estado debe asumir el compromiso de atender y defender eficientemente a las mujeres migrantes cuyos derechos hayan sido violados. Para esto, debe poner a su disposición los mecanismos necesarios, pues mientras las mujeres no cuenten con ellos, de nada valdrá que se sigan firmando tratados y convenios internacionales y expidiendo leyes.
5. En este mismo sentido, se deben crear los instrumentos de cooperación que permitan la aplicación de los convenios internacionales contra la prostitución en los países receptores de mujeres migrantes.
6. Finalmente, para identificar los procesos de empobrecimiento, y hacer visible con datos concretos la dimensión real de la problemática de las mujeres, se debe esclarecer la relación entre pobreza y empobrecimiento femenino, incorporando la perspectiva de género para el análisis de esos procesos. En asuntos tan simples como la modificación de los registros estadísticos a fin de que, cuando se hable de la vulnerabilidad de las mujeres, no se plantee como una condición intrínseca de las mismas, sino que se precisen su origen y las condiciones en que ésta se da, con el objeto de buscar las soluciones a esa problemática.

Lectura 4

Las mujeres migrantes y familias mexicanas en Estados Unidos\*

Ofelia Woo\*\* y José Moreno Mena\*\*\*

Por lo regular, cuando se estudia la migración de la mujer hacia Estados Unidos, se le asocia inmediatamente con la migración masculina, con el argumento de que su emigración se da sólo para acompañar al esposo, al padre o al hermano, y no como una decisión y realización propias. Se presenta una invisibilidad que poco a poco está siendo superada.

Afortunadamente, esa visión tradicional poco a poco está pasando a segundo término para dar cabida a los trabajos que consideran a la mujer migrante como objeto de estudio. Desde los años ochenta hasta la actualidad, los estudios específicos sobre la migración femenina se han venido incrementando, especialmente aquellos que tratan de analizar a la mujer migrante en el lugar de destino,<sup>1</sup> como también los estudios exploratorios sobre las mujeres deportadas, realizados por las organizaciones de derechos humanos en la frontera norte.

No hay que olvidar que el universo de las mujeres migrantes indocumentadas lo conforman quienes sí lograron cruzar y se encuentran en Estados Unidos, quienes fracasaron en su intento y no lograron el cruce, así como quienes perdieron la vida en su travesía.

En este apartado se presenta un acercamiento de la mujer migrante, con el fin de ir construyendo un perfil que nos permita tener mayores elementos para conocer esta población pocas veces estudiada y, sobre todo, escasamente tomada en cuenta en los análisis sobre la migración.

### La presencia de la mujer en la migración hacia Estados Unidos

La presencia de las mujeres en el proceso migratorio es innegable. De acuerdo con la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID 1992 y 1997), 21 y 24 por ciento de los mexicanos que habían vivido o trabajado en Estados Unidos eran mujeres; en los registros de las solicitudes de la aplicación para la ley Simpson-Rodino se identificó que más de 40 por ciento de las legalizaciones por esta vía fueron mujeres; en el Censo de Estados Unidos de 1990, donde se muestra un contingente de residentes de origen mexicano, más de 45 por ciento son mujeres.<sup>2</sup>

Los datos anteriores nos indican que existe una subrepresentación de las mujeres en el proceso migratorio, debido, entre otras causas, a la metodología aplicada y a la población estudiada. Por ejemplo, en los datos es-

\* Foro Migraciones, [www.bibliotecadigital.conevyt.org.mx/colecciones/documentos/migracion](http://www.bibliotecadigital.conevyt.org.mx/colecciones/documentos/migracion), 29 de junio de 2005.

\*\* Universidad de Guadalajara.

\*\*\* Coalición Pro Defensa del Migrante de Baja California / Centro de Derechos Humanos y Educación Cívica / Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California.

<sup>1</sup> Woo, 1997.

<sup>2</sup> Canales, 1998.

tadísticos oficiales sobre los indocumentados deportados, solamente de 10 a 15 por ciento son mujeres, según el año observado. Esto realmente no refleja la magnitud de la migración femenina, porque un número considerable de las mujeres cruzan con documentos apócrifos o visas de turistas para evitar los riesgos.

### Características generales

Aunque la mujer migrante devuelta a México por la Patrulla Fronteriza representa sólo un segmento del conjunto de mujeres que se aventuran a cruzar hacia Estados Unidos en busca de un futuro mejor, su estudio nos permite un acercamiento a las características generales, por lo que utilizamos algunos datos resultado de una encuesta aplicada en Baja California por organizaciones civiles de la frontera norte entre 1998 y 1999.

En dicho estudio se observó una participación muy significativa de mujeres solteras, sin excluir a las mujeres casadas. De acuerdo con el estudio, casi 80 por ciento de las mujeres migrantes deportadas son mujeres menores de 30 años, lo que confirma que es una población bastante joven, en la plenitud de su reproducción. Esta situación se acentúa aún más al observar que 57 por ciento de ellas se encuentra entre los intervalos de 15 a menos de 25 años, lo cual nos sugiere que es una mano de obra potencialmente productiva y adecuada a las necesidades que tiene el mercado laboral estadounidense. En anteriores estudios de Ofelia Woo,<sup>3</sup> 64 por ciento de las mujeres entrevistadas se ubicó entre los 20 y 30 años, lo cual coincide con los datos de las organizaciones civiles y confirma la juventud de las mujeres migrantes.

La edad promedio de las mujeres deportadas fue de 25.7 años, lo que coincide con la Encuesta sobre la Migración en la Frontera Norte de México, 1993-1997 (EMIF), cuya edad promedio fue de 26 años.

En cuanto al nivel educativo, en las mujeres migrantes encuestadas no se encontraron diferencias significativas. Más de 50 por ciento de las mujeres entrevistadas en la frontera norte había estudiado cuando menos la secundaria, 3.2 por ciento incursionó en una carrera universitaria y 2.2 por ciento en una carrera técnica. En este aspecto, cabe señalar que en el ámbito nacional, la población que alcanza estos niveles de escolaridad no llega ni a una cuarta parte. En un estudio del Consejo Nacional de Población (CONAPO), los varones devueltos por la Patrulla Fronteriza tenían un promedio de 6.6 años de escolaridad y en la encuesta realizada por las organizaciones civiles en la frontera norte sobre las mujeres, el promedio llegó a siete años.

La relativa alta escolaridad es un elemento importante que permite explicar, en parte, la fácil incorporación de la mujer a las actividades económicas. Es decir, que un nivel educativo significativo, combinado con otros aspectos relacionados con habilidades y destrezas naturales, crean mejores expectativas de emplearse con mayor rapidez. Es necesario reconocer la diferencia del estado civil de la mujer en su decisión de emigrar, su participación laboral y su permanencia en Estados Unidos. El ciclo de vida y la posición de la mujer en la estructura familiar son categorías centrales para comprender su participación en el proceso migratorio.

<sup>3</sup> Woo, 1997.

En cuanto al estado civil, casi la mitad de las mujeres encuestadas por el estudio de las organizaciones civiles, presentó compromiso de pareja: 41.7 por ciento manifestó estar casada y ocho por ciento en unión libre. El otro 50 por ciento se encontraba soltera, bajo ciertas modalidades: separada, viuda, divorciada o sin haber contraído nupcias. En consecuencia, estudios realizados por Ofelia Woo mostraron que 43 por ciento eran solteras.

Los datos anteriores demuestran que ya no es sólo la mujer que tiene compromiso de pareja la que emigra, como ocurría anteriormente, sino que ahora ante las circunstancias económicas por las que pasa el país, también las mujeres solteras se ven obligadas a buscar mejores horizontes de vida.

### Antecedentes laborales

El trabajo remunerado en Estados Unidos poco se asociaba a la migración femenina, y su participación en el mercado laboral estadounidense pasaba invisible. Sin embargo, las mujeres también emigran para trabajar, y las que emigraron por reunificación familiar, cuando se establecen en la nueva sociedad se ven en la necesidad de incorporarse rápidamente al mercado laboral.

Las principales ocupaciones de las mujeres migrantes mexicanas se presentan en las fábricas o talleres, casas particulares (servicio doméstico), restaurantes y pequeños comercios. Cabe señalar como una estrategia de algunas mujeres para continuar en sus trabajos, el traer familiares desde México para que les ayuden a cuidar los niños. La mayoría de los trabajos son semicalificados o sin calificación alguna, no cuentan con prestaciones y beneficios laborales, son trabajos identificados como parte de la economía informal.

Es interesante conocer los datos que arrojaron las encuestas realizadas a las mujeres deportadas por Baja California, para analizar si existe alguna relación entre el trabajo actual y el trabajo en sus lugares de origen. En principio, siete de cada 10 mujeres deportadas manifestaron contar con algún antecedente de trabajo, mientras que tres de cada 10 no tenían una actividad laboral fuera de su hogar. Esto indica que un alto porcentaje de mujeres ya contaba con experiencia para incursionar en el mercado laboral.

En cuanto a las actividades que desempeñaban en sus pueblos antes de emigrar, 34.4 por ciento manifestó ser ama de casa; mientras que 11.5 por ciento se dedicó al servicio doméstico (lavar, planchar, cuidar niños, asear casas, etc.); 12.5 por ciento trabajó en actividades que requieren cierta capacitación de nivel técnico o profesional donde se atiende al público, tales como secretaria, burócrata, profesionista por su cuenta, técnica y empleada de mostrador; 7.9 por ciento se dedicó a la venta de alimentos y como empleadas de cocina, 6.3 por ciento se desempeñó como obrera industrial, 3.4 por ciento comerciante en pequeño o ambulante; 9.4 por ciento manifestó haber estado estudiando antes de emigrar; y solamente 5.2 por ciento trabajó de jornalera agrícola; el resto trabajó en diversas actividades.

Hay una correspondencia con lo que nos dice Ofelia Woo en el tipo de actividades laborales en las que se insertan las mujeres en Estados Unidos, lo cual nos induce a pensar que es una extensión del trabajo que realizaban en sus lugares de origen.

### Patrón migratorio femenino

Se ha documentado que las mujeres emigran hacia Estados Unidos de manera indocumentada, cruzando ríos o desiertos, convirtiéndolas en una población más vulnerable a sufrir vejaciones y violaciones a sus derechos, por su condición de mujer y su estatus migratorio ya que está expuesta a los abusos de “coyotes”, delincuentes y de la patrulla fronteriza.

No podemos dejar de señalar que la política de control de la migración indocumentada ha establecido sistemas sofisticados de vigilancia en la frontera sur de Estados Unidos. Las acciones concretas se han traducido en la construcción de una malla metálica en la frontera, la creación en octubre de 1993 del “Programa Intercepción” en el Paso, Texas; la “Operación Guardián” en San Isidro, California, en octubre de 1994; y la “Operación Salvaguardia” en la frontera entre Sonora y Arizona, ocasionando un desplazamiento de la población migrante hacia áreas más peligrosas y causando las muertes de hombres, mujeres y niños.

Sin embargo, éste no es el patrón que podemos identificar en la migración femenina, ya que en general las mujeres cruzan con documentos apócrifos o visas de turistas, por lo que los riesgos a los que se enfrentan son altos, tanto en el momento de cruce, como al establecerse en Estados Unidos. Esto se debe a que la mayoría radica de manera indocumentada hasta que tiene posibilidad de legalizarse. Las mujeres manifiestan ciertos temores al momento del cruce, lo cual ha sido recogido en el estudio de las organizaciones civiles; 36 por ciento consideró que su mayor temor es la migra; andar sola constituye el segundo temor, con 10.2 por ciento; y en tercer lugar, los posibles accidentes que pudieran presentarse en el momento de cruzar.

Si bien morir y ser maltratada aparecen con un porcentaje pequeño, resulta preocupante que el riesgo de muerte y la posibilidad del maltrato se ubiquen en la cuarta posición de los mayores temores al cruzar. Esto significa que muchas de las mujeres ignoran los riesgos a los que se van a enfrentar al momento de cruzar. Por otro lado, un alto porcentaje, 26.3, manifestó tener otro tipo de temores, lo que confirma la diversidad de riesgos que enfrenta esta población.

Las mujeres no emigran por temporadas en función de su trabajo remunerado, como se identifica a la migración estacional masculina. La permanencia de las mujeres y su movilidad se pueden explicar en función de varios factores que están relacionados, tales como su condición migratoria, el ciclo de vida y la formación de una nueva familia; de manera que las mujeres tienden a establecerse por periodos más prolongados en Estados Unidos.

El resultado de varias investigaciones sobre mujeres migrantes presenta un patrón migratorio diferente al de los hombres, ya que la migración no es cíclica, sino de permanencia larga, con poca o nula experiencia migratoria; la mayoría de las mujeres que emigra lo hace una sola vez, aunque cuenta con el capital social de la experiencia migratoria de familiares. Según el estudio de las organizaciones civiles de la frontera norte, para 72.6 por ciento de las mujeres entrevistadas era la primera vez que cruzaban, 27.1 por ciento se ubicaba entre el segundo y décimo viaje, y tan sólo 0.3 por ciento superaba los 10 cruces. El promedio de cruces en la vida de una mujer migrante es de dos veces.

Cabe señalar que pueden identificarse similitudes con la migración masculina, por ejemplo, las mujeres también emigran por razones laborales, o de aventura; pueden emigrar solas (lo que es considerado como migraciones autónomas) o familiares (asociativas). Al respecto, seis de cada 10 mujeres migrantes deportadas entrevistadas manifestaron que iban en busca de trabajo por no encontrarlo en sus lugares de origen, o por lo raquítico de los salarios. En segundo lugar, 22 por ciento contestó que cruzó hacia Estados Unidos para reunirse con su familia, ya sea esposo, padres o hijos; mientras que 15.8 por ciento cruzó por diversas razones, como estudiar, ir de visita o la aventura.

### **Familia migrante, nuevo factor del proceso migratorio**

La familia es un elemento importante para el establecimiento de los migrantes, a través de ésta se generan fuertes lazos en la nueva sociedad. Existen diferentes formas de concebir a la familia:<sup>4</sup> familias transnacionales y familias binacionales. Las primeras, “familias con uno o más miembros en Estados Unidos y uno o más miembros residiendo en su país de origen”; la familia binacional, “cuando nos referimos a una familia que consiste tanto de inmigrantes indocumentados como de ciudadanos americanos o residentes legales”. De acuerdo con el autor, los hijos nacidos en Estados Unidos se ven más renuentes a regresar al lugar de origen de los padres.

Estudios realizados<sup>5</sup> han buscado aproximarse a una caracterización de las familias transnacionales. Para él, la familia tanto en sentido nuclear como extenso, se dispersa a lo largo y ancho de los espacios sociales transnacionales, así pasan temporadas en un país y temporadas en otro. Tienen hijos, padres, hermanos, cuñados, tíos, sobrinos, compadres y comadres, amigos y enemigos, en ambos lados de la frontera; desarrollan sus proyectos de vida en uno y otro país.

En las encuestas realizadas en Baja California a las mujeres deportadas, se abordó el aspecto de los dependientes económicos e hijos. Más de la mitad (56.5 por ciento) manifestó tenerlos en sus lugares de origen o en Estados Unidos, ya sean hijos u otros parientes. Esto nos podría indicar que este porcentaje de mujeres tiene una responsabilidad muy grande que cumplir y que de alguna forma la está asumiendo o la está enfrentando con la decisión de migrar. El 60.9 por ciento de las mujeres también manifestó tener hijos, y de ellas, 70.7 por ciento tiene hijos menores de cinco años.

Una de las cuestiones sumamente sensibles para las mujeres migrantes resulta ser con quién deja a los hijos para su cuidado. Al respecto, aparecen en primera línea los familiares en el lugar de origen, principalmente las madres o abuelas, representando 45.3 por ciento; en segundo lugar, 17.3 por ciento dejó a los hijos con “otras personas”; mientras que 11.6 por ciento tiene a sus hijos ya con el esposo que vive en Estados Unidos; y finalmente, 10.8 por ciento de las mujeres cruzó con su hijos.

Sobre la decisión de emigrar, siete de cada 10 mujeres (71.1 por ciento) manifestaron que decidieron emigrar por su propia voluntad. Una de cada 10 (10.2 por ciento) confiesa que su esposo fue el que decidió que

<sup>4</sup> Chávez, 1998.

<sup>5</sup> Herrera, 1997.

ella emigrara. También, en la misma proporción, una de cada 10 mujeres tomó la decisión en pareja. Para el 8.5 por ciento restante, la decisión fue tomada por los hijos u otras personas. Hay que señalar que particularmente para la migrante soltera en sus diferentes modalidades, nueve de cada 10 tomaron la decisión ellas solas.

Esto hace suponer que el contexto cultural de la familia de la mujer migrante está cambiando, pues parece que la mujer comienza a tomar un papel más independiente, aunque no hay que descartar también que pudiera ser la desesperación la que obliga realmente a tomar la decisión de migrar.

Martha Luz Rojas Wiesner\*\*

En los últimos años, la movilidad poblacional en la frontera sur de México ha aumentado en volumen e intensidad. Este incremento en el número de migrantes es cualitativamente distinto al que se produjo durante la década de los ochenta. Poco a poco, los factores asociados con la migración se han vuelto más complejos. Los flujos migratorios tradicionales conservan su dinámica, pero hay otros que se crean y recrean en un proceso con nuevas dimensiones, diversificando las causas y las motivaciones que conducen a los y las migrantes a buscar las oportunidades que no existen en sus países de origen. Así, participan nuevos y variados actores y actoras sociales, se abren rutas y se enfrentan adversidades nuevas y más difíciles.

El aumento en el volumen, la intensidad del fenómeno y la complejidad de las experiencias migratorias, son elementos que se conjugan para desafiar un mejor conocimiento del fenómeno migratorio en la frontera sur de nuestro país. Hasta ahora, sólo se cuenta con fragmentos o instantáneas de un proceso que demanda un mayor esfuerzo, tanto de las instituciones gubernamentales como de los sectores académicos y de la sociedad civil, para conocer mejor la dinámica y las características de los movimientos de población en, hacia y a través de esta frontera que separa a México de sus vecinos centroamericanos.

Vulnerabilidad, riesgo y derechos humanos, estrategias de vida y de migración, redes familiares y sociales, flujos documentados o indocumentados, costos y beneficios de la migración, reunificación familiar, migración independiente o asociada, migración de menores y migración de mujeres, entre otras, son algunas de las temáticas que recientemente han cobrado importancia en el estudio de la migración en la frontera sur de México, a pesar de que hace ya una década se llamaba la atención sobre la vulnerabilidad, riesgo y violación de derechos humanos de los migrantes centroamericanos de paso a Estados Unidos.

Aun cuando son pocos los estudios enfocados hacia la temática particular de las mujeres migrantes en la frontera sur de México, es posible identificar algunos de los flujos en los que ellas participan y señalar algunas de sus principales características. Esta información es complementada con datos registrados por las pocas organizaciones civiles de atención a migrantes, en particular en la ciudad de Tapachula, Chiapas, y en el vecino pueblo de Tecún Umán, en Guatemala. Algunos datos relacionados con trabajadoras agrícolas han sido proporcionados por el Instituto Nacional de Migración (INM), pero ha sido necesario ir directamente a los archivos para poder distinguir la presencia de las mujeres en la mencionada corriente migratoria.

Se puede ubicar a las mujeres que participan en la migración internacional a la frontera sur de México en dos grandes grupos: quienes llegan a dicha región para trabajar de manera temporal en los municipios o regiones fronterizas y quienes vienen con el propósito de atravesar esta región y llegar a Estados Unidos.

\* Foro migraciones, [www.bibliotecadigital.conevyt.org.mx/colecciones/documentos/migracion](http://www.bibliotecadigital.conevyt.org.mx/colecciones/documentos/migracion), 16 de julio de 2005

\*\* El Colegio de la Frontera Sur.

En el primer grupo están las trabajadoras agrícolas, del servicio doméstico, comerciantes del sexo y algunas comerciantes. En el segundo, no se pueden distinguir las migrantes según la actividad laboral que desempeñan, toda vez que su paso por esta región no está definida temporalmente. Sin embargo, muchas mujeres se ven en la necesidad de desempeñar algún tipo de trabajo que les permita seguir migrando hacia el norte del país. Una de las principales características es que la mayor parte de todas estas mujeres migran de manera irregular o indocumentada. La excepción a esta regla es la de trabajadoras agrícolas guatemaltecas, quienes, en su mayoría, entran al territorio mexicano con un permiso expedido por las autoridades migratorias mexicanas. Este permiso, denominado Forma Migratoria para Visitantes Agrícolas, sólo es concedido a las trabajadoras y a los trabajadores de Guatemala para laborar de manera temporal en el estado de Chiapas.

Otra característica a destacar es la temporalidad de la migración. En el caso de las trabajadoras agrícolas, las del servicio doméstico y las comerciantes, su estancia en el territorio mexicano es temporal, aunque esta temporalidad varía para cada caso. Sin embargo, lo que interesa destacar es que el objetivo de su estancia es trabajar, o acompañar a algún familiar trabajador o trabajadora, por un periodo determinado, al término del cual regresan a su país de origen. En el caso de las mujeres transmigrantes, es decir, aquellas que van de paso, su estancia en la región fronteriza es breve. Su duración depende de los recursos con que cuenten para continuar su viaje. Varias de las trabajadoras sexuales pueden ser ubicadas en este flujo de mujeres transmigrantes, pues se dedican a esta actividad remunerada para obtener recursos que les permitan continuar. Para otras trabajadoras sexuales, su permanencia en los municipios fronterizos es más permanente. Algunas de ellas pueden tardar años para proseguir hacia Estados Unidos; otras, incluso, ya no intentan seguir con su propósito inicial y deciden regresar a su país de origen, o se quedan en México, en donde ya se han establecido y han nacido sus hijos.

En los párrafos que siguen se presentan algunas características de los distintos grupos que se han mencionado. Cabe señalar que dichas características no deben ser generalizables a todas las mujeres migrantes en la frontera sur de México. Sin embargo, sirven para uno de los posibles diagnósticos de la situación y las condiciones de las mujeres en dicho movimiento de población.

### **Las trabajadoras del servicio doméstico**

Hasta ahora, no se ha documentado desde qué época las mujeres jóvenes de Guatemala se comenzaron a incorporar al servicio doméstico en las localidades fronterizas del lado mexicano y desde cuándo aumentó su volumen. Igualmente, se desconoce la participación de mujeres de otras nacionalidades centroamericanas en la prestación de este servicio, aunque se conocen algunos casos de mujeres hondureñas que trabajan en esta actividad en algunas ciudades fronterizas. Lo cierto es que con la información que se ha obtenido, se puede señalar la importancia de este trabajo para muchas familias de la región del Soconusco, en particular para las familias de la ciudad de Tapachula, principal centro urbano y comercial de la región.

Según datos de una encuesta realizada en 1999 por el Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova a 60 trabajadoras domésticas, se trata de mujeres jóvenes, mayoritariamente indígenas, quienes comenzaron a trabajar antes de los 14 años y que provienen del vecino Departamento de San Marcos, en Guatemala.

Una parte de ellas inició su experiencia en el servicio doméstico cuando venía acompañando a sus padres o familiares trabajadores agrícolas. Fundamentalmente, vienen a trabajar a México para ayudar económicamente a sus familias y porque aquí el pago por su trabajo es mayor que en Guatemala.

Cerca de la mitad de las mujeres encuestadas declaró haber recibido algún tipo de maltrato en las casas en donde ha trabajado. Básicamente, el tipo de maltrato es verbal. Algunas se quejaron del exceso de trabajo, el bajo salario o la comida insuficiente o inadecuada. Diversos testimonios de las propias trabajadoras del servicio doméstico, y de otras personas que han sido testigos del trato del que son objeto, coinciden en señalar las pésimas condiciones laborales que estas trabajadoras enfrentan en pueblos o ciudades fronterizas. Mujer, indígena, guatemalteca (extranjera), indocumentada, analfabeta y trabajadora del servicio doméstico (peyorativamente “sirvienta”), son elementos que constituyen una identidad de discriminación y maltrato en esta zona del país.

### Las trabajadoras agrícolas

Este grupo de mujeres forma parte de un flujo migratorio tradicional en la frontera sur de México. Dicho flujo está compuesto básicamente por familias guatemaltecas que, año con año, se desplazan temporalmente a una gran región de Chiapas que abarca cerca de 20 municipios, para desempeñar actividades de los distintos cultivos agrícolas.

Este desplazamiento de trabajadores y trabajadoras se hace de manera documentada o indocumentada. En el caso del flujo documentado, se ha estimado que cerca de 16 por ciento del total de permisos concedidos por el INM corresponde a entradas de mujeres. En este apartado presentamos algunos datos preliminares de un estudio que actualmente se realiza en El Colegio de la Frontera Sur. La información está basada en una muestra de 162 encuestas a mujeres en el momento de contratación y documentación en las delegaciones del INM ubicadas en la franja fronteriza (Ciudad Hidalgo, Talismán y Unión Juárez). En su mayoría, las mujeres de este flujo migratorio son menores de 30 años. Su edad promedio es de 25 años. Cerca de la mitad son mujeres sin parejas (solteras, viudas y separadas) y las demás son mujeres unidas o casadas. El grado de escolaridad promedio es tercero de primaria, aunque cerca de la mitad del total de mujeres declaró no saber leer ni escribir. Proviene, fundamentalmente, de tres de los 22 Departamentos de Guatemala: San Marcos, Quetzaltenango y Retalhuleu. Las mujeres vienen a México porque aquí pagan mejor que en Guatemala, porque hay trabajo seguro y porque aquí dan comida o hay cambios de comida (variación en la dieta que ofrecen las unidades productivas).

La mayor parte de las mujeres declara que viene a trabajar (84 por ciento). En una proporción muy baja vienen a buscar trabajo (10 por ciento) y sólo cinco por ciento de las mujeres se declara como acompañante.

De hecho, 90 por ciento del total de mujeres afirma haber sido contratada como trabajadora. Las actividades que realizan las mujeres son aquellas que demandan los cultivos de la región (café, plátano, papaya y otras frutas). Aunque son contratadas en mayor proporción para el corte de café, también desempeñan una gran variedad de actividades que incluyen limpieza, abono, corte y selección, e inclusive labores de cocina para los trabajadores.

La mayoría de las mujeres declara que recibirá pagó por su trabajo. En promedio, recibirán 33 pesos, pero hay mujeres que recibirán desde cinco hasta 60 pesos. En las últimas encuestas, realizadas directamente en una de las fincas, se encontró que a las mujeres se les paga 20 pesos, mientras que a los hombres 42 pesos por actividades de limpieza de cafetal.

La mayor parte de las mujeres realiza sus labores en jornadas que pueden comenzar de las tres a las seis de la mañana. Algunas concluyen sus actividades a las dos, tres o cuatro de la tarde, pero hay otras que continúan hasta las nueve, 10 u 11 de la noche. En su mayoría, las mujeres duermen en galeras. Un poco menos de la mitad de las mujeres declara haber dormido en el piso y un tercio en una cama de tabla sin colchón. Más de la mitad de las mujeres durmió en el mismo lugar que el resto de los trabajadores.

Cuando las trabajadoras o alguno de sus familiares se enferma, sólo una tercera parte de las mujeres dice haber recibido algún tipo de ayuda de su empleador o empleadora, la cual consistió en algún medicamento sin receta médica.

Con información complementaria del Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova y de los registros del Grupo de Protección a Migrantes Beta Tapachula (ver anexo), se sabe que la mayor parte de las quejas de los trabajadores y de las trabajadoras agrícolas están referidas al incumplimiento de los contratos y a la retención de sus pagos y de sus documentos.

### **Las trabajadoras sexuales y las trabajadoras de los bares**

Ciudad Hidalgo, Cacahoatán, Puerto Madero y Tapachula, son algunos de los centros urbanos de la región fronteriza del Soconusco en donde varias de las mujeres migrantes desempeñan labores relacionadas con el sexo comercial. De acuerdo con datos de un estudio realizado en 1999 por el Instituto Nacional de Salud Pública, en la primera de estas localidades, la mayor parte de las 55 mujeres entrevistadas que en ese año trabajaba en la zona de los bares (zona de tolerancia) era de origen centroamericano. Fundamentalmente, eran mujeres de Guatemala (73 por ciento), aunque, en menor proporción, había mujeres de El Salvador (11 por ciento), Honduras (nueve por ciento) y México (siete por ciento). La mayor parte de las mujeres dedicadas a esta actividad usaba esta ciudad fronteriza como lugar de tránsito para conseguir recursos económicos y proseguir su viaje a Estados Unidos o conocer a alguien que las acercara a la frontera norte.

Básicamente, se trataba de mujeres jóvenes, pues 70 por ciento tenía entre 18 y 27 años. Una tercera parte de ellas era analfabeta. Poco menos de la mitad declaró ser soltera y el resto haber estado casada o unida, pero al momento de la encuesta estaban separadas o huían de una situación de violencia conyugal. Un poco más de las tres cuartas partes de las mujeres (80 por ciento) tenía hijos en su país, quienes en su mayoría eran mayores de 12 años, lo cual indica que ellas eran muy jóvenes cuando los tuvieron.

El tiempo de permanencia en Ciudad Hidalgo es variable. La estancia mínima era de tres meses, pero había mujeres que llevaban dos años en ese puerto fronterizo. Tres cuartas partes de las mujeres trabajaban en el comercio sexual por problemas económicos. Dada su condición de indocumentadas, las mujeres señalaban que la mejor vía para obtener dinero para seguir el viaje a Estados Unidos era ejerciendo la prostitución. Las

propias mujeres expresaron sentirse diferentes por ser extranjeras y se sentían más vulnerables y expuestas a mayores riesgos que las mexicanas. Estos riesgos incluyen la exposición al contagio de enfermedades de transmisión sexual y a la violencia sexual. Muchas de ellas son objeto de chantajes por su condición de indocumentadas. Otras son obligadas a permanecer en este tipo de trabajo por las deudas que han adquirido con sus empleadores o empleadoras. A pesar de que muchas mujeres no denuncian los casos de violencia y maltrato por temor a ser deportadas, se logran identificar unos cuantos casos de mujeres que buscan ayuda en alguna institución (ver anexo).

### Mujeres transmigrantes

Este grupo de mujeres forma parte de un gran flujo de migrantes cuya intensidad y volumen ha aumentado en los últimos tres años. Las razones de esa movilidad son básicamente económicas, las cuales han sido exacerbadas por los desastres naturales que recientemente han afectado algunos países centroamericanos. En particular, el huracán Mitch, a fines de 1998, y el terremoto de El Salvador, a principios del 2001, han profundizado la crisis económica en la región. Los datos recientes de la Delegación Regional del INM en Tapachula, Chiapas, sobre aseguramientos y deportaciones, son un indicador de la dinámica de la movilidad poblacional en la zona fronteriza de Chiapas con Guatemala. Si bien son datos que no están desagregados por sexo, deben ser considerados para el planteamiento de hipótesis respecto a la participación de las mujeres en la trans migración hacia Estados Unidos. En particular, cuando se constata la presencia de mujeres en los albergues de la zona fronteriza y se conocen los casos atendidos por los consulados y por el Grupo Beta de Protección a Migrantes.

De una encuesta realizada en 1999 por varias organizaciones que trabajan por los derechos de las y los migrantes a 922 mujeres migrantes de paso hacia Estados Unidos, se pueden obtener algunos datos sobre sus características y las condiciones de su migración. Del total de mujeres encuestadas, cerca de 95 por ciento proviene de Centroamérica, fundamentalmente de Guatemala, Honduras y El Salvador. Tres cuartas partes de ellas, son mujeres menores de 30 años. La mayoría sabe leer y escribir. Más de la mitad de las mujeres son solteras y sólo una cuarta parte de ellas es casada o en unión. 65 por ciento del total de mujeres tiene al menos un hijo; sólo una proporción baja (13 por ciento) declaró que viajaba con sus hijos y las demás los dejaron con algún familiar en el país de origen. Alrededor de 40 por ciento es madre de niños y niñas menores de cinco años.

Fundamentalmente, las mujeres migran por razones económicas. Su intención es buscar trabajo en Estados Unidos. Sólo una de cada 10 mujeres declaró que su motivación era la reunificación familiar. Las mujeres salen de sus países porque tienen que sostener a sus hijos y a sus padres, pero también porque hay problemas de violencia intrafamiliar y abandono de sus parejas. Es importante destacar que alrededor de 80 por ciento de las mujeres tomó la decisión de migrar sin la intervención de otros familiares o personas.

Como las demás mujeres migrantes, las mujeres transmigrantes enfrentan una serie de problemas durante su trayecto. Por su condición de indocumentadas, constituyen un grupo extremadamente vulnerable y están expuestas a distintos riesgos. Asalto, extorsión, violencia sexual, enfermedad y muerte, son algunos de estos riesgos que deben enfrentar en su trayecto (ver anexo).

## Conclusiones

Si bien no se cuenta con la información desglosada por sexo, los pocos trabajos sobre la migración en la frontera sur permiten hacer visible la participación de las mujeres en este proceso. Las condiciones de esta movilidad poblacional exponen a las mujeres a múltiples riesgos y las vuelve aún más vulnerables.

Los datos hasta ahora obtenidos, contradicen los esquemas tradicionales de la migración. No se trata de una migración asociada a los hombres, ni por motivos de reunificación familiar. Aun en el caso de las trabajadoras agrícolas, que viajan por lo regular con el grupo familiar, una proporción importante de las mujeres no se declara como acompañante. Ellas migran y se documentan como trabajadoras. Para la mayor parte de las mujeres transmigrantes, la decisión de migrar es de ellas y viajan porque buscan trabajo. Destaca en este grupo, igualmente, la mayor presencia de mujeres solteras o mujeres sin pareja.

Los testimonios de las migrantes llaman la atención sobre violación a sus derechos humanos. Lo preocupante es que estas denuncias no son nuevas y que los hechos se presentan desde hace varios años. Es necesario, entonces, conjuntar esfuerzos en varios sentidos:

- Uno de ellos tiene que ver con la urgente tarea de solicitar con insistencia a las autoridades migratorias y gubernamentales en general, que las estadísticas sean presentadas por sexo. Esta solicitud debe ser enfática en las razones de la importancia de esta práctica.
- Otra recomendación que debe ser hecha a las autoridades migratorias está relacionada con la documentación de trabajadoras agrícolas, pues aunque la mujer venga en un grupo familiar, su calidad migratoria debe quedar claramente especificada, privilegiando su condición de trabajadora sobre la de acompañante.
- Una tercera recomendación es la de buscar la cooperación binacional para que a las mujeres que vienen a trabajar de manera temporal y a los familiares que le acompañan se les garanticen condiciones laborales dignas y acceso a los servicios de salud.

## Lectura 6

### Recomendaciones para incorporar la perspectiva de equidad de género en la formulación de un proyecto\*

La redacción de un proyecto requiere de muchos esfuerzos para definir cuáles son las diferentes etapas por seguir con el objetivo de alcanzar el impacto deseado.

Este proceso demanda un ejercicio de abstracción y síntesis con el objetivo de definir, ordenar y valorar las ideas y la mejor forma de presentarlas. Es responsabilidad de las personas encargadas de formular el proyecto, garantizar que los principios de género estén presentes en todo su quehacer, teórica y metodológicamente, para hacer posible la integración transversal del enfoque de equidad, tanto en los fundamentos, objetivos, planes y recursos, como en la estructura administrativa encargada de ejecutar la iniciativa.

Una propuesta de proyecto no es sólo un documento diseñado para un donante, sino una guía que orienta la ejecución y evaluación de la iniciativa. Existe una gran diversidad de formas y estructuras para elaborar un proyecto. Para este módulo, se han revisado una serie de métodos y guías.<sup>1</sup>

La que presentamos a continuación, es una estructura general compatible con los diferentes formatos antes mencionados. Será, sin duda, responsabilidad de las personas encargadas de la elaboración de los proyectos, adaptar creativamente las recomendaciones que este módulo presenta, para cada uno de los pasos en la formulación de proyectos.

#### Antecedentes

En este apartado se presenta una descripción del contexto en que se ubica el proyecto. Comprende los referentes cuantitativos y cualitativos de un sistema de interrelaciones sociales, económicas, demográficas, históricas, ecológicas, políticas, legales y culturales, donde participan hombres y mujeres, para identificar los elementos claves que determinan las relaciones de género.

Incluye una descripción del área geográfica del proyecto, las actividades que se desarrollan en su área de influencia, la información de organizaciones o instancias que se van a encargar de ejecutarlo y la experiencia que tienen sobre el tema a desarrollar. Es importante identificar cuál es la estrategia de las instituciones ejecutantes sobre el tema del proyecto.

\* Tomado de: Lorena Aguilar, Redna Nicaragua, *Lo que comienza bien termina mejor: Elaboración de propuestas con enfoque de género*, Serie Equidad, Unión Mundial para la Naturaleza, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, San José Costa Rica, 1998

<sup>1</sup> Marco lógico; los lineamientos establecidos por los donantes como el International Development Center de Canadá (IDRC), Gobierno de Holanda, Swedish International Development Cooperation Agency (Sida), Agencia Canadiense para el Desarrollo (ACDI), Cooperación Alemana (GTZ) y las Guías Metodológicas de la Iniciativa de Monitoreo y Evaluación de la Unión Mundial para la Conservación de la Naturaleza (UICN).

Se recomienda que las personas encargadas de la elaboración de la propuesta analicen los elementos que a continuación se presentan con el propósito de definir cuáles son pertinentes. Esta definición dependerá en gran medida de los objetivos y del impacto que cada iniciativa pretende lograr. En algunos casos, es posible que no se cuente con la información necesaria (por ejemplo, datos desagregados por sexo, lo cual podría ser uno de los elementos a investigar durante el desarrollo del proyecto).

Con los antecedentes logramos:

- Conocer la situación política y los eventos históricos de las comunidades y sus implicaciones para las mujeres.
- Expresar de forma clara y concisa la situación, condición y posición de género en el área de incidencia, en cuanto condiciones de vida, producción de bienes y servicios en la zona, la posición social, los aspectos ecológicos, económicos, productivos y políticos de los diversos grupos sociales, las organizaciones existentes y el nivel de involucramiento de hombres y mujeres. Toda la información debe ser presentada con los datos desagregados por sexo.
- Reflejar las necesidades y demandas planteadas por mujeres y hombres de la población de interés, sobre la base de un diagnóstico participativo con enfoque de equidad de género. Identificar normas, patrones y leyes que afectan en forma diferenciada a hombres y a mujeres (tanto de leyes del país como de derecho consuetudinario, el cual está basado en costumbres y tradiciones).
- Presentar cuál es la división sexual del trabajo, en los grupos participantes; ¿quién hace qué?, ¿cuándo y cómo lo hace? Tanto en labores productivas, reproductivas y comunales.
- Identificar cuál es el acceso, uso y control por parte de mujeres y hombres de los recursos, bienes y servicios. Especial atención deberá darse a aquellos recursos y servicios en los que el proyecto pretende tener algún nivel de incidencia.
- Reflejar tendencias demográficas tales como: tasas de natalidad y movimientos migratorios de hombres y mujeres. Incluir datos cuantitativos y cualitativos que revelen las relaciones de poder y subordinación entre hombres y mujeres de los grupos participantes.
- Identificar las formas de participación de las mujeres (cantidad y calidad) en los procesos de toma de decisiones en el nivel comunitario, en la casa y en las organizaciones comunales.
- Hacer referencia de las acciones y resultados obtenidos sobre este tema, en otras fases de un mismo proyecto, u otras iniciativas que se hayan trabajado en la zona de influencia.
- Expresar la voluntad y la capacidad de la organización para planificar e implementar actividades en las que las mujeres tendrán igualdad de oportunidades y derechos. Dejar de manifiesto las opiniones de la organización que implementará el proyecto en relación con la equidad de género.
- En caso de establecer alianzas con otras organizaciones para reforzar la incorporación del enfoque de género, determinar el grado de involucramiento, su experiencia y compromiso.

### Ejemplo

El Parque Dos Ospinos fue creado hace 15 años, sus áreas protegidas tienen una extensión de 5 240 hectáreas, con una laguna de cinco kilómetros, en cuyos alrededores están las comunidades de Santa Marta, Guacalillo y San Juan Este, en donde se estima que habitan unas 230 familias. La creación del Parque generó en los pobladores expectativas acerca de una posible ayuda de las instituciones del Estado, lo cual no se concretó en acciones para su beneficio.

La actividad productiva principal en las comunidades aledañas al parque, con condiciones de pobreza extrema, es la de granos básicos, a un nivel de subsistencia y de manera incipiente, algunos productos de exportación como el cardamomo. El diagnóstico participativo refleja que en cuanto a los granos básicos, los hombres se encargan principalmente de la preparación de los terrenos y del riego de agroquímicos. Las mujeres se encargan de la siembra y de las actividades postcosecha. En el caso del cardamomo, la siembra y el mantenimiento de las parcelas son realizados por los hombres y la cosecha por las mujeres. La comercialización del cardamomo solamente está en manos de los hombres.

El único tipo de energía empleada es la leña, cuya recolección y acarreo es realizado por mujeres, niños y niñas. En la zona de amortiguamiento está restringida la tala de árboles, lo cual sumerge la actividad de las mujeres para proveer de energía, en la ilegalidad. También afecta a los hombres, porque no pueden talar árboles para hacer botes. La zona presenta un avanzado proceso de deforestación y en ella se desarrollan actividades de caza y pesca que afectan los recursos naturales del parque. Un estudio reciente realizado por la Universidad Autónoma demuestra una reducción importante de especies de fauna, principalmente las endémicas, comparado con los registros de hace 10 años.

La población está dispersa en parcelas aisladas. El 10 por ciento de las tierras están tituladas y el resto de éstas son posesiones comunales. En ninguno de los casos a nombre de mujeres. Predominan los grupos familiares constituidos por familias de hecho, con un promedio de ocho miembros o más.

El nivel de analfabetismo en las zonas de amortiguamiento del Parque Nacional Dos Ospinos es de 60 por ciento, del cual 80 por ciento de las mujeres son analfabetas y 40 por ciento de los hombres. Los niños y niñas en edad escolar tienen escasas posibilidades de asistir a un centro educativo, tanto por su difícil acceso, como por su temprana incorporación a las actividades productivas. Las niñas tienen aún menos posibilidades, por el temor de que se desplacen solas por largos y peligrosos senderos y trochas (veredas o brechas).

La zona carece de servicios básicos de atención en salud, debiendo desplazarse para recibir atención médica cerca de 15 kilómetros, en condiciones en donde no hay transporte público. Las personas más afectadas son las mujeres, por la ausencia de servicios. Acude a la zona cada 15 días un equipo ambulatorio de atención primaria, que atiende diarreas e infecciones respiratorias en las y los niños, además de la atención de accidentes en los hombres y mujeres adultas. Ocasionalmente, tienen anticonceptivos a disposición de quienes asisten a la consulta.

Tradicionalmente, los hombres jóvenes han salido en busca de empleo agrícola hacia otras zonas; recientemente, las mujeres jóvenes y algunas jefas de hogar han dejado a sus hijos e hijas al cuidado de las abuelas e inician migraciones laborales a los centros de población más cercanos. En los últimos cinco años, han venido a la zona familias campesinas de las zonas dedicadas a la ganadería ubicadas al sur del parque, lo que aumenta la presión sobre los recursos naturales y los escasos servicios disponibles.

Existen en la zona dos organizaciones: una es religiosa y en la otra laboran los guardaparques. En las actividades promovidas por la iglesia participan mayoritariamente mujeres, niños y niñas y algunos hombres mayores. Los guardaparques son todos hombres y establecen vínculos con los hombres campesinos.

La organización que se va a hacer cargo del proyecto tiene la experiencia previa de un proyecto piloto de agricultura orgánica, desarrollado durante tres años, en el que participaron 21 hombres y cinco mujeres. De los funcionarios del proyecto, la tercera parte ha recibido capacitación básica de género; concretamente, han participado en uno o dos talleres de sensibilización. La política explícita del organismo que representan enuncia entre sus postulados la prioridad de las acciones por la equidad de género.

## Justificación

Es el fundamento del proyecto, la razón de su existencia. Debe dar respuestas a las preguntas: qué, por qué y para qué del proyecto.

En este sentido, deja planteado a qué transformaciones económicas, sociales y ecológicas apuntarán sus acciones. Los elementos centrales de la justificación serán el marco del objetivo de desarrollo de la organización y de la política de equidad de género. Los elementos a considerar en la justificación serán:

- Definir la elaboración de una política o posición en relación con la equidad de género en la organización; en caso de que no la hubiese, que exprese el interés por aportar a la transformación de las relaciones de poder entre géneros.
- Reflejar de qué manera incidirá el proyecto para transformar situaciones de desigualdad e inequidad, al determinar en qué demandas de las mujeres y de los hombres el proyecto ofrecerá apoyo, a partir de las necesidades básicas y estratégicas planteadas por los grupos en un proceso participativo.<sup>1</sup>
- Exponer la voluntad del proyecto en abrir espacios para las mujeres que por su condición y posición de género no han tenido acceso a recursos: tierra, crédito, herramientas y asistencia técnica, entre otros.

<sup>1</sup> Intereses o necesidades básicas son aquellos relacionados con la sobrevivencia: abrigo, alimentación, agua y casa, entre otros. Los intereses estratégicos se refieren a aspectos como la participación, ciudadanía, democracia, autonomía y solidaridad, dirigidos a transformar la posición de subordinación.

**Ejemplo:**

Las actividades productivas de la zona generan escasos ingresos, a menudo manejados por los hombres, en una economía de subsistencia, en donde las condiciones de vida son precarias, particularmente para las mujeres, las y los niños y las y los adultos mayores, quienes tienen las peores condiciones en términos de acceso y uso de los recursos.

La degradación de los recursos ambientales es acelerada; la leña y el agua son recursos críticos, cuya obtención y uso son parte de los “deberes” que se consideran propios de las mujeres. En muy contadas ocasiones, los hombres participan de estas actividades.

Una de las situaciones que acentúan la vulnerabilidad de las comunidades es el aislamiento de las parcelas, uno de los determinantes de sus escasas posibilidades de participación y organización en esfuerzos de orden colectivo.

Es por ello que la prioridad para el proyecto es la participación y organización de los hombres y de las mujeres de las zonas aledañas al parque, para analizar y reflexionar sobre las repercusiones del deterioro ambiental sobre la calidad de vida de la población y hacer posible la diversificación y aumento de la producción y el impulso de la comercialización.

Al aprovechar la experiencia obtenida con el proyecto de agricultura orgánica, se promoverá la participación con prioridad de las mujeres y de los hombres en la introducción de cultivos permanentes (frutales), y el uso y manejo de especies menores silvestres, como garrobos o iguanas. De esta manera se busca mejorar los ingresos monetarios y en especie de las familias, asegurando el acceso y beneficio de mujeres y hombres, en condiciones más equitativas, y reducir los impactos negativos en el ambiente.

Al considerar las condiciones de pobreza extrema, el proyecto debe prever el uso de recursos para brindar algunos servicios básicos.

## **Grupos y personas participantes**

Este apartado está dedicado a la identificación de las personas, familias y grupos sociales involucrados en el proyecto, y que son la razón fundamental de la existencia de los proyectos de desarrollo. En la ejecución del proyecto se establecen relaciones directas con algunas personas y con otras relaciones indirectas.

Las poblaciones objetivo de las acciones de desarrollo deben ser identificadas tomando en cuenta la diversidad de los grupos (clase social, etnia, edad y sexo, entre otras). Con esta premisa, la comunidad no será presentada como un grupo homogéneo de personas, sino que se reconocerá la diversidad de su conformación.

#### Recomendaciones:

- Identificar el grupo o grupos que beneficiará el proyecto, incluyendo elementos que caractericen a los y las participantes en el proyecto, especificando las personas, grupos o familias de interés.
- Mencionar cuántos hombres y mujeres participarán y establecer el porcentaje que representan de la población total del proyecto.
- Exponer el por qué se enfocarán acciones con las mujeres y los hombres de los grupos participantes y cómo las acciones que se ejecuten tendrán un impacto en la construcción de nuevas formas más democráticas. En este sentido, es necesario plantearse qué aspectos de las relaciones diferenciadas por género se considerarán y con qué grupos específicos se trabajará.
- Destacar a grupos de mujeres que tienen condiciones de desventaja y, sin embargo, son personas con igual potencial y fortaleza en donde el proyecto brindará apoyo. Tradicionalmente, reconocidas como: mujeres jefas de familia, madres solteras, viudas.

#### Ejemplo:

El proyecto estará dirigido a las y los campesinos de la zona de amortiguamiento del Parque Dos Ospinos, particularmente los más vulnerables, aquellos cuyas parcelas presentan mayor degradación ambiental y, por ende, con menores posibilidades de satisfacer sus necesidades de bienestar. También son grupos de especial interés aquellos cuyas parcelas presentan potencial de convertirse en demostrativas para la producción agroecológica. En las parcelas seleccionadas se desarrollarán acciones con mujeres y hombres.

Se identificará y fortalecerá el liderazgo comunal, creando las condiciones para la participación de mujeres en la definición de nuevas organizaciones productivas de diversa índole.

Los y las maestras de las escuelas serán otro grupo fundamental de atención para la sensibilización y promoción de actividades agroecológicas con participación equitativa de ambos sexos. De igual manera, los guardaparques serán incorporados en esta línea de trabajo.

Se buscará la coordinación de las actividades entre los grupos que prestan servicio en la zona, como es el caso de la atención en salud, instituciones estatales y organizaciones no gubernamentales que podrían tener interés en trabajar en la zona.

El personal, que facilitará el desarrollo de las acciones propuestas en el presente proyecto conjuntamente con la comunidad, debe estar comprometido con los objetivos y ejes transversales de la iniciativa. Por esta razón será sensibilizado y capacitado durante todo el proceso de ejecución.

## Objetivo de desarrollo a largo plazo o misión

El objetivo de desarrollo plantea una situación ideal que se desea alcanzar. El proyecto contribuye a alcanzar ese objetivo, pero no asume el compromiso total de alcanzarlo. Para plantearlo desde una perspectiva de equidad de género es necesario:

- Integrar en la redacción de forma explícita la búsqueda hacia la equidad, considerando ésta como uno de los principios que rigen al proyecto.
- Señalar en qué problemas y en qué mujeres y hombres va a incidir.
- Identificar la situación a la que pretende contribuir y los cambios que promoverá en sectores, grupos o personas durante todo el proceso.

### Ejemplo:

Mejorar las condiciones de vida de hombres y mujeres de la zona de amortiguamiento del Parque Dos Ospinos, a través del uso sostenible y la conservación de los recursos naturales y del reconocimiento de las inequidades y desigualdades existentes para la construcción de una sociedad más equitativa.

## Objetivo general

Define los cambios que el proyecto va a provocar, la situación que se espera alcanzar como consecuencia de la intervención del proyecto. Tener en cuenta las diferencias de género permitirá orientar acciones para superar las desigualdades e inequidades, produciendo un impacto más amplio e integral.

Por lo tanto, su redacción debe:

- Ser congruente con el objetivo de desarrollo.
- Expresar cuáles cambios hacia la equidad va a lograr el proyecto, en relación con el acceso y la toma de decisiones que tienen hombres y mujeres en los niveles interno y externo en que trabaja el proyecto.
- Incluir en qué porcentaje de mujeres y hombres se producirá el efecto que se espera, en términos de la equidad de género.

### Ejemplo:

Lograr un incremento, distribución y manejo de los ingresos económicos de manera equitativa para hombres y mujeres de las comunidades en Dos Ospinos, por medio de procesos coeducativos y organizativos en el manejo sostenible de los recursos naturales.

## Objetivos específicos

Son los productos que el proyecto puede garantizar que se van a lograr como consecuencia de sus actividades. Es necesario verificar que los objetivos específicos abarquen en su totalidad la intención del objetivo general.

Éste es uno de los pasos más difíciles, ya que constituye un eslabón que une la situación perseguida con las actividades que pueden realizarse. Es necesario que en los objetivos específicos quede muy claramente identificada la transversalidad del enfoque de equidad de género, tanto en el lenguaje empleado (incluir a mujeres y a hombres) como en el contenido de los objetivos que se redacten.

En este momento de la formulación del proyecto es propicio identificar con claridad los elementos de cambio que deseamos lograr, cada uno de los cuales puede expresarse en un objetivo específico lo más realista posible. La cantidad de objetivos por formular depende de la capacidad de actuación, de los recursos del proyecto y la diversidad de las acciones por emprender.

En la mayoría de los casos, es necesario definir algunos objetivos específicos dirigidos a las mujeres, considerando las brechas existentes entre géneros para asegurar, de esta manera, pasos firmes hacia la equidad.

Por lo tanto, los objetivos específicos se dirigen a:

- Identificar los cambios y las transformaciones que se espera alcanzar en las relaciones entre hombres y mujeres, en la búsqueda de la equidad.
- Definir condiciones que tiendan a empoderar a las mujeres con acceso, control, beneficios y poder de decisión sobre los recursos, especialmente sobre ellas mismas y su cuerpo.
- Considerar el abordaje de la subjetividad de las mujeres y los hombres, involucrando al personal de dirección del proyecto y los grupos y personas participantes.
- Implementar acciones que tiendan a detener los niveles de pobreza en mujeres y hombres.
- Promover acciones que se dirijan a desarrollar actividades productivas rentables, para que mujeres y hombres de los grupos participantes logren un mayor nivel de autonomía económica, personal y colectiva.
- Promover y/o consolidar en la organización de mujeres o de agrupaciones mixtas la participación real en la toma de decisiones.
- Definir acciones que promuevan el ejercicio de la ciudadanía plena de las mujeres.
- Contemplar acciones que tiendan a la democratización del poder y la toma de decisiones en el interior de los proyectos.

Por lo tanto, los objetivos específicos se dirigen a:

Ejemplo:

1. Desarrollar procesos de sensibilización de género en el personal a cargo del proyecto y en los y las destinatarias de éste.
2. Promover la participación de hombres y mujeres en nuevas instancias organizativas orientadas a la conservación y uso sostenible (producción) de los recursos.
3. Desarrollar un proceso participativo de educación ambiental integral, dirigido a la conservación de los recursos naturales y al reconocimiento de las diferencias de género en el acceso y uso de estos recursos y que contribuya al cambio de actitudes.
4. Generar y proponer alternativas de producción de mayor rentabilidad y amigables con el ambiente, para hombres y mujeres, incorporando el conocimiento de los grupos participantes.
5. Apoyar a las organizaciones locales con asistencia técnica y recursos económicos en materia de servicios básicos destinados prioritariamente a los grupos más vulnerables.

### Estrategias de ejecución

Describen todo el sistema de organización, en donde se integra lo técnico, metodológico y administrativo como condiciones necesarias para la ejecución del proyecto. En este apartado se definen las estrategias o modos de trabajo del proyecto. Responde al cómo se va a trabajar el proyecto, si va a desarrollarse en forma participativa, mediante grupos locales de hombres y mujeres, entre otros.

Recomendaciones:

- Una de las formas de garantizar la transversalidad del enfoque de equidad de género, en los proyectos organizados por componentes, es que en cada uno de ellos se establezcan responsabilidades para alcanzar la equidad, definidas dentro de las funciones de su personal permanente, con los respectivos recursos para su ejecución. De esta forma se garantizará que todos los componentes del proyecto incluyan acciones para el desarrollo del potencial de las mujeres y para el establecimiento de relaciones equitativas entre los géneros.
- Es prioritario que todas las actividades por desarrollar cuenten con los recursos técnicos y económicos y con los mecanismos que garanticen la participación y visibilización de las mujeres en los procesos productivos y sociales.
- Dentro de los recursos necesarios, promover el acceso a los recursos técnicos tales como la elaboración de instrumentos, que faciliten la aplicación del enfoque de equidad de género. Por ejemplo, sistemas pa-

ra lograr la información desagregada por sexo, indicadores para estimar y valorar la presencia de un enfoque de equidad de género en los distintos componentes, entre otros.

- Las tecnologías, los tiempos, los sitios de reunión y las formas de transmisión de los mensajes que se seleccionen, deben ser convenientes y apropiados para las mujeres. Esto permitirá al proyecto contar con una estrategia que asegure que las limitaciones producto del proceso de socialización existentes no afecten la participación de las mujeres.
- El proyecto requiere, necesariamente, de una persona de tiempo completo encargada del tema de género, con autoridad, poder de decisión y recursos, para que brinde asistencia técnica, monitoreo de seguimiento y evalúe la dimensión de género. Esto no contradice que la incorporación y la aplicación es responsabilidad de todos y todas las integrantes del equipo del proyecto.
- Establecimiento de una unidad de género formada por la persona encargada y por las responsables identificadas en cada uno de los componentes, que son el enlace entre éstos y la persona responsable. Esta unidad funcional dependerá directamente del o la coordinadora o directora del proyecto y con capacidad de influir en todos sus componentes.
- En el interior del proyecto es necesario contar con nuevas formas equitativas de ejercer el poder, la administración y la gerencia de los proyectos.
- Es fundamental que se diseñen procesos de sensibilización y capacitación sobre género como un esfuerzo permanente a lo largo de la extensión temporal del proyecto, dirigidos a todo su personal.

#### Ejemplo:

El proyecto se desarrollará en dos etapas:

Una de acercamiento e identificación de las y los posibles destinatarios, en donde se definirán, por medio de un diagnóstico participativo, las prioridades para cada uno de los componentes identificados. En esta etapa se establecerán también los principales ejes/problemas y las técnicas a emplear.

Como segundo momento, estará dirigida a la implementación del plan de trabajo, construido con la participación de hombres y mujeres. Se definen tres componentes en el proyecto, que estarán orientados por estrategias de promoción de la participación, la organización comunal y la equidad de género.

- La educación ambiental para el uso sostenible de los recursos naturales con equidad.
- La gestión administrativa y estratégica del proyecto.
- El establecimiento de sistemas productivos sostenibles y equitativos.

**El componente de educación ambiental se desarrollará a partir de los siguientes mecanismos:**

- Incorporación de los maestros y las maestras de las escuelas, responsable de la iglesia y del grupo de guardaparques para la definición de las necesidades educativas.
- Diseño de material educativo construido por los y las involucradas, y establecimiento de un conjunto de estrategias para su divulgación.
- Establecimiento de registros comunales de las amenazas contra las distintas especies de flora y fauna.
- Socialización comunal de los resultados de los registros y planteamiento de algunas acciones de solución.

**El componente de gestión administrativa y estratégica se desarrollará a partir de los siguientes mecanismos:**

- Consideración de criterios de género en la selección del personal.
- Desarrollo de procesos permanentes de capacitación y establecimiento de espacios regulares de reflexión y análisis del quehacer.
- Conformación de grupos de trabajo interdisciplinario para la ejecución de las actividades del proyecto.
- Establecimiento de formas horizontales para la gestión interna del proyecto.

**El componente de establecimiento de sistemas productivos sostenibles y equitativos se desarrollará a partir de los siguientes mecanismos**

- Consideración y valoración de los conocimientos locales.
- Validación de las alternativas productivas seleccionadas a través de parcelas demostrativas.
- Socialización y difusión de las experiencias, promoviendo intercambios entre organizaciones de productores y productoras de otras regiones.
- Consideración de la rentabilidad económica y ambiental.
- Capacitación en gestión empresarial asociativa y equitativa.
- Promoción de actividades de organización productiva y de comercialización.

### **Medios de verificación e indicadores**

La verificación de resultados se nutre de diferentes momentos del ciclo del proyecto, tales como el monitoreo y la evaluación, y requiere de diversas herramientas metodológicas, como la sistematización y la definición de indicadores, entre otros.

Los indicadores definen los alcances del proyecto y son el producto de la labor que se ha realizado, para lograr el objetivo general del proyecto y la consecución de los específicos. No debemos olvidar que es fundamental que las personas de las comunidades sean agentes activos en los procesos de monitoreo y evaluación.

Para cada uno de los objetivos del proyecto es necesario identificar indicadores junto con las personas de las comunidades, que permitan determinar en qué medida éstos se irán alcanzando. Debe tenerse en cuenta que las actividades no tienen indicadores, sólo los objetivos específicos.

Para cada objetivo específico hay que determinar:

- Uno o más indicadores de respuesta, que reflejen el cumplimiento de las actividades programadas por el proyecto.
- Uno o más indicadores de resultado, que reflejen los cambios en el contexto o en el sistema donde el proyecto pretende influir.

Para que la dimensión de género esté integrada en el proyecto, los medios de verificación y los indicadores que se elaboren deben apuntar a satisfacer las necesidades básicas y estratégicas identificadas para mujeres y hombres y la disminución de las brechas de género, en términos de las desigualdades descritas en los antecedentes del proyecto.

Es necesario proponer escalas de desempeño para los indicadores que permitan evaluar cuánto se ha avanzado en la consecución de ese indicador.<sup>2</sup>

Ejemplo:

#### ESCALA DE DESEMPEÑO

Aumento del porcentaje de mujeres que trabajan en actividades no tradicionales.

0-10 %	Malo
20-30 %	Bueno
Más de 30 %	Excelente

Nota: Deberá de estar relacionada con las acciones que se detectaron en el diagnóstico inicial y dependerá de los avances que cada sociedad tenga en relación con ese tema.

Las características de los indicadores de equidad son:

- Permitir estimar si se han superado las limitaciones que dificultan la participación, en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.
- Apuntar a transformaciones en las relaciones de género congruentes con los objetivos de desarrollo, el objetivo general y los específicos.
- Permitir valorar el avance en la apropiación institucional para la equidad de género, que involucre desde la gerencia hasta el personal de apoyo.
- Utilizar un análisis de género para visibilizar los cambios en las relaciones, las actitudes, los comportamientos y el grado de apropiación de los cambios en los grupos participantes.

<sup>2</sup> Para conocer más a fondo la forma de asignar escalas de desempeño consulte la serie: *Un enfoque para la evaluación del progreso hacia la sostenibilidad*, UICN.

Ejemplo:

Objetivo específico	Indicador respuesta	Indicador resultado
<p>Desarrollar procesos de sensibilización de género en el personal a cargo del proyecto y en los y las destinatarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de sesiones de capacitación y sensibilización al personal.</li> <li>• Porcentaje de personal que aplica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.</li> <li>• Incorporación de espacios de análisis en los programas de trabajo por componente.</li> <li>• Regularidad de los espacios de análisis y reflexión.</li> <li>• Número de sesiones de capacitación y sensibilización a las y los destinatarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos integrados y trabajando de manera interdisciplinaria.</li> <li>• Impacto de medidas tomadas por la unidad de género.</li> <li>• Fortalecimiento del liderazgo femenino en el interior del proyecto.</li> <li>• Flexibilización de roles.</li> <li>• Fortalecimiento del liderazgo femenino en la comunidad.</li> </ul>
<p>Promover la participación de hombres y mujeres en nuevas instancias organizativas orientadas a la conservación y uso sostenible (producción) de los recursos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de talleres y sesiones de organización y fortalecimiento del liderazgo.</li> <li>• Amplia convocatoria para la constitución de organizaciones.</li> <li>• Nuevas organizaciones creadas</li> <li>• Regularidad e incidencia de las organizaciones.</li> <li>• Cumplimiento de planes de trabajo por organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación equitativa en las directivas de las organizaciones.</li> <li>• Estatutos de las organizaciones que garanticen una participación equitativa.</li> <li>• Coordinación con grupos de mujeres campesinas a nivel regional o nacional.</li> <li>• Valoración comunal positiva de la participación y liderazgo femeninos.</li> <li>• Mayor disponibilidad de recursos para mujeres y hombres participantes.</li> <li>• Mejor calidad de vida.</li> <li>• Evidencia de cambio de patrones sobre el uso de recursos.</li> </ul>
<p>Desarrollar un proceso participativo de educación ambiental integral para la conservación de los recursos naturales, que reconozca el uso y el acceso por género y contribuya al cambio de actitudes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesiones de trabajo con los y las maestras.</li> <li>• Integración de contenidos básicos en la currícula escolar.</li> <li>• Número de talleres con guardapaques.</li> <li>• Número de actividades de extensión comunal.</li> <li>• Campañas ecológicas.</li> <li>• Incorporación de propuestas ambientales (cercas vivas, terraceo, cultivos múltiples).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación comunal en festivales y campañas ambientales.</li> <li>• Integración de diversos sectores comunales en la labor de promoción (iglesia).</li> <li>• Cambios en el manejo de desechos caseros.</li> <li>• Mejor calidad de vida.</li> <li>• Evidencia de cambio de patrones sobre el uso de recursos.</li> </ul>

## Actividades

En este momento de la elaboración de propuestas comienza la planificación en detalle, con la indicación precisa de todas las actividades necesarias para alcanzar cada uno de los objetivos específicos. Usualmente, cada objetivo específico requiere la realización de varias actividades, que son esenciales y se transforman en resultados planificados en un periodo determinado.

En este sentido, las actividades procuran:

- Diseñarse en función de promover el acceso, uso y control de los recursos, servicios y beneficios de manera equitativa para hombres y mujeres, y de las posibilidades de participación en la toma de decisiones en lo productivo, reproductivo y comunitario, de hombres y mujeres de los grupos participantes.
- Incluir en su enunciado de qué manera la actividad que se implementa favorece a las mujeres en su autonomía; además, tiene que señalarse el tiempo y el espacio en que se realizará.
- Indicar el número de hombres y mujeres que participarán, el tema y los recursos. Desarrollar espacios donde interactúen las mujeres y los hombres en condiciones de equidad. Asimismo, traspasar la participación de las mujeres y los hombres en espacios no tradicionales.
- Elaborar actividades orientadas a la sensibilización y toma de conciencia de la construcción social que limita a los hombres y a las mujeres.
- Contemplar en la ejecución, metodologías que faciliten la integración de las mujeres y los hombres por igual.
- Desarrollar espacios que permitan reforzar la perspectiva de equidad de género en el nivel institucional.

En el documento de indicadores de esta serie: “Cuando el río suena...” se ha incorporado un conjunto de actividades denominadas detonantes o situaciones claves<sup>3</sup> que pueden servir de referencia para incidir en relaciones más equitativas.

<sup>3</sup> **Situaciones claves o detonantes** son acciones o actividades que pueden llevarse a cabo con el objetivo de mejorar las condiciones de desigualdad e inequidad presentes en las zonas del proyecto.

Ejemplo:

Objetivo específico	Indicador respuesta
<p>Desarrollar procesos de sensibilización de género en el personal a cargo del proyecto y en los y las destinatarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratación de personal con sensibilidad de género.</li> <li>• Nombramiento de la persona responsable y conformación de la unidad de género.</li> <li>• Programa de capacitación permanente para el personal del proyecto dirigido a todos los niveles de ejecución.</li> <li>• Sondeos, observación participante y entrevistas a profundidad con los miembros de la comunidad (equitativamente hombres y mujeres).</li> <li>• Programa de sensibilización y capacitación dirigido a los diversos sectores de la comunidad.</li> <li>• Buscar espacios y horas “incluyentes” para que las mujeres puedan participar en las capacitaciones.</li> <li>• Elaboración de estrategias y planes operativos de carácter integral (multidisciplinarios).</li> </ul>
<p>Promover la participación de hombres y mujeres en nuevas instancias organizativas, orientadas a la conservación y el uso sostenible (producción) de los recursos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visitas, entrevistas, giras de campo para la identificación de los grupos participantes.</li> <li>• Diseño de registros y recolección de información.</li> <li>• Conjunto de actividades para el análisis y reflexión sobre la situación comunal (talleres, encuentros, visitas guiadas).</li> <li>• Difusión y convocatoria a asambleas.</li> <li>• Asambleas comunales para la creación de grupos comunales.</li> <li>• Elaboración de planes de trabajo comunal orientados a la identificación e implementación de opciones productivas.</li> <li>• Legalización de las organizaciones comunales.</li> <li>• Intercambios con grupos campesinos afines.</li> </ul>
<p>Desarrollar un proceso participativo de educación ambiental integral, para la conservación de los recursos naturales que reconozca el uso y el acceso por género y contribuya al cambio de actitudes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres de sensibilización con maestros(as).</li> <li>• Búsqueda de bibliografía.</li> <li>• Sesiones de trabajo para la elaboración de contenidos temáticos ambientales para cada uno de los niveles.</li> <li>• Compra de materiales de apoyo didáctico.</li> <li>• Coordinación con los ministerios de Educación y Ambiente.</li> <li>• Talleres periódicos de capacitación a guardaparques.</li> <li>• Diseño de mensajes para difundir en espacios no tradicionales (como molinos de maíz o tiendas o abastecedores locales).</li> <li>• Festival infantil “Nuestros recursos naturales”.</li> <li>• Feria comunal sobre la alimentación.</li> </ul>

## Recursos y cronograma

Una vez identificadas las actividades, se procede a definir los recursos humanos requeridos, los recursos financieros, el equipo necesario y a establecer el cronograma (trimestral o semestral), con las personas responsables.

Es trascendental incluir los costos de las actividades internas y externas que se requieran para la ejecución del proyecto, de esta manera se estima con mayor precisión la cuantía de las inversiones y de los costos (Sapag, Nassir y Reynaldo, 1995).

El cronograma se convierte en la herramienta que nos permite manejar los tiempos en la ejecución del proyecto y el cumplimiento de las actividades planificadas para el logro de los objetivos.

En un proyecto que haya incorporado un enfoque de equidad de género, el cronograma se convierte en instrumento indispensable para conocer lo ejecutado en cada componente y establecer las coordinaciones necesarias para dar seguimiento a las actividades que se realicen.

Una propuesta que ha sido elaborada desde un enfoque de equidad de género se va a concretar en este apartado de la propuesta, cuando se refleje la importancia y la necesidad que con respecto a los otros componentes del proyecto tiene la asignación de los recursos humanos y financieros, con el fin de poner en práctica la construcción de la equidad.

Consideraciones necesarias:

- El personal femenino y masculino distribuido en forma equitativa en todas las áreas sustantivas del proyecto.
- La política de selección del personal considera criterios de género y asigna prioridad a personas con conocimiento y sensibilidad de género (por ejemplo, no se contratará personal que haya tenido juicios por violencia doméstica o sexual).
- Los y las asesoras técnicas principales (ATP), directoras y operadoras, deben ser personas sensibilizadas en la equidad de género.
- Existe en cada institución un proceso de capacitación permanente a su personal, en temas que apunten a la equidad de género.
- La asignación de al menos 30 por ciento del presupuesto para garantizar explícitamente las acciones encaminadas a la equidad de género.
- Las distintas actividades garantizan los recursos necesarios para su cumplimiento. La asignación de recursos debe contemplar criterios de racionalidad, previsión de eventualidades, fijación de actividades coherentes y coordinadas para toda la ejecución del proyecto.
- La evaluación de proyectos puede ser un instrumento para reasignar recursos en los casos necesarios.

Ejemplo:

Actividad	Responsable	Materiales	Presupuesto	Plazo
Talleres de sensibilización con maestros y maestras. Búsqueda de bibliografía.	Encargado(a) del componente de educación en coordinación con la unidad de género.  Un integrante del componente de educación ambiental.	Papel, crayones, lápices, revistas, rotafolio. Fotos sobre la comunidad. Publicaciones y fotocopias.  Viáticos, fotocopias, compra de publicaciones.	\$100 por taller  \$400	Un taller mensual durante el primer año  Primer mes
Sesiones de trabajo para la elaboración de contenidos temáticos ambientales para cada uno de los niveles.  Festival infantil: "Nuestros recursos naturales". Feria comunal sobre la alimentación.	Equipo de educación ambiental en coordinación con funcionarios(as) del Ministerio de Educación y Ambiente.  Un representante de cada componente del proyecto y los y las maestras y guardaparques.	Bibliografía, fotocopias, materiales didácticos.  Toldo, música, premios, alimentación.	\$1000  \$500	Primer semestre  Cuarto mes
	Un representante de cada componente del proyecto y las y los maestros y guardaparques.	Transporte para representantes de otras comunidades.  Preparación de alimentación.  Exposición de productos locales (mesas, tarimas). Música.	\$1000	Séptimo mes

## Lectura 7

## Los conceptos: “las palabras importantes” \*

## ¿Qué son los indicadores?

El término indicadores, en el lenguaje común, se refiere a datos esencialmente cuantitativos que nos permiten darnos cuenta de cómo se encuentran las cosas en relación con algún aspecto de la realidad que nos interesa conocer.

En este caso, se relaciona con la medición de aspectos de las relaciones de inequidad de género, los cuales son susceptibles de ser medidos, cuantificados o sistematizados. Ahora bien, es difícil –y a veces imposible– medir o cuantificar las dimensiones cualitativas o subjetivas de las relaciones de poder entre los géneros. Sin embargo, hay procedimientos metodológicos que permiten sistematizar esas dimensiones y construir “indicadores cualitativos”, que pueden servir de base para definir prioridades y orientar procesos de planificación, ejecución y evaluación de los proyectos de desarrollo rural.

Se puede recurrir también a “indicadores sustitutos” o aproximaciones para los fenómenos que no se pueden describir, valorar o medir, en forma directa o conveniente. Por ejemplo, un indicador indirecto de pobreza puede ser si las casas tienen techo de paja o de zinc. A estos indicadores se les puede asociar un código cuantitativo o un peso específico.

Estos indicadores permitirán evaluar, en el devenir del tiempo, los impactos o cambios cuantitativos y cualitativos que producen los proyectos directamente en los grupos metas o beneficiarios, así como indirectamente en las comunidades rurales en las que estos proyectos se realizan.

Los indicadores son **señales**, tales como:

- Las letras S.O.S., sabemos que hay peligro.
- Una luz verde, sabemos que podemos pasar la calle.
- Una huella en la tierra, sabemos que por ahí pasó una persona o un animal.

Los indicadores pueden ser medidas, números, hechos, opiniones o percepciones que señalen condiciones o situaciones específicas.

\* Tomado de: Ana Cecilia Escalante , María del Rocío Peinador, *Ojos que ven... corazones que sienten: indicadores de equidad*, Serie Equidad, Unión para la Naturaleza, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, Costa Rica, 1999, pp. 19-26.

Por ejemplo:

<b>Medida:</b>	El nivel de agua de lluvia que cae en un día.
<b>Número:</b>	Número de hijos nacidos vivos por cada mujer.
<b>Hecho:</b>	En Costa Rica existe una Ley sobre la Igualdad Social de las Mujeres y los Hombres desde 1991.
<b>Opinión:</b>	No estamos de acuerdo con que las mujeres reciban un menor salario que los hombres, cuando hacen igual trabajo por igual jornada.
<b>Percepción:</b>	Nos parece que ha aumentado la pobreza en Centroamérica.

### ¿Cuál es la importancia de los indicadores?

- Permiten medir cambios en esa condición o situación a través del tiempo.
- Facilitan mirar de cerca los resultados de iniciativas o acciones.
- Son instrumentos muy importantes para evaluar y dar seguimiento a procesos de desarrollo rural.
- Son instrumentos valiosos para orientarnos en cómo pueden alcanzarse mejores resultados en proyectos de desarrollo rural.

### ¿Cómo construir buenos indicadores?

Algunos criterios para la construcción de buenos indicadores son:

- **Mesurabilidad:** capacidad de medir o sistematizar lo que se pretende conocer.
- **Análisis:** capacidad de captar aspectos cualitativos y cuantitativos de las realidades que pretende medir o sistematizar.
- **Relevancia:** capacidad de expresar lo que se pretende medir.

### ¿Qué son los indicadores de equidad de género?

Indicadores bien contruidos son aquellos que combinan estos tres criterios.

- Los indicadores de equidad de género tienen la importante función de señalar los cambios en las relaciones entre las mujeres y los hombres a través del tiempo.
- Su utilidad reside en su habilidad para señalar los cambios en las condiciones de vida y los roles de mujeres y hombres a través del tiempo. Por lo tanto, apuntan a medir si se está avanzando o no hacia la equidad entre hombres y mujeres.
- Los indicadores de equidad de género son insumos importantes para la planificación, ejecución y evaluación de proyectos de desarrollo rural.

En otras palabras, estos indicadores son señales o signos que nos ayudan a **tomar el pulso** de la equidad entre mujeres y hombres en un lugar determinado, ya sea el mundo, un país, una región, una provincia o una comunidad. Además, nos permiten ver en qué formas se manifiesta la equidad o la inequidad entre los géneros. Podríamos decir, entonces, que los indicadores de equidad de género van a jugar un papel de **observatorio permanente** para ver cómo se avanza o se retrocede en ese sentido (Álvaro-Page, M., 1994).

### Tipos de indicadores

En las relaciones entre hombres y mujeres existen algunas dimensiones difíciles o imposibles de medir. Sin embargo, hay procedimientos que permiten sistematizar esas dimensiones y construir “indicadores cualitativos” o bien “indicadores sustitutos” que permitan aproximaciones a los fenómenos que no se pueden medir en forma directa o conveniente.

Así, tenemos:



#### Indicadores cuantitativos:

Se refieren directamente a medidas en números o cantidades, por ejemplo: el número de mujeres propietarias de máquinas de coser en una comunidad.

#### Indicadores cualitativos:

Se refieren a cualidades. Se trata de aspectos que no son cuantificables directamente. Se trata de opiniones, percepciones o juicios de parte de la gente sobre algo, por ejemplo: la confianza que tengan las mujeres en sus máquinas de coser como instrumento de independencia económica.

En general, **hay una tendencia a dar más importancia a los indicadores cuantitativos** que a los cualitativos, por diversas razones: porque es más fácil construirlos; porque muchas personas creen que las cosas que tienen que ver con números o cantidades son las importantes; porque se cree que son los datos cuantitativos en los que se puede confiar más para conocer la realidad; porque, en ocasiones, si se habla de las cosas cualitativas se ve con claridad lo que está pasando con sectores sociales discriminados (mujeres, pobres, indígenas, gente negra, homosexuales y lesbianas, jóvenes, etc.).

Sin embargo, cada tipo de indicadores, cualitativos y cuantitativos, expresan dimensiones distintas sobre la realidad que nos interesa conocer. Se trata de las **dos caras de la moneda**, que son dimensiones complementarias (ambas pueden ayudar) para entenderla.

Es necesario darnos cuenta de que, si miramos las cosas únicamente desde lo cuantitativo, podríamos estar perdiendo información y conocimiento de otras dimensiones de la realidad que, quizás, no se puedan medir en números o cantidades, pero que son igualmente importantes.

También es necesario distinguir entre:



**Indicadores directos:**

Son aquellos que permiten una medición directa del fenómeno, por ejemplo, el ingreso familiar por mes mide de manera directa la condición económica de la familia.

**Indicadores indirectos:**

Cuando no se puede medir de manera directa la condición económica de la familia, se recurre a indicadores sustitutos o conjuntos de indicadores relativos al fenómeno que nos interesa medir o sistematizar, por ejemplo, la calidad de la vivienda, la posesión de electrodomésticos, entre otros.

Además existen:



### Indicadores positivos:

Son aquellos en los cuales, si se incrementa su valor, indican un avance hacia la equidad en las relaciones entre mujeres y hombres, por ejemplo, un incremento en la cantidad de propiedades a nombre de mujeres o de ambos.

### Indicadores negativos:

Son aquellos en los cuales, si su valor se incrementa, indican un retroceso hacia la inequidad en las relaciones entre mujeres y hombres, por ejemplo, incremento en la cantidad de delitos sexuales y agresión física.

### Uso de los indicadores de equidad de género

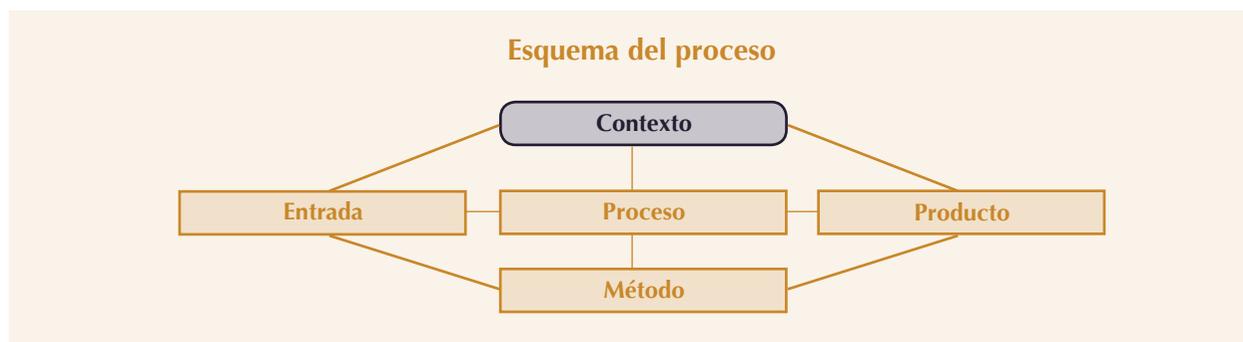
Existen varias razones por las cuales es muy valioso el uso de indicadores de equidad de género:

- **PARA HACER VISIBLE LO INVISIBLE:** los indicadores nos permiten ver si en la comunidad hay inequidad o equidad entre hombres y mujeres; además, nos permiten ver en qué campos se da y cómo varía a través del tiempo.
- **PARA COMPARAR LOS RESULTADOS CON OTRAS COMUNIDADES:** los resultados de la aplicación de los indicadores nos permiten ver cómo está la situación de equidad de género de la comunidad en relación con otras comunidades, con la provincia, con la región o con el país.
- **PARA CONOCER LAS TENDENCIAS A AVANZAR O NO:** los resultados de la aplicación de los mismos indicadores en diferentes momentos en el tiempo nos permiten ver si ha mejorado o empeorado la situación de equidad de género en la comunidad, es decir, nos permiten ver hacia dónde tiende a cambiar la situación.
- **PARA MEDIR EL IMPACTO DE POLÍTICAS, PROGRAMAS O PROYECTOS:** los indicadores nos permiten ver si las políticas, los programas o los proyectos que se están implementando contribuyen o no con la equidad de género en la comunidad.

### Las variables

Con el fin de aplicar el conjunto de indicadores, interpretar más fácilmente los resultados encontrados y llegar a conclusiones más operativas, se recomienda partir del siguiente esquema (Álvaro-Page, M., 1994):

### Las variables de contexto



Podrían ser llamadas como “**calificadoras**”, tienen una incidencia en todas las demás, ayudan a interpretar los resultados encontrados y los modulan. También se utilizan como variables de ponderación de los resultados encontrados. Se refieren a las características generales del país, región o comunidad que afectan las relaciones de poder entre mujeres y hombres. Por ejemplo: las condiciones rurales de una comunidad, situación económica de la zona.

### **Las variables de entrada**

Son los recursos de todo tipo destinados a superar o eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres. También se podrían considerar como variables de entrada algunas de las medidas tomadas, en el nivel formal, en las diferentes políticas de igualdad, así como aspectos relativos a la educación de las y los jóvenes, bien en el marco familiar, bien en el institucional de los centros escolares.

En relación más directa con las organizaciones y los proyectos, se tomarán en cuenta las políticas y los programas de género desarrolladas por los mismos, así como medidas hacia la igualdad de género tomadas en su contexto más inmediato (organizaciones, comunidades, regiones).

### **Las variables de proceso**

Se caracterizan por tener un carácter más dinámico que las otras; hacen referencia a procesos seguidos en diferentes espacios para impulsar la equidad de género, tales como:

- Procesos seguidos en **la familia** para educar a las hijas y los hijos, en relación con la equidad entre ambos sexos;
- Procesos educativos que tienen lugar en los **centros escolares** y que implican la transmisión de determinados estereotipos sexuales;
- Transmisión de estereotipos sexuales a través de los **medios de comunicación**;
- Determinadas **medidas o políticas públicas** tendientes a lograr la equidad entre los géneros (igualdad de oportunidades, contra la violencia, participación política, etc.).

Centrándonos más en las organizaciones y en los proyectos, estas variables hacen referencia a:

- Procesos de sensibilización, capacitación o asesoría técnica sobre género;
- Claves: **experiencias de vida** (relaciones, personas, momentos, situaciones) claves para facilitar el desarrollo de la conciencia de equidad de género de las y los participantes en las organizaciones y los proyectos.

### **Las variables de producto**

El núcleo central de la propuesta de indicadores de equidad de género que se pretende establecer, está constituido por las variables de producto o indicadores, que se refieren a los efectos y consecución de los objetivos perseguidos por las diferentes políticas o medidas tomadas.

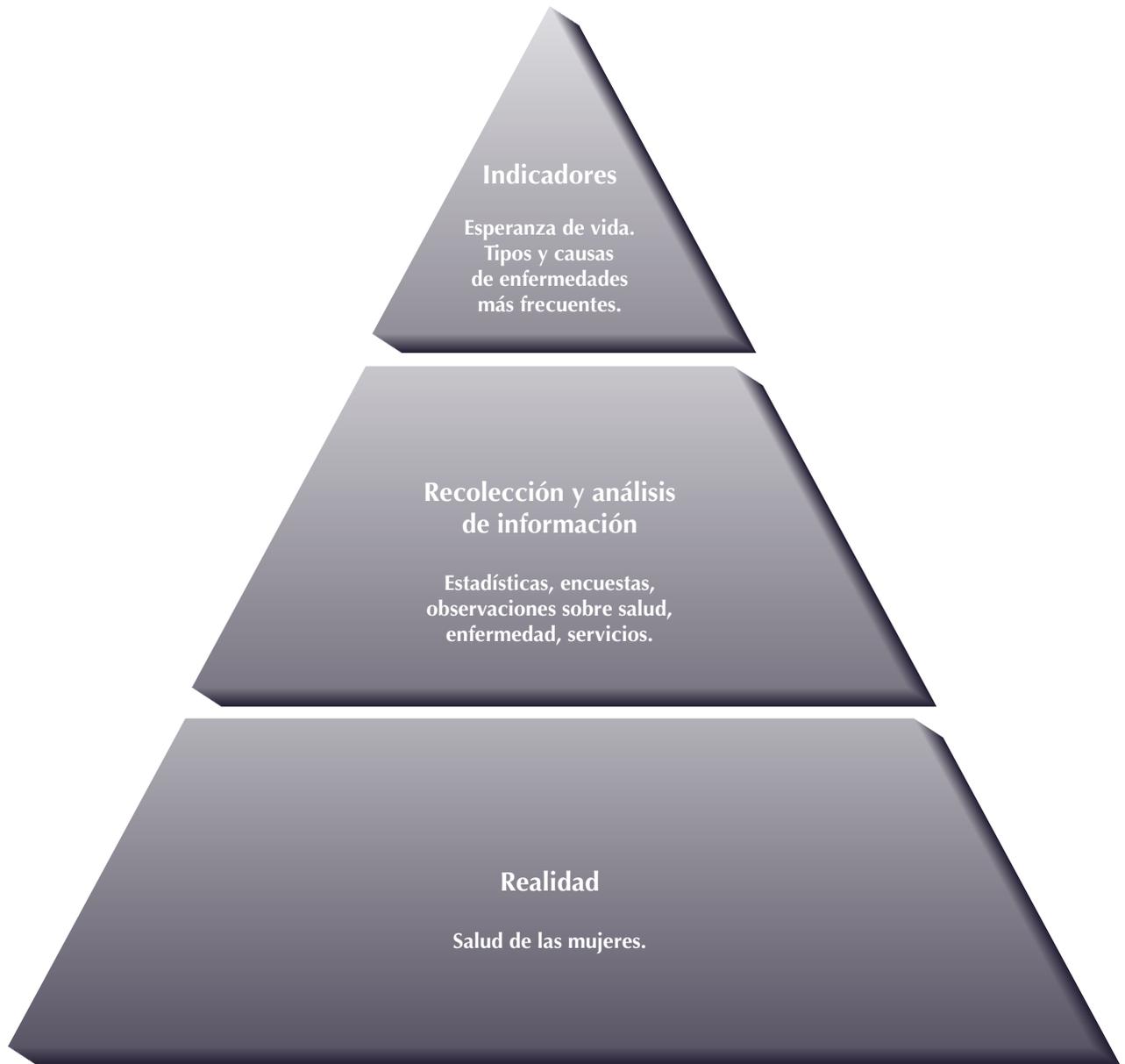
Los indicadores o variables de producto han sido agrupados por **dimensiones** o **grandes áreas**, en donde generalmente se puede ver reflejada o expresada la (in)equidad de género. Esas dimensiones son:

- **Trabajo:** en donde se incluye no sólo las características del trabajo productivo en sí, sino las condiciones en las que se labora y las consecuencias personales, familiares y sociales que conlleva. También se incluyen en esta dimensión las características del trabajo doméstico no remunerado.
- **Recursos:** en donde se toman en cuenta recursos como la información; los recursos naturales, como los árboles, la leña, la tierra, los frutos; la tecnología; los recursos espaciales, como la vivienda, las áreas recreativas; el dinero y el crédito; el transporte y otros servicios públicos. Con estos indicadores se trata de evaluar tanto el acceso como el uso/manejo o control de esos recursos.
- **Educación:** en donde se toma en cuenta tanto la educación formal como la informal o procesos de capacitación.
- **Salud:** en donde se toman en cuenta indicadores de salud física y mental, así como de acceso a servicios.
- **Relaciones de poder:** en donde se incluyen todos los ámbitos, públicos y privados, de toma de decisiones. Además se toman en cuenta indicadores sobre diversas formas, democráticas o autoritarias, en el ejercicio de ese poder, ya sea en la vida, las variables de producto privada (pareja, familia, amistades, grupos de pares) o en la vida pública (organizaciones, instituciones, gobiernos).
- **Violencia:** en donde se toman en cuenta la violencia intrafamiliar e institucional; las agresiones sexuales, psicológicas, físicas y sociales en sus más diversas formas de expresión, incluyendo el acoso, el hostigamiento, el abuso y la violación.
- **Relaciones sociales:** en donde se trata de ver cómo se dan las relaciones en la familia, en la pareja, en los proyectos, en las organizaciones, en las instituciones, en las comunidades, con las amistades y otros grupos de personas con las que se comparte cotidianamente.
- **Crecimiento individual y calidad de vida:** en donde se toman en cuenta circunstancias que son relativamente objetivas, por ejemplo: la participación de las mujeres en actividades recreativas, deportivas o artísticas. También se incluyen circunstancias que son relativamente subjetivas, por ejemplo: capacidad de expresión, satisfacción y autonomía. Es decir, se trata de sensaciones, sentimientos, opiniones o percepciones acerca de los diferentes ámbitos de la vida.

## El método

El método consiste en el camino a seguir: un conjunto de sugerencias o propuestas sobre procedimientos o procesos que se pueden seguir para aplicar los indicadores de equidad de género.

Es útil imaginarse este proceso como una **pirámide de información:** diferentes indicadores de equidad de género pueden ser contruidos a partir de un mismo proceso de recopilación de información primaria. Es decir, más de una pirámide (= indicador) puede ser construida de la misma base de información. De manera que información muy importante puede ser utilizada para varios propósitos (OD-RIVM, 1997).



## Bibliografía

- Aguilar, Lorena (coord.), *Serie hacia la equidad*, Unión para la Naturaleza, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, San José, Costa Rica, 1998.
- Álvarez de Lara, Rosa María, “Derechos humanos de las mujeres migrantes”, en *Transición democrática y protección a los derechos humanos*, fascículo 6, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2004.
- Ávila, José Luis, Carlos Fuentes y Rodolfo Tuirán, “Mujeres mexicanas en los Estados Unidos”, en *Migración Estados Unidos, continuidad y cambio*, Consejo Nacional de Población, México, 2000.
- Bustillos, Graciela, Laura Vargas, *Técnicas participativas para la educación popular*, tomos I y II, México, 1989.
- Cazés, Daniel, *La perspectiva de género: una guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*, Consejo Nacional de Población / Comisión Nacional de la Mujer, México, 1998.
- Consejo Nacional de Población, *Memoria del Seminario sobre Migración Internacional y el Desarrollo Económico de México*, Zacatecas, CONAPO, México, 1991.
- Desarrollo Integral de la Familia, *La perspectiva de género: una herramienta para construir la equidad entre mujeres y hombres*, DIF, México, 1997.
- González, Soledad, Olivia Ruiz, Laura Velasco, y Ofelia Woo (comp.), *Mujeres: migración y maquila en la frontera norte*, El Colegio de México, México, 1996.
- Instituto Nacional de las Mujeres, *Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género*, INMUJERES, México, 2003.
- , *Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre los derechos humanos de las mujeres*, INMUJERES, 2a ed., México, 2005.
- Muñón, Enrique, y Laura Espinosa (coord.), *Migración internacional en las fronteras norte y sur de México*, CONAPO, México, 1992.

Palomas C., Susana, y Deolidia Martínez O, *Del pizarrón al video: manual de medios de comunicación*, Mexfam, México, 1993.

Ramírez, Áxel, “Las mujeres y los niños migrantes están mal, pero pueden estar peor”, en *Transición democrática y protección a los derechos humanos*, fascículo 6, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2004.

Rodríguez Dorantes, Cecilia, *Paso a paso. Guía metodológica para aplicar el enfoque de género a proyectos*, UNICEF / Comisión Nacional de la Mujer, México, 2000.

Sin Fronteras I.A.P., *et. al.*, *Mujeres y menores migrantes en México*, ONG mexicanas miembros de la Red No Gubernamental para las Migraciones, en el Seminario-Taller “Mujeres, niños y niñas migrantes”, San Salvador, 24 y 25 de febrero, 2000.

Tuñon Pablos, Esperanza (coord.), *Mujeres en las fronteras: Trabajo, salud, migración (Belice, Guatemala, Estados Unidos, México)*, El Colegio de la Frontera Norte / ECOSUR / El Colegio de Sonora / Plaza y Valdés, México, 2001.





**Instituto Nacional de las Mujeres**  
**INMUJERES**

Patricia Espinosa Torres  
Presidenta  
[presidencia@inmujeres.gob.mx](mailto:presidencia@inmujeres.gob.mx)

Secretaría Ejecutiva  
[secretariaejecutiva@inmujeres.gob.mx](mailto:secretariaejecutiva@inmujeres.gob.mx)

Dirección General de Administración y Finanzas  
[administracion@inmujeres.gob.mx](mailto:administracion@inmujeres.gob.mx)

Dirección General de Planeación  
[planeacion@inmujeres.gob.mx](mailto:planeacion@inmujeres.gob.mx)

Dirección General de Promoción y Enlace  
[promocionyenlace@inmujeres.gob.mx](mailto:promocionyenlace@inmujeres.gob.mx)

Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico  
[evaluacion@inmujeres.gob.mx](mailto:evaluacion@inmujeres.gob.mx)

Dirección General Adjunta de Asuntos Internacionales  
[internacional@inmujeres.gob.mx](mailto:internacional@inmujeres.gob.mx)

*Mujeres migrantes y sus implicaciones desde la perspectiva de género*  
se imprimió en el mes de diciembre de 2005 en Talleres Gráficos de México  
Av. Canal del Norte 80, Col. Felipe Pescador,  
delegación 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

La edición consta de mil ejemplares