

I N F O R M E F I N A L D E L



S E M I N A R I O

Transversalidad de Género
en la Administración Pública Estatal

Octubre, Noviembre y Diciembre de 2008
San Francisco de Campeche, Cam.

INFORME FINAL DEL PROYECTO

SEMINARIO **TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO** DIRIGIDO A PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

15 de septiembre al 10 de diciembre de 2008



El Colegio de la Frontera Sur
ECOSUR - Campeche



Coordinación de Equidad
de Género - U.A.C.

INFORME FINAL DEL PROYECTO

“SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DIRIGIDO
A PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”

INDICE GENERAL

1	INTRODUCCIÓN.	Página	1
2	MEMORIA DEL SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL.		3
3	RECOMENDACIONES GENERALES		225

OBJETIVO GENERAL:

Capacitar al personal de la Administración Pública Estatal en la transversalidad de género

OBJETIVO ESPECIFICO:

Fortalecer las habilidades de las y los funcionarios de la Administración pública estatal con el propósito de identificar líneas de acción que permitan la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer específico de las y los participantes en el proceso.

DINÁMICA DEL SEMINARIO:

Se realizó un seminario de 40 horas, mediante seis sesiones de cinco horas cada una y con diez horas de asesorías. El seminario propició espacios de reflexión para que los y las asistentes discutieran sobre los temas expuestos e intentaran vincularlos a sus ámbitos laborales.

Inicialmente se propuso que durante las dos primeras horas del seminario se escuchara y dialogara con la o el ponente invitado(a), para posteriormente promover la reflexión grupal. Esto sucedió en todas las sesiones, sin embargo, en algunos casos las ponentes decidieron comenzar sus pláticas con dinámicas participativas que permitieran generar la reflexión sobre el tema desde un principio. Así pues, el orden del día en cada sesión se modificó, lo que ayudó a que el grupo siempre estuviera expuesto a una nueva forma de aprendizaje y a un nuevo reto para trabajar durante el día.

Los ponentes del seminario fueron: M. en C. Georgina Rosado Rosado directora del Instituto para la Equidad de Género en Yucatán, el M. en C. Rolando Tinoco Ojanguren de El Colegio de la Frontera Sur, la doctora Teresa Ramos Maza del Centro de Estudios Superiores de México y Centroamérica, la doctora Adriana Ortiz-Ortega de la Universidad Autónoma de México, la licenciada Balbina Hernández de la SEMARNAT y la M. en C. Gloria Zafra de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. Cuatro de los seis ponentes son integrantes de la Red de Estudios de Género de la Región Sur-Sureste de ANUIES (REGEN).

Las instituciones que participaron en el seminario son: SDR, SEMARNAT, CONANP, PROFEPA, CDI, SEOPCE, SECUD, CAPEVI, CDHEC, CONAGUA, SANNFARM VIDA NUEVA, CAPEVI, IMEC, UAC, COESPO, ECOSUR, INJUCAM, DIF Municipal, DIF Estatal, Municipio de Campeche y Creactivate, A.C.

A lo largo del seminario participaron 59 personas, de las cuales catorce correspondían al nivel federal, 26 al estatal y nueve al municipal. Seis eran empleados de base, 22 fueron técnicos operativos, 13 de mandos medios y dos mandos superiores. Se entregó constancia a 39 personas por haber asistido al 80% de las sesiones.

Toda la información generada en cada sesión se registró y sistematizó de tal forma que pueda ser consultada a futuro por quien así lo desee. Parte substancial de este informe se concentra en la memoria del evento, en donde se plasma paso a paso lo que sucedió en cada reunión (anexo 1). El anexo 2 consiste en un documento elaborado en conjunto por todas(os) las(os) asistentes al seminario. Ese documento fue el producto de las sesiones de asesoría, en las que las(os) asistentes tuvieron la oportunidad de discutir en conjunto sobre lo aprendido en el seminario, pero sobre todo fue el momento para identificar de qué manera podrían emplear lo aprendido en su trabajo como funcionarias(os) públicas(os):

De esta manera cumplimos con la meta planeada inicialmente de que al finalizar el seminario las(os) asistentes pudieran realizar una propuesta que generara recomendaciones para incorporar la transversalidad de género en sus programas de trabajo. La principal propuesta del grupo fue la creación de un comité para promover la transversalidad de la perspectiva de género en el Estado de Campeche.

Puesto que esta propuesta surgió del mismo grupo, durante las sesiones de asesoría los asistentes identificaron que la creación de un comité es algo que requiere de un mayor tiempo y que no puede surgir como un producto directo del seminario, pues se requiere de la aprobación de los encargados de cada una de las instituciones que representaban. Por lo tanto, propusieron la conformación de una red en la que cada una(o) de las(os) asistentes al seminario pudieran participar. La red quedó conformada por SDR, SEMARNAT, CONANP, PROFEPA, CDI, SEOPCE, SECUD, CAPEVI, CDHEC y Creactivate, S.C.

Se espera que la red funcione como un conjunto de personas interesadas en promover la transversalidad de género en las instituciones gubernamentales del Estado de Campeche. Así pues, su objetivo principal durante el siguiente año será la conformación del Comité Interinstitucional para la Transversalidad de Género en Campeche. Por el momento son 26 personas quienes conforman la red, pero se espera que aumente el número, de tal manera que se incorporen representantes de otras instituciones con injerencia en el Estado de Campeche. En el presente documento, en el anexo 2 se presente la propuesta elaborada por la Red para la Transversalidad de Género en el Estado de Campeche.

M. en C. Dolores Ofelia Molina Rosales
Investigadora responsable del proyecto

MEMORIA

SEMINARIO **TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO** DIRIGIDO A PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

15 de septiembre al 10 de diciembre de 2008



El Colegio de la Frontera Sur
ECOSUR - Campeche



Coordinación de Equidad
de Género - U.A.C.

MEMORIA DEL SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

CONTENIDO

Agradecimientos	3
Créditos	4
Primera sesión	
1.1 Bienvenida	5
1.2 Inauguración del seminario	6
1.3 Inicio de actividades	7
1.4 Presentación de las(os) participantes	7
1.5 Presentación de la ponencia Historia del feminismo en Europa	8
1.6 Presentación de la ponencia La agenda internacional en materia de género: principales reuniones internacionales	24
1.7 Aspectos sobresalientes de la presentación	38
1.8 Ronda de preguntas y respuestas	38
1.9 Dinámica para la formación de equipos “Los barcos”	41
1.10 Dinámica “Preguntas detonadoras”	41
1.11 ¿Qué acciones hay que emprender para que la Transversalidad de género este presente en nuestras instituciones?	47
1.12 Identificando las instituciones que pueden hacer las acciones propuestas	49
1.13 Cierre de sesión	51
Segunda sesión	
2.1 Inicio de actividades	53
2.2 Dinámica Presentación de las(os) participantes “Los nombres”	53
2.3 Identificación de instituciones y áreas de trabajo de las(os) participantes	55
2.4 Preguntas del conferencista antes del inicio de su presentación	56
2.5 La historia de Chayo	58
2.6 Final del video de Chayo	62
2.7 Presentación “De mujeres en desarrollo a género y desarrollo”	66
2.8 Ronda de preguntas y respuestas	87
2.9 Cierre de la segunda sesión	89
Tercera sesión	
3.1 Inicio de las actividades	91
3.2 Presentación de la ponencia Género ¿un asunto sólo de mujeres?	92
3.3 Ronda de preguntas y respuestas	99
3.4 Formación de grupos de trabajo	101
3.5 Receso	101
3.6 Dinámica: Grupos de trabajo	102
3.7 Presentación de resultados	103
3.7.1 Equipo Las Diosas	103
3.7.2 Equipo La Paz Verde	106
3.7.3 Equipo las Imequitas	109
3.8 Cierre de la tercera sesión	111

Cuarta sesión		
4.1	Inicio de actividades	113
4.2	Dinámica de presentación “Las parejas”	113
4.3	Dinámica ¿Qué necesito y Qué deseo saber?	129
4.4	Receso	130
4.5	Presentación de resultados	131
4.6	Dinámica “Casos específicos de tipos de relaciones de género en Campeche”	132
4.7	Presentación de la ponencia “Transversalidad de Género”	138
4.8	Ronda de preguntas y respuestas	150
4.9	Cierre del taller	151
 Quinta sesión		
5.1	Inicio de actividades	153
5.2	Presentación de las(os) participantes	153
5.3	Dinámica “Las siluetas”, primera parte	154
5.3.1	Resultados de la dinámica “las siluetas”, segunda parte	154
5.4	Dinámica “Las siluetas”, tercera parte	156
5.4.1	Resultados de la dinámica “Las siluetas”, cuarta parte	157
5.7	Comentarios de los asistentes	160
5.8	Receso	161
5.9	Tercera dinámica “Acción afirmativa”	161
5.10	Presentación de la ponencia “Perspectivas de género”	163
5.11	Comentarios durante la presentación “Perspectivas de Género”	171
5.12	Presentación de la ponencia “Políticas públicas hacia la igualdad de género”	172
5.13	Comentarios que surgieron durante la segunda presentación	179
5.14	Presentación de la ponencia “Marco jurídico y administrativo para incorporar la perspectiva de género”	181
5.15	Cierre de sesión	193
 Sexta sesión		
6.1	Inicio de actividades	195
6.2	Presentación de la ponencia “Políticas públicas con perspectiva de género”	197
6.3	Aspectos sobresalientes de la presentación	201
6.4	Ronda de preguntas y respuestas	203
6.5	Receso	204
6.6	Comentarios finales	205
6.7	Cierre de la sesión	211
 Anexos		213
1. Listas de asistencia.		214
2. Recomendaciones surgidas del seminario para la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública del estado de Campeche.		221

ÍNDICE DE FIGURAS

Primera Sesión

1.1	Palabras de la Directora del IMEC	5
1.2	Acto de inauguración	7
1.3	Aspectos de la dinámica “La telaraña”	7
1.4	Aspectos de la Presentación de Georgina Rosado (IEGY)	38
1.5	Ronda de preguntas y respuestas	41
1.6	Receso	41
1.7	Explicación de la actividad	42
1.8	Exposición Equipo Las Diosas	43
1.9	Exposición Equipo	45
1.10	Exposición Equipo Las Amazonas	46
1.11	Exposición Equipo Nem	47

Segunda Sesión

2.1	Inicio de la sesión	53
2.2	Identificación de instituciones y áreas de trabajo	55
2.3	Recapitulación de la primera sesión	56
2.4	Presentación del video	58
2.5	Ronda de comentarios	62
2.6	¿Cómo debemos cambiar conductas y hacia donde debemos dirigir esos esfuerzos?	64

Tercera Sesión

3.1	Conferencista	91
3.2	Ronda de preguntas y respuestas	99
3.3	Intervención de las asistentes	101
3.4	Trabajo por equipos	102
3.5	Equipo Las Diosas	103
3.6	Ronda de comentarios	105
3.7	Equipo La Paz Verde	106
3.8	Ronda de comentarios	109
3.9	Equipo Las Imequitas	109

Cuarta Sesión

4.1	Presentación de la ponente	113
4.2	Diana (SECUD) y Nayeli (CONAGUA)	114
4.3	Geny (Capevi) y Patricia (SECUD)	115
4.4	María Teresa (IMEC) y Yolanda (CDI)	116
4.5	Conchita (SDR) y Mariluz (Vida Nueva)	117
4.6	Victoria (UAC) y Elia (Ecosur)	118
4.7	Perla (CONANO) y Ada Yaneth (SANNAFARM)	119
4.8	Blanca (Inst.Creactivate) y María Consuelo (UAC)	120
4.9	Conchita (SEMARNAT) y Antonia (IMEC)	121
4.10	Karín (ECOSUR) y Juana (CONAGUA)	122
4.11	María Teresa (SDR) y María Luisa (IMEC)	123
4.12	Marigeli (CONAFOR) y Careli (CDHEC)	124
4.13	Alejandrina (UAC) y Souria (SEMARNAT)	125
4.14	Pablo (PROFEPA) y Carmen (SEOPC)	126

4.15	Rosy (IMEC) y María Guadalupe (SEMARNAT)	127
4.16	Alberto (SEMARNAT) y Rubí (SEMARNAT)	128
4.17	Adriana Ortiz-Ortega	129
4.18	Receso	130
4.19	La ponente escribió la pregunta para resolver en la dinámica	133
4.20	Participación de Blanca	133
4.21	Participación de Yolanda	134
4.22	Participación de María Teresa	135
4.23	Participación de Mariluz (Vida Nueva)	136

Quinta Sesión

5.1	Presentación de Balbina Hernández Alarcón	153
5.2	Dinámica “Las siluetas” primera parte	154
5.3	Participantes Diana y Suhemi, dinámica “Las siluetas” segunda parte	157
5.4	Equipo 1	157
5.5	Equipo 2	158
5.6	Rotafolio sobre la diferencia sexo-género	160
5.7	Presentación de la ponencia	161

Sexta Sesión

6.1	Presentación de la ponente	195
6.2	Presentación de la ponencia	196
6.3	Comentario Rosi (IMEC)	203
6.4	Foto del recuerdo de las participantes	211

ÍNDICE DE TABLAS

Primera Sesión

1.1	Ronda de preguntas y respuestas	39
1.2	¿Qué había oído sobre la exposición? Equipo Las Diosas (Social)	42
1.3	¿De lo escuchado qué puede servir para mi trabajo? Equipo Las Diosas (Social)	43
1.4	¿Qué había oído sobre la exposición? Equipo La Paz Verde (Ambiental)	44
1.5	¿De lo escuchado qué puede servir para mi trabajo? Equipo la Paz Verde (ambiental)	44
1.6	¿Qué había oído sobre la exposición? Equipo Las Amazonas	45
1.7	¿De lo escuchado qué puede servir para mi trabajo? Equipo Las Amazonas	45
1.8	¿Qué había oído sobre la exposición? Equipo Equipo Nem	46
1.9	¿De lo escuchado qué puede servir para mi trabajo? Equipo Nem	46
1.10	¿Cómo hacerlo? Equipo Las Diosas	47
1.11	¿Cómo hacerlo? Equipo La Paz Verde	48
1.12	¿Cómo hacerlo? Equipo Las Amazonas	48
1.13	¿Cómo hacerlo? Equipo Nem	49
1.14	Instituciones que pueden hacerlo Equipo Las Diosas	49
1.15	Instituciones que pueden hacerlo Equipo La Paz Verde	50
1.16	Instituciones que pueden hacerlo Equipo Las Amazonas	50
1.17	Instituciones que pueden hacerlo Equipo Nem	51

Segunda Sesión

2.1	Significado de los nombres	54
2.2	¿Qué recuerdo de la primera sesión?	57
2.3	¿Qué entiendo por género?	57
2.4	¿Qué me hizo sentir el video?	60
2.5	¿Qué elementos podemos identificar en el video de Chayo?	61
2.6	¿Qué significa el hubiera en la historia de Chayo?	63
2.7	¿Cómo debemos cambiar conductas y hacia donde debemos dirigir esos esfuerzos?	64
2.8	¿A quién mandarían a la escuela al hijo o a la hija?	65
2.9	Comentarios del grupo sobre la presentación	87

Tercera Sesión

3.1	¿Qué es la identidad y el poder?	100
3.2	Comentarios sobre la exposición	100
3.3	Resultados del equipo 1 Las Diosas	103
3.4	Ronda de comentarios sobre el trabajo del equipo Las Diosas	105
3.5	Resultados del equipo La Paz Verde	107
3.6	Ronda de comentarios sobre el trabajo del equipo La Paz Verde	108
3.7	Resultados del equipo Las Imequitas	110

Cuarta Sesión

4.1	Resultados de dinámica “Las Parejas”	131
-----	--------------------------------------	-----

Quinta Sesión

5.1	Presentación de asistentes	153
5.2	Atributos asignados socialmente a hombres y mujeres	155
5.3	Atributos asignados socialmente a hombres y mujeres	155
5.4	Características positivas de hombres y mujeres	158
5.5	Características negativas asignadas a hombres y mujeres	158

Sexta Sesión

6.1	Comentarios a las asistentes a la sexta sesión del seminario	205
-----	--	-----

AGRADECIMIENTOS

La coordinación del proyecto y el equipo de trabajo manifiestan su agradecimiento a quienes colaboraron en el desarrollo de este seminario, en especial a las autoridades de la Universidad Autónoma de Campeche por haber cedido un espacio en sus instalaciones para la realización de este evento.

CRÉDITOS

RESPONSABLE DEL PROYECTO

M. en C. Dolores O. Molina Rosales

dmolina@ecosur.mx

ECOSUR

COLABORADORAS

M. en C. Elia Margarita del S. Chablé Can

echable@ecosur.mx

ECOSUR

Dra. María Consuelo Sánchez González

UAC-COEGUAC

Alejandrina Leal Gómez

UAC-COEGUAC

EQUIPO DE APOYO

Abril Judith Ceballos Cú

Alma Lorena Canal Tamay

Geimi Tatiana Hernández Rodríguez

Karín Anderson

María del Rosario Naal Llanez

Vidaura del Rocío Pacheco Cú

CAPTURA DE INFORMACIÓN

Lic. Claudia Estela Poot Chí

FOTOGRAFÍAS

Antrp. Guadalupe del Rosario Cruz Flores

EDICIÓN

M. en C. Dolores O. Molina Rosales

Lic. Elia Chablé Can

DISEÑO, FORMACIÓN ELEC. E IMPRESIÓN

Lic. Carlos Alberto Medina Hernández

Primera Sesión del Seminario Transversalidad de Género en la Administración Pública Estatal

La agenda internacional en Materia de Género
20 de octubre

1.1 Bienvenida

El seminario inicio a las 9:10 am, Verónica Cristóbal (Relaciones Publicas, Universidad Autónoma de Campeche –UAC-) dio la bienvenida a las(os) asistentes y a continuación presentó a las personas que integraron el presidium: Manuel Sarmiento Morales (Coordinador de Asesores), Jorge Vega (El Colegio de la Frontera Sur –ECOSUR-), María Blum (Directora de Instituto de la Mujer del Estado de Campeche –IMEC-) Lic. Gloria Villamil (Derechos Humanos), Lic. Catalina Martínez (Poder judicial), Lic. Teresa Segovia (en representación de la Presidencia Municipal).

El evento comenzó con las palabras de bienvenida de la C. María Blum (IMEC) quien agradeció a la Universidad Autónoma de Campeche y al Colegio de la Frontera Sur su colaboración en la realización del Seminario sobre Transversalidad de Género en la Administración Pública Estatal y dio un discurso de bienvenida.



Figura 1.1 Palabras de la Directora del IMEC

“Saludo a nombre de todos quienes integramos el Instituto de la Mujer, a todos los asistentes a este seminario de “Trasversalidad de la perspectiva de Género”, dando mi sincero agradecimiento y reconocimiento a la Universidad Autónoma de Campeche y el Colegio de la Frontera Sur, por hacer posible que de forma coordinada haga viable su impartición.

Bien sabemos que “Género” y “Mujer” no son sinónimos, los papeles de género se adquieren mediante un proceso de socialización, relacionados a contextos y culturas y, por lo tanto, son susceptibles de transformarse y de ello, como compromiso les digo, nos habremos de ocupar.

Hablar de perspectiva de género implica identificar y atender las necesidades de hombres y mujeres de manera diferenciada, reconociendo las desigualdades existentes.

No podemos cerrar los ojos e ignorar, que aún, hoy en día, las mujeres nos encontramos en una posición de desventaja, tanto social como económica, y que todavía no disfrutamos de beneficios de políticas, programadas y proyectos gubernamentales neutrales.

La perspectiva de género implica analizar con ojos críticos los procesos de diferenciación, dominación y subordinación entre los hombres y las mujeres; es decir, las relaciones sociales, entre los sexos, partiendo del conocimiento de que la desigualdad resulta de una errada construcción social, basada de un hecho biológico: la diferencia sexual.

Cuando hablamos de incorporar la perspectiva de género al diseño de políticas y programas, se hace referencia al proceso de evaluación de las consecuencias de dichos programas para las mujeres y los hombres en todos los sectores y a todos los niveles.

Es necesario incluir las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres en un elemento integrante a fin de ambos se beneficien por igual y se impida que la desigualdad continúe y nos alejemos de nuestro fin común.

Por ello, arribar a un estadio de transversalidad de la perspectiva de género implica que la búsqueda de equidad entre hombres y mujeres que permee todas las esferas del gobierno y en la aspiración de alcanzar la igualdad de género por la vía de la equidad, consideremos necesario actuar no solo en el ámbito de los derechos sociales, sino en los ámbitos cultural, político y económico, a través de acciones en los planos legal, presupuestal y programático.

En suma, asegurar que se incorporen nuestros intereses, necesidades y prioridades.

A través de estas reflexiones que hacemos compartido con ustedes, pretendimos destacar el objetivo central de este seminario es verter a ustedes una nueva conciencia de género, en el que es necesario hacer un alto y replantear nuestra posición como mujeres dentro de la sociedad, cambiar paradigmas caducos en relación a nuestra posición en este mundo que evoluciona y en el que nos hemos propuesto hacer realidad la transversalidad de género en las acciones del Estado y en todos los ámbitos de la convivencia social, teniendo en cuenta el progreso de las mujeres y, por tanto, de la sociedad entera.”

1.2 Inauguración del seminario

Al término de la intervención de la C. María Blum, Verónica Cristóbal (UAC) solicitó al Lic. Manuel Sarmiento Morales (Representante de la rectora de la UAC) que inaugurara el Seminario.

Manuel Sarmiento dio por iniciadas las actividades del seminario a las 9:25 de la mañana y deseó éxito a los y las participantes. A continuación se invitó a las autoridades del presidium y a las(os) asistentes a tomar un receso de quince minutos, antes de iniciar con la siguiente actividad.



Figura 1.2. Acto de inauguración

1.3 Inicio de las actividades

9:40 am. Dolores Molina (ECOSUR) dio los buenos días a las(os) participantes y presentó a Georgina Rosado (Instituto de Equidad y Género de Yucatán: IEGY) quién sería la encargada de impartir la conferencia de la primera sesión del seminario, también destacó el trabajo de Georgina en los temas de género que ha abordado durante su trayectoria desde la academia y actualmente en el Instituto para la Equidad de Género en Yucatán.

1.4 Presentación de las(os) participantes

A continuación Elia Chablé (ECOSUR) solicitó a las(os) asistentes que formaran un círculo para realizar una dinámica de presentación llamada "La Telaraña". Una vez formados en círculo explicó que se presentarían diciendo su nombre, la institución a la que pertenecen y pidió que mencionaran alguna actividad que disfrutaran hacer.



Figura 1.3. Aspectos de la dinámica "La telaraña"

Al término de cada intervención lanzarían una bola de estambre al compañero o compañera que quisieran para que se presentara. Progresivamente las(os) participantes se fueron presentando y a la vez formaron una red.

Al finalizar la dinámica Elia Chablé (Ecosur) mencionó que el propósito de la actividad era conocerse y romper el hielo, pues estarían conviviendo durante las ocho sesiones del seminario, finalmente motivó a los y las asistentes a que lo que fueran a aprender en las sesiones lo aplicarían en su ámbito laboral y personal.

1.5 Presentación de la ponencia Historia del feminismo en Europa

9:50 am. Georgina Rosado (IEGY) comenzó su ponencia aclarando que ésta se dividiría en dos partes: en la primera expondría el contexto histórico (cultural del feminismo en Europa) y en la segunda parte retomaría el Marco Jurídico Internacional de las convenciones y congresos en materia de género. A continuación se muestran las diapositivas de las dos presentaciones.



Diapositiva 1

Historia del Feminismo en Europa.



A cartoon illustration of a woman in a light-colored uniform, carrying a large, heavy wooden female symbol (a circle with a vertical line and a diagonal line) on her back. She has a pained expression and is sweating. The symbol is made of wood and has a rough, textured surface. The artist's signature 'molitor' is visible at the bottom of the illustration.

Diapositiva 2

El Feminismo en Europa.

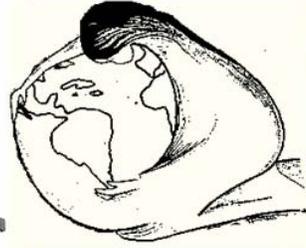
- El feminismo afirma que las mujeres son antes que nada seres humanos y, como tales, merecen justicia.
- Esta exigencia ha requerido el rechazo, replanteamiento y una nueva evaluación de gran parte de la cultura occidental → han tenido primero que imaginarse y después creer en los beneficios que supone el que las mujeres tengan funciones y papeles de mayor alcance con la esperanza de crear un mundo mejor para todos.
- Las feministas no han estado unánimemente de acuerdo en muchos temas, pero todas parten de la base común de reivindicar una humanidad total para la mujer. Esto implica el rechazo a muchas cosas, desde dogmas culturales básicos a formas de comportamiento cotidianas.



Two images are included: a black and white photograph of a woman's face blindfolded with a black cloth, and a line drawing of a woman in classical attire holding a sword and scales of justice, representing the personification of Justice.

Diapositiva 3

- **Tradiciones europeas**→ sostienen que las mujeres se subordinen a los hombres, definen a las mujeres solamente en su relación con los hombres y las subestiman, tomando a los hombres como modelo.



- Las feministas mantienen que lo que puede parecer inferioridad, en realidad es ausencia de igualdad, producida por siglos de dominio masculino.

El futuro para las feministas: un mundo donde las mujeres no parezcan a los hombres si no a ellas mismas.

- Las feministas no están entre sí de acuerdo con respecto a si se puede hacer causa común con todas las mujeres o sólo con algunas, pero todas las feministas se identifican como mujeres y con las mujeres y luchan por hacer extensivas las mejoras a las demás.



Diapositiva 4

El rechazo de las reglas hechas por y centradas en los hombres une a las feministas que difieren en todas las demás cuestiones. Es la premisa que sustenta tanto los escritos feministas de las *querelles des femmes* (debate sobre las mujeres) del siglo XV, como el movimiento para la liberación de las mujeres de la década de 1970.



Aunque las tradiciones concretas rechazadas y las formas de rechazo de las mismas han variado con el tiempo, el punto de partida de todas las feministas europeas ha sido su negativa a aceptar las opiniones dominantes sobre la naturaleza, la función, los papeles y la valía de las mujeres.

Diapositiva 5

Pensadores y escritores importantes, libros sagrados y los sermones, los cuentos y dichos populares insistían en la necesidad de la subordinación femenina.

En un apartado de la *Política* en el que afirma que Esparta había declinado porque las mujeres tenían demasiada influencia, Aristóteles declaraba que “el valor del hombre se muestra en el mando, el de la mujer, en la obediencia”



A. T. → las mujeres se consideran de menos valor que los hombres se excluyen de las genealogías y se les dice “vuestro deseo será por vuestro esposo, y él mandará sobre vosotras”.

N. T. → a las mujeres se les instruye a estar calladas en la iglesia y a aprender de sus maridos, puesto que “el hombre no es de la mujer, pero la mujer es del hombre...”.

Diapositiva 6

• Iglesia → culpa continua a Eva, por el pecado original.

• Refranes campesinos → *la mujer como el caballo y el nogal, cuanto más la golpees mejor será.*

• Ideal masculino de mujer → esposa amante, fiel, servicial, y sumisa.



Diapositiva 7

En todos los estratos de la sociedad europea se predicaba la subordinación femenina. En la práctica siempre hubo unas pocas mujeres que consiguieron poder y libertad relativos dentro del marco de la subordinación femenina. Pero con el tiempo la situación empeoró. Las mujeres de la nobleza, las monjas y las artesanas tenían más opciones y oportunidades en 1200 que en 1500



Con el Renacimiento se cuestionaron muchas tradiciones europeas.

El auge del capitalismo mercantil,

la transición del feudalismo aristocrático a la monarquía hereditaria,

la extensión de la educación y de la imprenta,

la Reforma protestante y

la Revolución científica

supusieron un gran cambio en la vida de los hombres, y pocas cosas mejoraron para las mujeres que incluso perdieron terreno. El ideal renacentista del *hombre* excluía a las mujeres y perpetuaba las ideas tradicionales del dominio masculino.

Diapositiva 8

La disparidad cada vez mayor entre la vida de las mujeres y la de los hombres, las nuevas nociones de potencialidad humana del Renacimiento y de la pujante economía mercantil que hizo posible que más mujeres aprendieran a leer y a escribir produjeron algunas actitudes feministas.



Las mujeres tuvieron la suficiente confianza para manifestar su oposición a las tradiciones que defendían la subordinación y sostenían a la inferioridad de su sexo. Habiéndose educado a sí mismas, reivindicaron el derecho a la educación para las otras mujeres

Diapositiva 9

SIGLOS XV-XVIII

Principales afirmaciones de las primeras feministas europeas → criticaron el trato de los hombres a las mujeres en el noviazgo y matrimonio, delineando los tipos de hombres que más oprimían a las mujeres.



Revolucionario desarrollo político y económico de los siglos XVII y XVIII (guerra civil inglesa, Revolución francesa de 1789, Revolución industrial) permitió a las feministas exigir más para las demás.

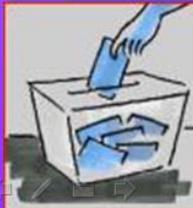
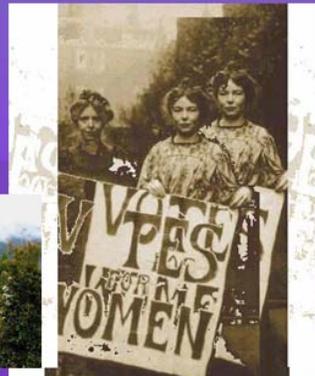


Diapositiva 10

SIGLOS XVIII - XIX

Feministas lucharon por los mismos derechos ciudadanos y por la misma participación política para las mujeres.

Las feministas organizaron a otras mujeres y hombres para exigir derechos políticos y legales para las mujeres, desde la custodia de los hijos al control de la propiedad, desde una misma enseñanza pública hasta el voto. Entre 1875 y 1925 estos movimientos pro derechos de las mujeres lograron cambiar muchas de sus metas.



Diapositiva 11

Década de 1830

Movimiento socialista feminista cuestionaron las condiciones en las que trabajaban las mujeres. Exigieron igualdad para las mujeres en el puesto de trabajo, el acceso a mejores empleos, mejores salarios, mejores condiciones de trabajo y mejor educación.



SIGLOS XX

Insistencia en que las mujeres tuvieran las mismas oportunidades que los hombres en la elección de empleo, acceso a una preparación específica y posibilidades de promoción.



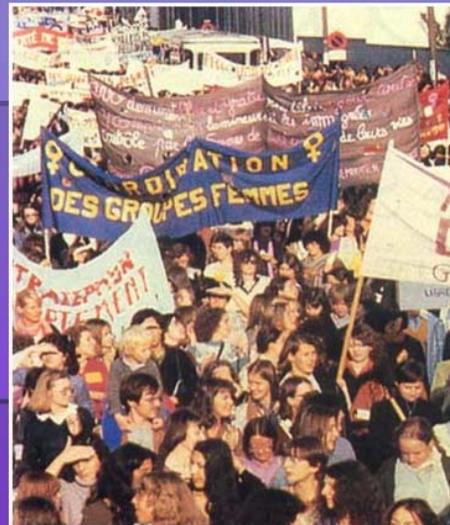
Años de entreguerras → feminismo inactivo. Dedicaron esfuerzos a cuestiones sólo relacionadas con el feminismo de forma periférica: medidas de cobertura social para las mujeres, antifascismo, pacifismo. Las revueltas de la Gran Depresión, la escalada del fascismo, la segunda guerra mundial y la posguerra obligaron a los europeos a preocuparse básicamente por su supervivencia.

Diapositiva 12

Década de 1960

Preocupaciones feministas volvieron a aparecer. Se resucitaron los antiguos sueños de igualdad política y económica, y exigió una transformación radical de las instituciones de la sociedad. Estas nuevas feministas hicieron de la mujer el centro, rechazando la antigua tradición que hacía del hombre la medida de todas las cosas.

Redefinieron la vida de la mujer en términos de individualidad. En el último cuarto del siglo XX las feministas europeas se organizaron para conseguir la reforma de la ley del divorcio, por el control de la natalidad, el aborto, la liberación de las ataduras sexuales. Se exigieron nuevos derechos para mujeres víctimas de violación, prostitutas, madres solteras y lesbianas.



Diapositiva 13

Década de 1980



Feminismo europeo emprendió por una parte los estudios feministas, y por otra, creó una perspectiva feminista en las cuestiones políticas contemporáneas. Los estudios sobre las mujeres han sacado a la luz las limitaciones y los prejuicios de un lenguaje, una ciencia, y una filosofía androcéntricas. En cuanto a la política, las feministas participan activamente en movimientos ecologistas y antinucleares.

Diapositiva 14



NO!!

Las feministas NO buscan ser iguales a los hombres... pretenden, en última instancia cambiar al mundo entero, no sólo para las mujeres, sino para todos.

Diapositiva 15

La Afirmación de la Humanidad de las Mujeres: Las Primeras Feministas Europeas.

- Las primeras feministas basaban sus argumentos de no inferioridad sobre la igualdad en la virtud: la naturaleza virtuosa y la capacidad moral de la mujer demostraban su igualdad humana, tanto a los ojos de Dios como a los de los hombres.
- Refutaban la inferioridad femenina citando ejemplos de mujeres superiores. Mujeres de la Biblia, mujeres de fábulas y leyendas, mujeres de la historia y del presente demostraban que las de su sexo podían ser tan buenas o mejores que los hombres.
- Creían que el mejor remedio para la situación de las mujeres se encontraba en las vías particulares de una mejor educación y un comportamiento más amable por parte de pretendientes y esposos.

Diapositiva 16

MARIE DE GOURNAY

Publicó *La igualdad de hombres y mujeres*, obra en la que afirmaba que la humanidad básica de las mujeres hacía a estas iguales a los hombres.



Sus argumentos se veían reforzados si ésta podía incluir a una gobernante femenina, preferiblemente de su país.

Diapositiva 17

CHRISTINE DE PISAN

El movimiento feminista que transformó la vida de las mujeres europeas comenzó a principios del siglo XV con sus escritos. Es la primera mujer de quien se conoce su participación en las *querelles de femmes*, debate literario y filosófico sobre la valía de las mujeres argumentando que se debían desterrar las opiniones tradicionales sobre la inferioridad de la mujer. Este debate abarcó desde el París del siglo XV a la Venecia de finales del siglo XVI y a las ciudades de Londres y París del siglo XVII.



En su *libro de la ciudad de las damas*, describía cómo tomó conciencia por primera vez de lo injustas que eran las opiniones que los hombres tenían de las mujeres.

El *libro de la ciudad de las damas*, insiste en que las mujeres no son de modo innato inferiores a los hombres y argumenta ideas inusuales para su época con respecto a la educación, al matrimonio, a las ideas de grandes letrados y eruditos, entre otras cosas.

Diapositiva 18

MARY ASTELL

Dios ha dado a las mujeres lo mismo que a los hombres: almas inteligentes.

Dedicó su propuesta de una facultad universitaria para mujeres a la futura reina Ana de Inglaterra, y afirmó después que la presencia de Ana en el trono inglés no sólo sirvió de ejemplo, sino que hizo que la creencia en la *inferioridad natural de nuestro sexo... fuera un acto de sedición, cuando no de traición... en este Reino.*

Estableció por primera vez la relación entre el gobierno y el dominio masculino dentro de la familia en *Reflexiones sobre el matrimonio.*



Diapositiva 19

CATHERINE MACAULAY

Historiadora inglesa; repetía este argumento a finales del siglo XVIII → *a la gente le gusta creer en sus queridos prejuicios y a ello se debe que la noción de la diferencia sexual de los seres humanos se haya mantenido, con muy pocas excepciones, desde los primeros tiempos.*

Concluía: *son el orgullo de uno de los sexos, y la ignorancia y la variedad del otro lo que ha contribuido a que se mantenga una opinión, que una observación detenida de la naturaleza y una forma de razonar más rigurosa demostrarían ser errónea.*



Diapositiva 20

ANNA MARÍA VAN SCHURMAN

Holandesa prodigio, utilizó el argumento de que las mujeres debían ser educadas en su famoso tratado de 1637 *De si el estudio de las letras es apropiado para una mujer cristiana.*

Su tesis era que la educación haría a las mujeres esposas y cristianas mejores y más obedientes.



Copyright © 2000 National Gallery, London. All rights reserved.

Diapositiva 21

BATHSUA MAKIN

El conocimiento es el primer fruto del Cielo, y a través de él podemos vislumbrar la Gloria que esperamos después.

Sostenía que la educación beneficiaría a las mujeres mismas, a sus familias y a sus países, y basaba su tesis en la inteligencia innata de las mujeres: *si Dios hubiera tenido la intención de que las mujeres fuesen una clase refinada de ganado no las habría hecho razonables.*



Diapositiva 22

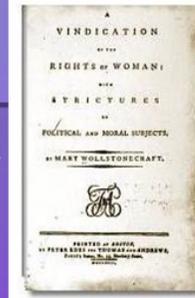
MARÍA DE ZAYAS

En el siglo XVII decía que *si les dan libros y profesores, en lugar de... tela, bastidores y almohadones, las mujeres estarían tan capacitadas como los hombres para ocupar puestos de gobierno y cátedras universitarias, y quizá, incluso más.*

Diapositiva 23

MARY WOLLSTONECRAFT

Pensadora radical inglesa, recogió las primeras ideas feministas en su *Vindicación de los derechos de la mujer*. Esta obra se centra en el tema de la educación (condenaba la educación que se daba a las mujeres porque las hacía más artificiales y débiles de carácter de lo que de otra forma podrían haber sido y porque deformaba los valores más auténticos de las mujeres con nociones equivocadas de la excelencia femenina).



La tesis de su libro es que las mujeres nacen como seres humanos, pero las hacen "femeninas" y, por tanto, inferiores a los hombres por medio de una educación deficiente.

Critica a escritores que han hecho de las mujeres objetos de una compasión que bordea el desprecio a causa de sus propias teorías erróneas sobre la educación.



Propone en esta obra un sistema de educación estatal igualitario.

Diapositiva 24



Dedicó su libro a Talleyrand (Político y diplomático francés de la época), que acababa de escribir un informe sobre educación para el nuevo gobierno revolucionario francés, y la escritora proponía que Francia instaurara un sistema nacional de enseñanza primaria gratuita universal para ambos sexos. Retó a Francia para que llevara a cabo una revolución en las costumbres femeninas, afirmaba que este tipo de educación permitiría a las mujeres llevar vidas más útiles y gratificantes.

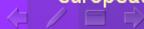
Pedía que se usaran las leyes del estado para terminar con las tradiciones de subordinación femenina.

Su mayor enemigo fue Jean Jacques Rousseau, quien decía que puesto que las niñas nacían para complacer a los hombres (hecho demostrado por su misma innata coquetería y su interés por la ropa), su educación debía prepararlas para realizar correctamente su futuro papel de esposas.

Pensaba que el Estado debía intervenir para rescatar a las mujeres de maridos crueles y de aquellos que abusaban de su fuerza.

Retrata un matrimonio de pesadilla en su novela *María o las injusticias que sufre la mujer*.

Al pedir igualdad política y legal para las mujeres, contribuyó a inaugurar una nueva era en el feminismo europeo. Desde finales del siglo XVIII, las feministas europeas centraron sus esfuerzos en conseguir estas nuevas demandas.



Diapositiva 25

La afirmación de la igualdad jurídica y política.

- Durante los años de la Revolución Francesa, miles de mujeres entraron al terreno de la política.
- La Declaración francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789) movió a algunas mujeres a reclamar iguales derechos para las de su sexo.
- La actividad política les fue prohibida a las mujeres en Francia en octubre de 1793 con el antiguo argumento que una mujer no debería dejar a su familia para mezclarse en asuntos de gobierno.



Diapositiva 26

- Las primeras feministas que reclamaron derechos políticos y jurídicos para las mujeres, vivieron aisladas y desconectadas de su entorno:
 - Rechazo a la cultura europea tradicional
 - Reivindicación de derechos políticos sin respaldo de movimiento político.
 - Contemplación de leyes y política desde la perspectiva de los derechos de las mujeres dejaba en evidencia su subordinación.
- Las primeras feministas no se ocuparon mucho de política.
- En los últimos años del siglo XVIII y los primeros del siglo XIX, las feministas escribían ya en un mundo diferente, en el que la democracia se había convertido en un ideal político y la cuestión de los derechos en tema de debate.

Diapositiva 27

Feminismo y liberalismo.

- Donde el liberalismo floreció, fue más fácil para las mujeres hacerse feministas y organizar movimientos de reivindicación de los derechos de las mujeres.
- Ideas en común:
 - Ambos surgieron en oposición a la sociedad tradicional y a sus creencias.
 - Valoran al individuo y confían más en el criterio y en la razón individuales que en las ideas establecidas.
 - Creen en el poder de la educación y de la reforma para erradicar viejas fronteras u jerarquías.

Diapositiva 28

Feminismo y cristianismo.

- En una época de cambio, la Iglesia Católica defendió la tradición u se opuso a la reforma, particularmente en relación con las mujeres.
- Los antiguos papeles de la mujer aprobados por la iglesia católica, es decir los de esposa y madre de familia o monja, permanecían inalterables.
- Las mujeres activas que no se casaban seguían encontrando un lugar dentro de las órdenes religiosas católicas. A lo largo del siglo XIX se fundaron muchas órdenes nuevas, y las monjas dirigían misiones, hospitales y escuelas.
- En los países católicos, las monjas educaron a la mayoría de las niñas hasta el siglo XX: cuando ya la mayoría era educado por el Estado.
- Puesto que el catolicismo adoptaba para sí las antiguas tradiciones relacionadas con las mujeres, aquellas que rechazaban dichas tradiciones para reclamar la igualdad de derechos, a menudo tenían que romper con la iglesia.

Diapositiva 29

Feminismo y cristianismo.

- Las mujeres que se oponían a la Iglesia Católica a menudo rompían con la mayoría de las demás mujeres y se relacionaban con hombres de ideas más afines de grupos anticlericales, como los masones, los republicanos o los socialistas. Pero en estos círculos, el feminismo estaba subordinado a otras causas.
- Las mujeres atraídas por estos movimientos, generalmente no eran católicas, sino protestantes, judías o ateas.
- El protestantismo, aunque no era más favorable a las mujeres ni en su ideología ni en sus instituciones, creó una atmósfera más propicia al feminismo, ya que reducía los papeles de las mujeres, pero a la vez ampliaba el espacio para la disensión y para el rechazo de la tradición.
- El concepto de igualdad espiritual y la convicción de que todos los individuos tienen acceso a Dios, fomentó la independencia intelectual.
- En todos los países europeos, las feministas fueron una pequeña minoría en oposición.

Diapositiva 30

Los movimientos por los derechos de las mujeres.

- Las primeras feministas de los siglos XV al XVIII provenían de muy distintos ámbitos sociales: algunas pertenecían a la antigua aristocracia terrateniente, otras, de la recientemente ennoblecida aristocracia cortesana, algunas pertenecían a la clase media pobre, otras eran de la clase media adinerada, algunas provenían del mundo urbano, donde se mezclaban autores, gente de teatro, trabajadoras independientes, prostitutas y delincuentes.
- Los movimientos por los derechos de la mujer del siglo XIX y de principios del XX estaban compuestos en abrumadora mayoría por mujeres de clase media.
- Estas mujeres, fueron quienes experimentaron de manera más acusada la privación de los derechos que los hombres de su misma clase habían conseguido o estaban consiguiendo.
- En todos los países donde se formaron movimientos por los derechos de la mujer, estas mujeres fueron mayoría en un principio.

Diapositiva 31

1.6 Presentación de la ponencia La agenda internacional en materia de género: principales reuniones internacionales

Derechos Humanos



Diapositiva 32

PRIMERA CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER *MEXICO 1975*

ANTECEDENTE DEL RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL A FAVOR DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

INICIO DE LA CONSTRUCCION DE AGENDA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES

DEMANDA DEL MOVIMIENTO FEMINISTA
NO SE REFLEJO EN RAZON
Temática de violencia no se trato a profundidad
Temas de interés, discriminación, salud y desarrollo económico



Diapositiva 33

**CONVENCION INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACION
DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA
MUJER (CEDAW POR SUS SIGLAS EN INGLES)
AÑO 1979**

•La elaboración negociación y posterior adopción de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer constituye el paso más trascendental en la agenda internacional.

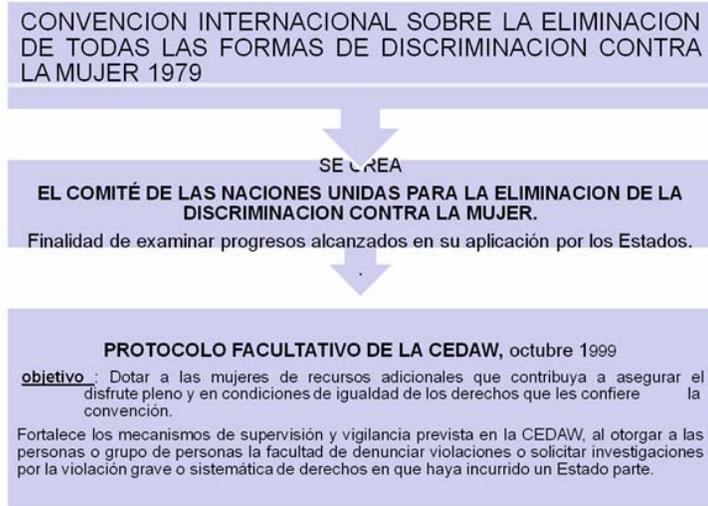
Protege los derechos y libertades fundamentales de las mujeres.

Los estados parte se han comprometido a adoptar políticas publicas leyes y políticas de acción afirmativa para eliminar disposiciones ilegales y otro tipo de obstáculos, valores y practicas sociales que discriminen a las mujeres y a las niñas o que reproduzcan su situación de desigualdad en la sociedad.

Los países reconocen que la igualdad jurídica no conlleva necesariamente a la igualdad material de derechos, si esta no se traduce en la creación de condiciones que faciliten el acceso y ejercicio igualitario de dichos derechos por parte de hombres y mujeres.



Diapositiva 34



Diapositiva 35

COPENHAGUE DINAMARCA año 1980



Aun cuando no se abordó plenamente el tema de la violencia se reconoció que la violencia domestica era un problema serio y complejo y constituía una ofensa intolerable a los seres humanos.



Diapositiva 36

TERCERA CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER, PARA EL EXAMEN Y LA EVALUACION DE LOS LOGROS DEL DECENIO DE NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER; IGUALDAD DESARROLLO Y PAZ NAIROBI 1985

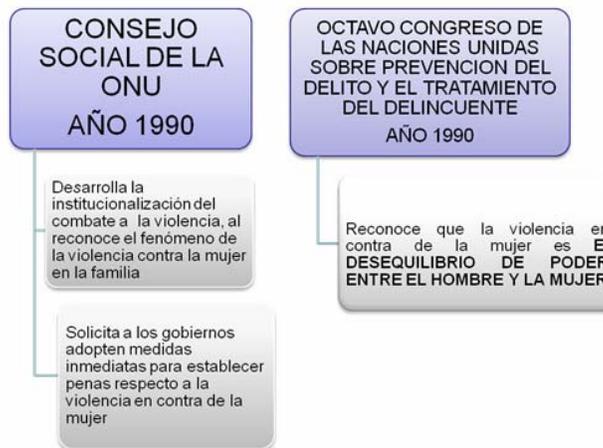
No se profundiza al igual que en Copenhague sobre el tema de la violencia



Diapositiva 37



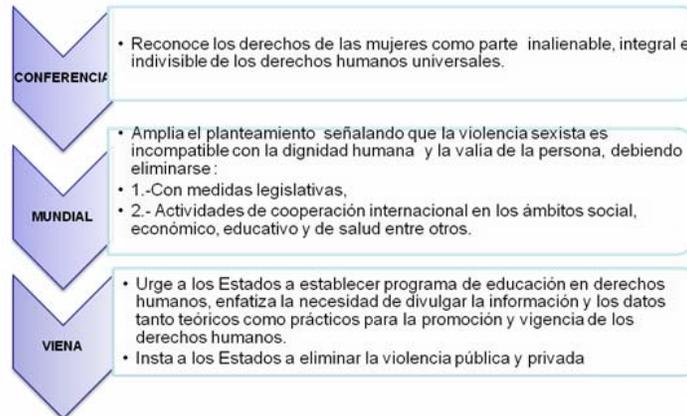
Diapositiva 38



Diapositiva 39

CONFERENCIA MUNDIAL DE DERECHOS HUMANOS VIENA 1993

UNO DE LOS DOCUMENTOS INTERNACIONALES MAS IMPORTANTES PARA LAS MUJERES

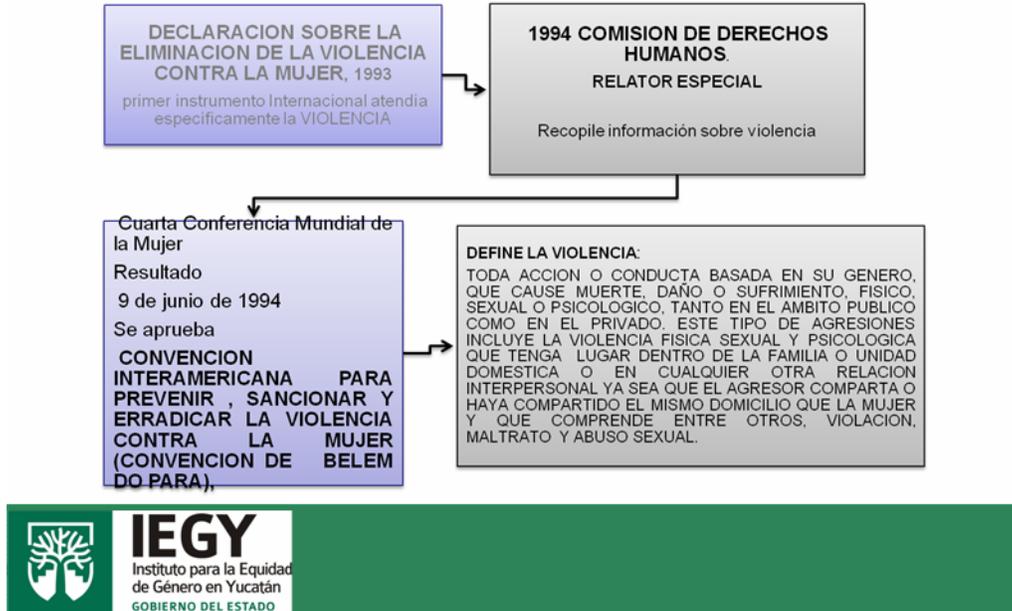


Diapositiva 40



Diapositiva 41

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (Belém Do Pará) AÑO 1994



Diapositiva 42

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (Belém Do Pará)

Artículo 1. Definición de violencia

Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier 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.

Artículo 2. Violencia física, sexual y psicológica, en la familia, en la comunidad o por el Estado

Los estados firmantes reconocen:

- La violencia contra la mujer constituye una violación a los derechos humanos y a las libertades fundamentales;
- La violencia contra la mujer limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.



Diapositiva 43

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (Belém Do Pará)

Los Estados firmantes de la Convención se comprometen a:

Elaborar políticas públicas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres;

Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad a esta obligación;

Los Estados firmantes de la Convención se comprometen a:

Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar medidas administrativas apropiadas que sean del caso;



Diapositiva 44

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (Belém Do Pará)

La violencia física:

Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

La violencia patrimonial:

Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.



Diapositiva 45

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (Belém Do Pará)

Violencia económica:

Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

La violencia sexual:

Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.



Diapositiva 46



Diapositiva 47

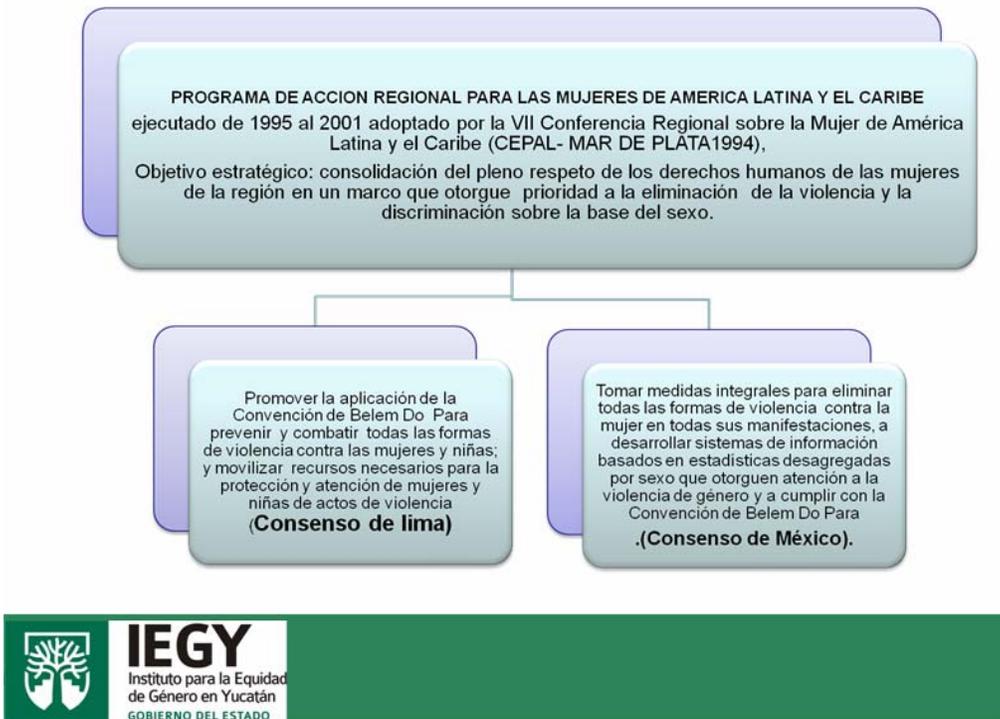
ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS - ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS

TRABAJO

Institucionalización de los mecanismos de defensa y promoción de los derechos humanos reflejado en la organización de conferencias internacionales tendientes a establecer la agenda por la equidad de género y los compromisos de los Estados miembros por alcanzarla.



Diapositiva 48



Diapositiva 49

AMBITO NACIONAL

1970 IGUALDAD JURIDICA DE HOMBRES Y
MUJERES

(reformas constitucionales para introducir sin equivoco
la igualdad jurídica de hombre y mujer)

1980 creación de la RED CONTRA LA VIOLENCIA
HACIA LA MUJER CON ORGANIZACIONES NO
GUBERNAMENTALES DEL PAIS.



Diapositiva 50

AMBITO NACIONAL

- 1999-2000 PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER
- 2001. MESA INSTITUCIONAL PARA COORDINAR LAS ACCIONES DE PREVENCION DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y HACIA LAS MUJERES
- 2001 LEY DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. Disposiciones de orden público y observancia general en toda la republica en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en términos del dispositivo 4o segundo párrafo constitucional.



Diapositiva 51

AMBITO NACIONAL

2002-2006 PROGRAMA NACIONAL PARA LA
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO
DISCRIMINACION EN CONTRA DE LA MUJER.



PROGRAMA NACIONAL POR UNA VIDA SIN
VIOLENCIA

(Centra su atención en la familia y el combate a
la violencia hacia a las mujeres)



Diapositiva 52

- **NORMA OFICIAL MEXICANA NOM 190-SSA1-1999, PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD.** Establece los criterios para la atención médica de la violencia familiar y la orientación que se proporciona a las y los usuarios involucrados en situaciones de violencia familiar, es obligatoria para todos los prestadores de servicios de salud de los sectores público, privado y social.
- **LEY FEDERAL PARA LA PROTECCION DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES**, el 30 de mayo de 2000, se promulgo esta ley de carácter federal, mismo que declara el derecho a tener una vida libre de violencia como principio rector de la protección de niños, niñas y adolescentes.
- De acuerdo con el principio de interés superior de la infancia las normas aplicables a niñas, niños y adolescentes, se dirigirán a procurar primordialmente cuidados y asistencia para lograr un desarrollo y crecimiento plenos dentro de un ambiente de bienestar familiar y social.



Diapositiva 53

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

Disposiciones de orden público y de interés social.

OBJETO

Prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y trato.

DISCRIMINACIÓN

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.



Diapositiva 54

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES 2006

OBJETO

Regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

PRINCIPIOS RECTORES

Igualdad,
No discriminación,
Equidad
Los contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

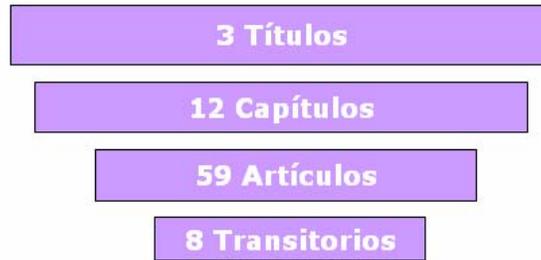
SUJETOS

Mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad la misma tutela, agosto 2006

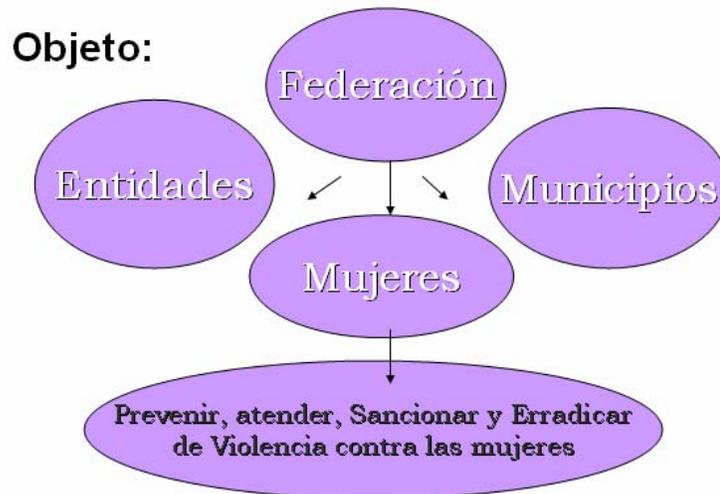


Diapositiva 55

- *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*
- 1° de febrero del 2007 D.O.F



Diapositiva 56



Diapositiva 57

• *PRINCIPIOS RECTORES*

- I. La Igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- II. El respeto a la dignidad humana de las Mujeres;
- II. La no discriminación; y
- IV. La libertad de las mujeres



Diapositiva 58

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Establece un marco legal que cumple con los lineamientos de la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer** (Convención de Belém Do Pará), señalando obligaciones básicas a las instituciones de la Administración Pública Federal y Estatal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la violencia contra las mujeres, coordinándolas en un Sistema Nacional que deberá desarrollar e implementar en un Programa Integral.



Diapositiva 59

1.7 Aspectos sobresalientes de la presentación

Durante el transcurso de la primera presentación Georgina Rosado (IEGY) resaltó el papel de mujeres de grandes culturas de la antigüedad como las mujeres Amazonas, Griegas, Espartanas y destacó en especial el papel de Olimpia. También preguntó a Yolanda Chi (CDI) la relación entre feminismo y federalismo. La participante contestó lo difícil de ser mujer y más si se trata de mujeres pobres, indígenas y discapacitadas.



Figura 1.4 Aspectos de la Presentación de Georgina Rosado (IEGY)

Georgina Rosado resaltó las diferencias entre las diversas corrientes del feminismo, ejemplificándolo con la construcción de una silla y quién debería pagar la parte del trabajo doméstico que no se incluye en el precio final de este bien. Aclaró que ese mismo ejemplo podría tener diferentes respuestas ya que para algunas corrientes feministas esta cantidad debía absorberla el patrón, para otras el esposo, o el mercado, sin embargo resaltó que a pesar de existir diferentes formas de pensamiento la esencia del feminismo se basa en defender los derechos de las mujeres.

La ponente mencionó que la primera conferencia Mundial de la Mujer fue en México en 1975 y que en Viena se realizó un documento internacional de los derechos humanos de las mujeres. Resaltó que la Reunión Internacional en Cairo también fue muy importante, porque se habló de los diferentes tipos de familia, y fue ahí donde se reconoció a las mujeres como cabeza de familia. Otra reunión fundamental, desde su punto de vista, fue la realizada en Belem Do Para, Brasil en donde se discutió sobre el concepto de la violencia.

1.8 Ronda de preguntas y respuestas

11:15 am. Al término de las presentaciones de Georgina Rosado (IEGY) se realizó una ronda de preguntas y respuestas. A continuación se presenta una síntesis de lo comentado.

Tabla 1.1 Ronda de preguntas y respuestas	
 Guadalupe Aran	<i>“¿Cuál fue el papel de Juana de Arco en la historia?”</i>
 Georgina Rosado	<i>“Durante la historia muchas mujeres utilizaron pensamientos bíblicos en diferentes épocas y es importante ubicar los sucesos en su momento y contexto histórico. Las feministas europeas han sido las más solidarias con otros movimientos sociales como los movimientos por la paz, el movimiento ecologista, la lucha por la libertad sexual. A pesar de existir muchos matices en el feminismo y corrientes que están en contra de la guerra, a favor de la ecología, de las diversas orientaciones sexuales no significaba que son feministas, sino por el contrario la solidaridad te la brinda el pertenecer a un movimiento como el feminismo”.</i>
 Vidaura	<i>“¿Qué sucede con las feministas y jóvenes actuales, con los movimientos de la sexualidad?”</i>
 Georgina Rosado	<i>“Para empezar creo que hay que reconocernos mutuamente y los jóvenes deben de tratar de reconocer las luchas pasadas para comprender su presente. Las nuevas generaciones tienen que agarrar la estafeta”.</i>
 Mariluz Barrera	<i>“Te felicito por tu ponencia, yo pensaba que no pertenecía a ninguna corriente feminista y hoy descubro que tengo una. Muchas veces me cuestiono y entro en crisis existenciales porque de manera laboral he recibido más agresiones de mujeres que de hombres; mucho más violencia como madre y como mujer. Laboralmente me he sentido mas excluida, por jefas mujeres que por los varones. En Campeche hace falta mucho por recorrer, viví en Yucatán por muchos años y admiro que Yucatán tenga un camino recorrido muy grande. Aquí nos falta mucho por recorrer. Te felicito nuevamente por esta ponencia muy completa y de igual forma felicito a las personas que colaboran o hacen posible que se lleve este taller que es muy necesario”.</i>
 Georgina Rosado	<i>“Gracias, no estamos luchando contra los hombres si no contra el machismo, el problema es que el machismo no es sólo propio de de un sexo. El machismo lo tienen todos y a veces lo reproducen más las mujeres que los hombres, por eso genero es hombre-mujer, pero también mujer-mujer o mujer-hombre. Se está luchando contra el machismo, no contra los hombres”.</i>
	<i>“El enemigo de la mujer es la propia mujer, porque la mujer es objeto del hombre hasta que la propia mujer quiere”.</i>
 Georgina Rosado	<i>“Entonces somos las mujeres que tenemos que organizarnos”</i>
	<i>“Comparto el pensamiento de que las mujeres son enemigas de ellas mismas y creo que por ahí habría que empezar. Hoy entendí muchas cosas, pues esta información justamente me permite</i>

	<i>identificar qué están pensando, qué están haciendo y cómo están contribuyendo todos y cada uno a la vida misma. Todos tenemos talentos maravillosos que hay que seguir puliendo y seguir descubriendo para poder dar más y lo mejor para el futuro de las nuevas generaciones”.</i>
	<i>“Comparto el pensamiento de que las mujeres son enemigas de ellas mismas y creo que por ahí habría que empezar. Hoy entendí muchas cosas, pues esta información justamente me permite identificar qué están pensando, qué están haciendo y cómo están contribuyendo todos y cada uno a la vida misma. Todos tenemos talentos maravillosos que hay que seguir puliendo y seguir descubriendo para poder dar más y lo mejor para el futuro de las nuevas generaciones”.</i>
 Yolanda Chi	<i>“¿Qué pasará cuando ya se logre la igualdad? ¿Ya no tendría que existir un Instituto de la Mujer? ¿Qué tan cierto considera esto usted?”</i>
 Georgina Rosado	<i>“Falta mucho, lo que se esta pensando es que se piensa que pueden dejar de existir los institutos porque ahora se piensa que el enfoque de transversalidad de género debe estar presentes en todas la instituciones.”</i>
 Elia Chablé	<i>“Durante su ponencia mencionó que no le gustaba el término de Empoderamiento, ¿Por qué?”</i>
 Georgina Rosado	<i>“Este termino ha sido traducido al español y muchas veces lo que sucede es que se quiere adaptar sin ver el contexto de las personas con las que se trabaja. Se apunta por que el empoderamiento empieza cuando las mujeres salen de sus casas y esto no se ajusta por ejemplo a las familias mayas yucatecas. En los grupos étnicos se violan los derechos de las mujeres, pero son ellos los que tienen que dialogar entre todos y que no vengan con las leyes la tomen y la apliquen en eso si no estoy de acuerdo. La violencia domestica fue asunto de dominios españoles y árabes e incluso hay crónicas donde dice como los españoles enseñaron a los mayas a golpear a las mujeres. Lo malo no es la globalización, siempre hemos estado globalizando hay que luchar por la democratización de la globalización”.</i>
 Dolores Molina	<i>“Un elemento que estuvo presente en toda la historia que contó Georgina fue el poder y éste ha sido cuestionado y se ha luchado porque existan mejores relaciones. Este poder impacta en los derechos. Este seminario es un poco aprender, pero sobre todo aplicarlo en nuestro ámbito laboral y nuestra vida. Al final se les va a entregar una relatoría con todas las presentaciones”.</i>

12: 15 am. Al final de las intervenciones las(os) y las participantes dieron un aplauso a la ponente y se hizo un receso de 15 minutos.



Figura 1.5. Ronda de preguntas y respuestas



Figura 1.6 Receso

1.9 Dinámica para la formación de equipos “Los barcos”

12:30 am. La segunda parte programada de la sesión fue trabajar en equipos. Elia Chablé (ECOSUR) pidió a las(os) asistentes que imaginaran que emprenderían un viaje hacia la Transversalidad de Género y que tendrían que subirse a un barco. La facilitadora mencionó que existían cuatro barcos: Ambiental, Educativo, Social y Salud, posteriormente pidió que se agruparan de acuerdo al barco que pertenecían y que cada equipo diera un nombre a su barco.

1. 10 Dinámica “Preguntas detonadoras”

Una vez formados los equipos y organizados en mesas de trabajo Dolores Molina (Ecosur) solicitó a cada equipo que contestaran las siguientes preguntas:

¿Qué había oído sobre la exposición?

¿De lo escuchado qué puede servir para mi trabajo?

A cada equipo se le proporcionó rotafolios y plumones para que en grupo discutieran y respondieran las preguntas. Al finalizar Dolores Molina (ECOSUR) solicitó que pegaran su rotafolio al frente y que eligieran a una persona para exponer las respuestas. A continuación se presenta los resultados de cada equipo.



Figura 1.7 Explicación de la actividad

Síntesis de lo expuesto

La exposición de equipo de la Diosas estuvo a cargo de Sugely (Comisión de Derechos Humanos)

Tabla 1.2 ¿Qué había oído sobre la exposición?
<p>Equipo Las Diosas (Social) Yolanda (CDI), Sugely (Comisión de Derechos Humanos), Mildred (Comisión de Derechos Humanos), Cristina (Obras Públicas), Carmen (SEOPC)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Leyes • Convenciones • Movimiento feminista • Limitaciones de la mujer • Concepto equivocado del feminismo • Todas de alguna forma somos feministas • Poder: público y privado

“Respecto a la exposición de la maestra Georgina habíamos oído hablar sobre las leyes, tal vez por la institución a la que pertenecemos, algunos de nosotros pertenecemos a un área jurídica a los derechos humanos en la comisión, así también tenemos el conocimiento de las tres leyes que actualmente están en el estado y que el hablar de los Derechos Humanos en general que no solamente se abarca una ley local, o una federal si no que hay varias convenciones o declaraciones que establecen de alguna u otra forma los derechos de los grupos vulnerables.

Igualmente el equipo acordó que movimiento feminista, tal vez el concepto que se tiene de este movimiento es equivoco, tal vez es decir feminista es estar en contra del hombre que no es así, lo que busca el movimiento feminista es esa equidad y lograr esa igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Cada quien puede tener una idea de feminismo pero a veces muchas de esas ideas nos lleva a tener errores o a etiquetar a las personas de alguna manera.

Las limitaciones de la mujer no son solamente actuales y no solamente se presentan en la vida publica, en ocupar grandes cargos en el poder, en el gobierno, si no que las limitaciones de la

mujer muchas veces van desde la casa, desde cuando eres pequeña te dicen como eres mujer vas aprender a cocinar y tu hermanos va a la escuela y desde ahí vemos que inician las limitaciones culturales esenciales de una familia. Todos de alguna forma o manera somos feministas. El poder no solamente está ligado muchas veces al poder publico, al ostentar cargos públicos, el poder de la mujer no solamente es publico el que si es empleada o es servidor publico sino el poder es desde la casa donde este en cualquier ámbito va a presentar un empoderamiento y un poder”.

Tabla 1.3 ¿De lo escuchado qué puede servir para mi trabajo?
Equipo Las Diosas (Social) Yolanda (CDI), Sugely (Comisión de Derechos Humanos), Mildred (Comisión de Derechos Humanos), Cristina (Obras Públicas), Carmen (SEOPC)
<ul style="list-style-type: none"> • Marco normativo: • Local, federal e internacional • Contexto histórico del Movimiento feminista • Mal uso del termino “feminista”

“En el conocimiento del marco normativo el conocer las leyes le da a uno la posibilidad de saber reconocer cuando alguien está vulnerando en un derecho y sobre todo que da la pauta de saber qué hacer, dónde puede acudir, el reconocimiento de esa vulneración. No solamente desde el plano local del estado de Campeche, si no también del federal, del internacional. Las leyes tienen muchas lagunas jurídicas y es en donde se debe emplear o utilizar y de conocer la parte internacional que van hacer que se coadyuve, el concepto histórico del movimiento feminista, pues el conocer que este movimiento no solamente es de hace 10 o 15 años si no que es toda una vida que se ha recorrido y que ha habido muertes, ha habido mujeres que vieron muy vulnerados sus derechos , la victoria no se ha ganado, pero ha avanzado y se han dado grandes pasos en cuanto a este movimiento y el mal uso del termino es que nosotras empezamos de alguna manera a que ese término busque una esencia a algo positivo y no ser mal uso del termino feminista y de etiquetar entre compañeras o compañeros ya que esto pasa mucho y más marcado en el ámbito laboral”.



Figura 1.8 Exposición Equipo Las Diosas

La exposición del trabajo del equipo La paz verde estuvo a cargo de Pablo (PROFEPA).

Tabla 1.4 ¿Qué había oído sobre la exposición?
<p>Equipo La Paz Verde (Ambiental) Nallely (CONAGUA), Pablo (PROFEPA), María Teresa (SECRETARIA DE DESARROLLO RURAL), Viviana (PROFEPA), Perla (CONANP), Juanita CONAGUA y Ana (PROFEPA)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento de la participación activa de las mujeres en la revolución francesa. • Emisión de diversas leyes y su aplicación. • Desconocimiento del significado y su ideología del feminismo • Desconocimiento de los diversos tratados internacionales • Las estrategias utilizadas para regresar a las mujeres al hogar y sacarlas del sector publico.

“Llegamos a la siguiente conclusión: que teníamos desconocimiento de la participación de las mujeres en la revolución francesa y por estar en la cuestión ambiental es primera vez que escuchamos que tuvieran una participación activa. Igualmente desconocíamos que el gobierno federal estaba involucrado en la emisión de diversas leyes y la aplicación de la misma, desconocíamos sobre todo el significado de la palabra feminismo para nosotros fue algo que nos quedó aclaro con la ponencia de la maestra. Y nos sorprendió las estrategias que se empleaban para hacer regresar a las mujeres al hogar y que incluso se mencionaba que les daban medalla de oro, plata y bronce con el fin de que regresaran.”

Tabla 1.5 ¿De lo escuchado qué puede servir para mi trabajo?
<p>Equipo La Paz Verde (Ambiental) Nallely (CONAGUA), Pablo (PROFEPA), María Teresa (SECRETARIA DE DESARROLLO RURAL), Viviana (PROFEPA), Perla (CONANP), Juanita CONAGUA y Ana (PROFEPA)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Entendimiento de la igualdad entre hombre y mujeres. • Quitar las etiquetas en cuestión de funciones realizadas. • Las políticas públicas se contraponen al desarrollo de la igualdad.

Con el conocimiento de diversas leyes nos llevaron al entendimiento de la igualdad entre hombres y mujeres o sea que tenemos los mismos derechos igualmente comentamos sobre las etiquetas de los papeles de hombres y mujeres. Algo muy importante que desafortunadamente ocurre en todas las dependencias, es que las políticas o los intereses de los jefes de cabeza se contraponen al desarrollo de la igualdad, desafortunadamente siempre los intereses de algunos van a prevalecer por encima de las políticas o las leyes inclusive.



Figura 1.9 Exposición Equipo

La exposición del trabajo de Las Amazonas estuvo a cargo de Lina (CONANP):

Tabla 1.6 ¿Qué había oído sobre la exposición?
<p align="center">Equipo “Las Amazonas” Diana (SECUD), Israel (CDI), Juan (UAC), Victoria (UAC), María Guadalupe (SEMARNAT), Sauria (SEMARNAT), Paty (SECUD) y Lina (CONANP)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • El feminismo como una corriente ideológica • Sobre los derechos de la mujer • Que quienes comulgan con esta corriente, no respetan su cultura • Sobre leyes, convenciones y tratados internacionales.

“La mesa en la que estamos es la de educación, pero pertenecemos a diferentes sectores y esto hizo que las respuestas en este rotafolio fueran diversas y llegamos a la conclusión siguiente: todos habíamos escuchado hablar del feminismo, pero no como una corriente como tal y se comento lo que decía Israel que antes nuestros papás, y nuestros abuelos hablaban de que quienes comulgaban con el feminismo en esa época no iban de acuerdo con la cultura de esa época, ahora las cosas ya han cambiado.”

Tabla 1.7 ¿De lo escuchado qué puede servir para mi trabajo?
<p align="center">Equipo “Las Amazonas” Diana (SECUD), Israel (CDI), Juan (UAC), Victoria (UAC), María Guadalupe (SEMARNAT), Sauria (SEMARNAT), Paty (SECUD) y Lina (CONANP)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar y difundir lo aprendido • Reconocimiento de la capacidad de las personas, sin distinción de genero • Ampliación de los conocimientos sobre los tratados internacionales

“Aquí Victoria (UAC) mencionó que pudo ampliar su entendimiento de los tratados internacionales para que pueda aplicarlos y mejorar en su trabajo y que también habían escuchado de las leyes, nacionales y de la estatal. Se habló que lo van a aplicar y difundir lo aprendido de todo lo que

expuso la conferencista Georgina Rosado (IEGY) y comentamos que nos va a servir en nuestro ámbito de trabajo. El conocimiento de la capacidad en que todas las personas sin distinción de género puedan mejorar intelectualmente, personalmente y laboralmente.”



Figura 1.10 Exposición Equipo Las Amazonas

La representante del equipo Nem, presentó lo siguiente:

Tabla 1.8 ¿Qué había oído sobre la exposición?	
Equipo “Nem”	
Lilia (VIDA NUEVA), Conchita (SEMARNAT), Karina (COESPO), Janette (VIDA NUEVA) y Mariluz (VIDA NUEVA)	
<ul style="list-style-type: none"> • Lucha de mujer por los mismos derechos de los hombres desde siglos pasados. • Corrientes feministas • Equidad de género • Empoderamiento de la mujer • Ley contra la violencia de la mujer • Derecho a la sexualidad • Roles de género 	

Nosotros dentro de la institución, de algún modo hemos escuchado hablar de alguno de esos términos.

Tabla 1.9 ¿De lo escuchado qué puede servir para mi trabajo?	
Equipo “Nem”	
Lilia (VIDA NUEVA), Conchita (SEMARNAT), Karina (COESPO), Janette (VIDA NUEVA) y Mariluz (VIDA NUEVA)	
<ul style="list-style-type: none"> • En nuestro trabajo nos sirve: la ley contra la violencia contra la mujer; • Aunque todos los puntos anteriores pueden incluirse en nuestras labores, pero la pregunta es: ¿Cómo? 	

“... Si la ley ya está establecida por lo tanto es más fácil hacerla valer. Los roles de género sería ocupar los mismos roles dentro de las instituciones no importando si es hombre o mujer o sea que el rol está etiquetado, pues si eres mujer desde niña te dicen que uses ropa rosa y si eres niño azul y lo que se busca es que los roles siempre sean compatibles entre ambos géneros. Otra es quitar ese término de feminismo equivoco, que muchas veces se confunden que es en contra de los hombres de la forma en que trataron a las mujeres en épocas anteriores o igual dar el verdadero sentido del feminismo que es luchar por los derechos de la mujer”



Figura 1.11 Exposición Equipo Nem

1.11 ¿Qué acciones hay que emprender para que la Transversalidad de género este presente en nuestras instituciones?

Al término de las intervenciones Dolores Molina (ECOSUR) mencionó a los equipos que pensarán en acciones de cómo podrían hacer que la transversalidad de género estuviera presente en las instituciones.

Para esta actividad se dio un tiempo de 10 minutos, a continuación se presentan los resultados de cada equipo.

Tabla 1.10 ¿Cómo hacerlo?	
Equipo Las Diosas (Social)	
Yolanda (CDI), Carely (Comisión de Derechos Humanos), Mildred (Comisión de Derechos Humanos), Cristina (Obras Públicas), Carmen (SEOPC)	
<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de una estrategia estatal para la aplicación del marco normativo • Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> a) Sensibilización b) Platicas, talleres, spots, radio y televisión c) Dependencias y comunidad (P.P) d) Trípticos e) Considerando la multiculturalidad del estado f) Presupuesto (\$) g) Diagnóstico estadístico 	

“Para dar una atención al tema es necesario el diseño a una estrategia estatal, pero considerando todos los elementos, una estrategia que vaya de lo macro a lo micro y de lo micro a la macro para la aplicación del marco normativo que existe a nivel nacional, estatal e internacional. Para lograrlo todas las dependencias tienen que participar, ver de qué manera y lograr el fin”.

Tabla 1.11 ¿Cómo hacerlo?
Equipo La Paz Verde (Ambiental)
Nallely (CONAGUA), Pablo (PROFEPA), María Teresa (SECRETARIA DE DESARROLLO RURAL), Viviana (PROFEPA), Perla (CONANP), Juanita CONAGUA y Ana (PROFEPA)
<ul style="list-style-type: none"> • Cambiar “yo” en mis pensamientos, actitudes y acciones con respecto al termino “genero”, para mejorar. • Conocer para difundir las leyes, tratados y convenios. • Defender nuestros derechos • Promover el cambio patrón en la educación de los hijos. • Saber hacer trabajo en equipo con hombres y mujeres
“SECUD, FAMILIA, DIF, IMEC, INEGI”.

“Se debe de empezar a hacer equipos entre hombres y mujeres para tomar fuerza, para poder empoderarnos de la situación, pero si para tener un ambiente estable, sólido y de mayor cordialidad”.

Tabla 1.12 ¿Cómo hacerlo?
Equipo “Las Amazonas”
Diana (SECUD), Israel (CDI), Juan (UAC), Victoria (UAC), María Guadalupe (SEMARNAT), Sauria (SEMARNAT), Paty (SECUD) y Lina (CONANP)
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un programa general de transversalidad de genero • Promover • Difundir • Aplicar

“Elaborar un programa en general de transversalidad de género, insistimos en un comité, quizás de lo nacional se pueda ir a lo estatal, local, regional. Promoverlo, difundirlo y tratar de aplicarlo y dentro de esta aplicación va a ver instituciones que a lo mejor ya teniendo el general se va a querer modificar y todo esto se va a dar a través de diagnósticos. Y todo se debe de hacer de manera coordinada en una comisión, con un comité en donde todos estén involucrados, primero se tiene que actuar como individuo, como familia, como trabajador y por último como ciudadano, para que se pueda trabajar en los diferentes ámbitos que se quiere dar, lo que se quiere seguir defendiendo y los presentes puedan darles un panorama mas abierto con bases y elementos que les están proporcionando en este taller.”

Tabla 1.13 ¿Cómo hacerlo?
Equipo Nem
Lilia (VIDA NUEVA), Conchita (SEMARNAT), Karina (COESPO), Janette (VIDA NUEVA) y Mariluz (VIDA NUEVA)
<ul style="list-style-type: none"> • Conocer y difundir la leyes vigentes que protegen los derechos de las mujeres: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuándo se hizo? • ¿Para que? • ¿Cuál es el contenido total de las leyes? • Promover, proponer y participar en cursos de concientización sobre los diversos temas (en todos los niveles) • Equidad, igualdad, feminismos, leyes, roles. • Promover dentro de las instituciones y concientizar entre las mismas mujeres solidarizarse para lograr juntas mayores beneficios para “todas”.

“Que se conozcan y difundan la leyes, saber cuando se hizo, y para que se hizo, esto es para promoverlas y difundirlas se necesita saber en que consisten. Promover, proponer y participar en cursos sobre equidad, igualdad, feminismo, leyes y roles lo pusimos porque se debe de comenzar con nosotros mismos y con las instituciones para después salir a concientizar a lo que es la sociedad en general. Hay que empezar respetándose entre las mujeres para que se pueda lograr mayores beneficios y poder hacer valer las leyes que están establecidas.”

1.12. Identificando las instituciones que pueden hacer las acciones propuestas

Al término de las presentaciones Dolores Molina (ECOSUR) solicitó al grupo que en plenaria fueran identificando a las instituciones que podrían estar a cargo de las acciones propuestas por los y las asistentes teniendo en cuenta que señalarían en:

- Rojo a las instituciones encargadas de asignar presupuesto
- Café acciones que pueden realizar todas las instituciones
- Azul acciones que podían realizar en el ámbito personal o familiar.

A continuación se presentan los resultados obtenidos para cada equipo:

Tabla 1.14 Instituciones que pueden hacerlo
Equipo Las Diosas (Social)
Yolanda (CDI), Carely (Comisión de Derechos Humanos), Mildred (Comisión de Derechos Humanos), Cristina (Obras Públicas), Carmen (SEOPC)
Diseño de una estrategia estatal para la aplicación del marco normativo IMEC Todas las instituciones
Ejemplos:
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización IMEC Comisión de Derechos Humanos
<ul style="list-style-type: none"> • Pláticas, talleres, spots, radio y televisión Todas las instituciones
<ul style="list-style-type: none"> • Dependencias y comunidad (P.P) Todas las instituciones
<ul style="list-style-type: none"> • Trípticos Todas las instituciones

<ul style="list-style-type: none"> • Considerando la multiculturalidad del estado CDI
<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto (\$) IMEC
<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico estadístico COESPO
COMITÉ CON 3 NIVELES DE GOBIERNO

Tabla 1.15 Instituciones que pueden hacerlo
Equipo La Paz Verde (Ambiental)
Nallely (CONAGUA), Pablo (PROFEPA), María Teresa (SECRETARIA DE DESARROLLO RURAL), Viviana (PROFEPA), Perla (CONANP), Juanita CONAGUA y Ana (PROFEPA)
Cambiar “yo” en mis pensamientos, actitudes y acciones con respecto al termino “genero”, para mejorar. Personal- Familia
Conocer para difundir las leyes, tratados y convenios. Personal- Familia
Defender nuestros derechos Personal- Familia
Promover el cambio patrón en la educación de los hijos. Personal- Familia
Saber hacer trabajo en equipo con hombres y mujeres Personal- Familia
SECUD, , DIF, IMEC, INEGI”.

Tabla 1.16 Instituciones que pueden hacerlo
Equipo “Las Amazonas”
Diana (SECUD), Israel (CDI), Juan (UAC), Victoria (UAC), María Guadalupe (SEMARNAT), Sauria (SEMARNAT), Paty (SECUD) y Lina (CONANP)
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un programa general de transversalidad de genero • Promover • Difundir • Aplicar
Todas las instituciones

Tabla 1.17 Instituciones que pueden hacerlo	
Equipo Nem	
Lilia (VIDA NUEVA), Conchita (SEMARNAT), Karina (COESPO), Janette (VIDA NUEVA) y Mariluz (VIDA NUEVA)	
<ul style="list-style-type: none"> • Conocer y difundir la leyes vigentes que protegen los derechos de las mujeres: • ¿Cuándo se hizo? • ¿Para qué? • ¿Cuál es el contenido total de las leyes? 	
Derechos Humanos, PGR, PGJ,, DIF, Secretaría de Salud, SECUD, Áreas jurídicas	
Derechos Humanos, PGR, PGJ,, DIF, Secretaría de Salud, SECUD, Áreas jurídicas	
<ul style="list-style-type: none"> • Promover, proponer y participar en cursos de concientización sobre los diversos temas (en todos los niveles) • Equidad, igualdad, feminismos, leyes, roles. 	
IMEC	
<ul style="list-style-type: none"> • Promover dentro de las instituciones y concientizar entre las mismas mujeres solidarizarse para lograr juntas mayores beneficios para “todas”. 	
Todas las Instituciones	

1.13 Cierre de la sesión

Dolores Molina (ECOSUR) comentó a los y las participantes que se estarían trabajando con los resultados de estas dinámicas durante los demás días del seminario.

Mencionó que les dejaría una tarea voluntaria de buscar o profundizar sobre los tratados y convenciones que Georgina Rosado (IEGY) había explicado en su presentación. Explicó que en la próxima sesión analizarían el papel de las mujeres en el desarrollo. Posteriormente cedió la palabra a María Consuelo Sánchez (UAC) quién invitó a participar en las conferencias del Seminario dirigido al personal del IMEC e instancias municipales. La sesión finalizó a las 14:15 pm.

Segunda Sesión del Seminario Transversalidad de Género en la Administración Pública Estatal

De Mujeres en Desarrollo a Género en Desarrollo
23 de octubre

2.1 Inicio de las actividades

La segunda sesión del seminario inicio a las 9:15 a.m. Dolores Molina (ECOSUR) agradeció la asistencia de Las(os) asistentes e inmediatamente presentó al conferencista Rolando Tinoco (ECOSUR). Leyó una síntesis de su carrera profesional. Al término Rolando Tinoco (ECOSUR) agradeció la invitación que se le hizo para participar como ponente y comenzó con una dinámica de presentación.



Figura 2.1 Inicio de la sesión

2.2 Dinámica Presentación de Las(os) participantes: “Los nombres”

Rolando Tinoco (ECOSUR) dio la instrucción al grupo que se sentaran en círculo para iniciar la actividad. Comentó que su participación se dividiría en dos partes, pero antes de iniciar solicitó que se presentaran brevemente diciendo su nombre y por qué se llamaban así.

Al finalizar la ronda de participaciones, las razones que predominaron en la elección del nombre propio fueron:

- Le había gustado algún familiar.
- Llevaban el nombre de algún familiar.
- Razones religiosas.

Las respuestas se concentran en la Tabla 2.1

Tabla 2.1 Significado de los nombres	
Nombre	Significado
Abril	<i>Porque mi mamá, soñó el nombre</i>
Ada Yaneth	<i>Por mi mamá y el otro nombre por mi tía abuela</i>
Alejandrina	<i>Por que la abuela de mi papá se llamaba así</i>
Alma Lorena	<i>Porque mi hermano lo busco</i>
Ana Bárbara	<i>Por mi mamá</i>
Ana del Carmen	<i>Por la virgen del Carmen</i>
Ariana	<i>Porque mis papás buscaron el nombre</i>
Claudia Elizabeth	<i>Porque a su mamá le gustaba ese nombre</i>
Claudia Estela	<i>Por mi mamá y por su abuelita</i>
Claudia Isabel	<i>El primer nombre por su mamá y el segundo porque así se llamaba su abuelita materna,</i>
Concepción	<i>Por parte de mis tías</i>
Cristina	<i>Porque así se llama mi abuela</i>
Diana Lourdes	<i>Mi papa lo escogió</i>
Dolores Ofelia	<i>Antes de nacer mi padre me iba a poner Jacqueline, pero el día que nació mi hermano llegó y dijo dónde está Lolita y así se quedó y Ofelia por el santoral, aunque lo corrieron un día porque el de mi nacimiento no les gustó.</i>
Elia	<i>Mi primer nombre me lo puso un tío y es el que más me gusta.</i>
Geimi Tatiana	<i>Porque le gusto a mi mamá</i>
Guadalupe	<i>Me pusieron así para que me proteja la virgen</i>
Guadalupe del Rosario	<i>La virgen y el segundo nombre por mi mamá</i>
Israel	<i>Me lo puso su mamá porque leía mucho la Biblia</i>
Juana del Consuelo	<i>Porque les gusto a mis papás</i>
Karin	<i>Le gusto a mis papás</i>
Lina	<i>Por que es el nombre de mi mamá</i>
Lourdes del Carmen	<i>Por la virgen</i>
Mari Luz	<i>por su mamá</i>
María	<i>Me lo pusieron mis papás por la virgen</i>
María Concepción	<i>Por tradición en su familia</i>
María Consuelo	<i>El primero nada que ver con la religión</i>
María del Rosario	<i>Me lo puso mi mamá</i>
María Guadalupe	<i>Le gusto a mi mamá</i>
María Luisa	<i>Por mi abuela</i>
María Teresa	<i>Porque así se llama su mamá</i>
Marteli	<i>Les gusto a mis papás</i>
Martha Victoria	<i>Por mi mamá</i>
Mildred	<i>Me iba a llamar Laura, pero el nombre mis papás lo escogieron</i>
Nayeli María	<i>Es un nombre zapoteca y el segundo por la virgen</i>
Pablo Esteban	<i>Por el santoral</i>
Patricia	<i>Por mi mamá</i>
Perla	<i>Por su mamá</i>
Rolando	<i>Me iba llamar Octavio pero todos los nombres de mis hermanos tienen en su nombre la letra R y si a mi me ponían Octavio, y no me ponían la letra R ya no iba a ser parte de la familia y por eso me llamo así.</i>
Sonia Karina	<i>Por que mis papás escogieron ese nombre</i>
Souria Marlene	<i>Le gusto a mi mamá</i>
Sugemi Careli Guadalupe	<i>Me llama así por mi papá (el primer nombre, el segundo por mi mamá</i>
Vidaura	<i>Por mis papás</i>
Yolanda	<i>Antes me iba a llamar Brenda por un huracán pero al final me pusieron este nombre mis papás</i>

Después de la dinámica, dio las gracias y comentó que cada persona es producto de la historia y es el resultado de las decisiones que toman personas que le anteceden en este mundo. Concluyó que es muy importante conocer la historia o nuestra historia porque nos va ayudar a entender lo que somos y sería parte de la reflexión del día.

2.3 Identificación de Instituciones y áreas de trabajo de los y las participantes

Minutos después, el ponente, dio la indicación al grupo que mencionaran cuál es la dependencia o institución en donde trabajan y qué cargo ocupan. Alejandrina Leal (UAC) fue anotando en el pizarrón la información.



Figura 2.2 Identificación de instituciones y áreas de trabajo

Al finalizar se identificaron las siguientes áreas donde trabaja el grupo:

- Administrativa
- Analista
- Atención social
- Capacitación
- Captura
- Educación ambiental
- Educación y población
- Emergencia escolar
- Enlace de género
- Evaluación y seguimiento
- Investigación
- Jubilada
- Jurídica
- Planeación
- Psicología
- Recursos humanos
- Seguridad
- Vinculación
- Visitadora

Las instituciones que se identificaron fueron:

- CDHEC
- CDI
- COESPO ,
- CONAFOR
- CONAGUA
- CONANP
- CREATIVATE
- ECOSUR
- IMEC
- INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER HECELCHAKÁN
- PROFEPA
- SDR
- SECUD
- SEMARNAT
- SEOPC
- U.A.C.
- VIDA NUEVA

2.4 Preguntas del conferencista antes del inicio de su presentación

Rolando Tinoco (ECOSUR) preguntó al grupo: “¿qué recuerdan de todo lo que se dijo en la conferencia Georgina Rosado (IEGY)?



Figura 2.3 Recapitulación de la primera sesión

2.2 ¿Qué recuerdo de la primera sesión?	
	<i>“Estuvo muy interesante y me llamó la atención sobre la revolución francesa, de cómo han participado las mujeres, el preámbulo de la historia, los tratados internacionales que se dieron y que el primero de esos tratados había sido en México”.</i>
	<i>“La maestra Georgina habló sobre las diferentes corrientes, hizo hincapié de cómo el feminismo viene ligado con la libertad del liberalismo y que actualmente los más jóvenes desconocen las corrientes feministas, algo importante fueron las primeras convenciones y reuniones internacionales acerca de los derechos de la mujer”.</i>
	<i>“Hay muchas cosas por las que se tienen porque seguir luchando muchas mujeres quienes participaron en esas revoluciones y que sufrieron para llegar donde estamos y seguir luchando por una misma causa entre todos, fue eso lo que me impacto sobre la conferencia de Georgina”.</i>
	<i>“Las mujeres son las que provocan las cosas y le echan la culpa al hombre, debe haber equidad y ser más justas y no ser duras con los hombres que también tienen sus defectos aunque no ven que también tienen virtudes”.</i>

Al término Rolando mencionó que también en esa exposición se estaba hablando de la historia propia, es decir, de la participación de las mujeres en la historia, del reconocimiento de los movimientos femeninos. Seguidamente lanzó la pregunta de: “¿Qué se entiende por género?”

2.3 ¿Qué entiendo por género?	
	<i>“El género son las condiciones y las relaciones culturales que vamos adquiriendo dentro de nuestro núcleo familiar, por ejemplo, te dicen desde niño que si eres mujer usa ropa rosa y si eres niño azul”.</i>
	<i>“El género es una tradición y depende del lugar y de la educación que va aprendiendo la sociedad”.</i>

2.5 La historia de Chayo

Posteriormente Rolando Tinoco (ECOSUR) dijo que verían un video titulado “*La historia de Chayo*”, pidió a la(os) participantes que mientras veían el video registraran lo que les estaba haciendo sentir y que les hacía pensar, para que después pudieran retomarlo y relacionarlo con los temas de género.



Figura 2.4 Presentación del video

La historia de Chayo

El video inicia con el relato de una mujer que cuenta la vida de su amiga llamada Chayo. Va relatando como a su amiga en su niñez le daban responsabilidades del hogar siendo muy pequeña y lo marcadas que estaban sus labores por ser mujer. Sus padres le decían que debía de comer hasta que terminara de lavar o de hacer la actividad doméstica que estuviera realizando. Si le iba bien Chayo comía, porque sus hermanos lo hacían primero que ella y no siempre le dejaban comida.

El tiempo pasó y en la adolescencia su padre la había comprometido con un hombre viudo y con hijos. El viudo necesitaba una mujer para hacer sus tortillas y ocuparse de su casa y de él.

Chayo se sentía muy afligida, pues no quería casarse con él. Sin embargo, a pesar de que ella le rogó a su padre para que no la casara, su papá, no le hizo caso.

Chayo se casó. Mientras que al mismo tiempo la mejor amiga de Chayo estaba migrando al Norte. Años después la amiga de Chayo regresó al pueblo vio a Chayo, con hijos y en malas condiciones de vida. Chayo trabajaba todo el día. Los quehaceres que realizaba eran pesados. Se levantaba muy temprano y todos los días tenía que lavar la ropa de su esposo y niños, ir por la leña, bañar a los niños y darles de comer, además de criar a los animales. Esa era su rutina de todos los días, no tenía tiempo para descansar.

En algún momento, una persona llegó al pueblo a darles una plática sobre el cáncer de la matriz y el cáncer de mama diciéndoles que debían revisarse. La mayor parte de las mujeres del pueblo llegaron, pero Chayo no se presentó porque su marido no la dejó.

La amiga buscó a Chayo para recordarle cuan importante era que se revisara y que a pesar de que la prueba era incomoda era necesario para toda mujer. Pero en ese momento, Chayo le contó a su amiga que estaba embarazada y que al informárselo al esposo él le había dado una fuerte golpiza. Ante estos incidentes, la amiga decide llevar a Chayo con la partera, quien le dijo que su matriz ya estaba cansada. La partera se enteró además de que Chayo era golpeada por su marido cuando estaba embarazada.

Pasó más tiempo y Chayo se volvió a embarazar, pero en esta ocasión, se sentía débil, su corazón latía lento y se sentía rara. Entonces mostró a su amiga que tenía hinchados los pies. Por su parte, la amiga le insistió que la viera su tía, que era partera, pero Chayo, dijo que no podía porque tenía que atender a sus hijos y a su esposo.

Luego de unos días, Chayo, volvió a buscar ayuda de su amiga, pero se encontraba muy mal, la amiga, la convenció para ir con el doctor.

La llevaron al doctor, quien le dijo, que tenía que ir urgentemente al hospital porque, efectivamente, estaba grave. Sin embargo, para la mala suerte de Chayo, el único vehículo del pueblo se lo negaron, a pesar de que la amiga de Chayo, lo había solicitado para tal urgencia. Entonces, le pidió a un amigo que la llevara en carreta, pero con lo enferma que estaba Chayo y con todo el tiempo que se demoraron en el camino, Chayo murió.

Al término de esta parte del video Rolando Tinoco (ECOSUR) detuvo el video y cuestionó a los y las asistentes sobre qué sintieron y que pensaban sobre lo que vieron.

2.4 ¿Qué me hizo sentir el video?	
	<i>“Sentí coraje, cómo es posible que el padre de Chayo, no le haya permitido desarrollarse, pues se veía que la muchacha tenía hambre de conocimientos y no se lo concedieron”.</i>
	<i>“Sentí preocupación, no tanto por las mujeres de la ciudad, sino por las que están en las comunidades. Son muy pocas las personas que llevan la información y que llegan a las rancherías, yo aprovecho cada vez que hay este tipo de conferencias para absorber todo lo que se pueda, ese es mi trabajo, el de abrirlas un panorama y conocer sus costumbres para saber realmente lo que ellas están viviendo desde tiempos atrás”.</i>
 Lupita	<i>“..Sentí impotencia de lo que vi en el video, porque no tan fácilmente puedes entrar a decirles o a cambiar sus costumbres, primero se tendría que hacer una labor de consentimiento y todo esto es un proceso...”</i>
	<i>“ Sentí miedo de poder haber sido esa persona”.</i>
	<i>“ Sentí impotencia, yo trabajo en las comunidades de Candelaria y he visto varios casos. A una joven la embarazó su padre y su madre no hizo nada, entonces se podría pensar que ella está de acuerdo ya que son gentes muy cerradas. En algunas ocasiones, cuando hay platicas para mujeres, son los señores que no están de acuerdo en dejar ir a sus esposas”.</i>
 Mariluz	<i>“Sentí tristeza y frustración, me sentí identificada con la persona de la historia, porque sentí que las mujeres que estamos en la ciudad podríamos pasar por una historia parecida a esta, honestamente como madres no se tienen ni los derechos, ni las atenciones que se necesitan como mujeres que somos”.</i>
 Dolores	<i>“Sentí mucha indignación y tristeza”.</i>

Posteriormente Rolando Tinoco (ECOSUR) comentó que parecía que la historia de Chayo mostraba cómo el “destino” la iba preparando para la muerte. Preguntando ¿Cómo se podría llamar lo que sucedió?, ¿Inequidad de género, Injusticia de género, Indignación de género o finalmente la Indignación al derecho humano?. Preguntó a las(os) participantes cuáles eran los elementos a identificar, las dimensiones y qué pensaron referente al video de Chayo.

2.5 ¿Qué elementos podemos identificar en el video de Chayo?	
	<i>“Uno de los elementos fue la costumbre y el otro la ignorancia”.</i>
 Yolanda	<i>“Los elementos externos son que la comunidad no cuenta con los recursos y los elementos internos son una cuestión cultural y como estos, son muchos los elementos, y un poco la falta de información que es lo mas importante, que la misma no llegan a las comunidades como debería de ser”.</i>
	<i>“Estaba reflexionando en el aspecto cultural, que desde pequeña le hacen ver que ella no vale nada, primero fueron su hermanos y luego todos los demás, entonces lo que se crea en la persona es que no se valore”.</i>
	<i>“En el video parece que la madre es la enemiga de sus propias hijas”.</i>
	<i>“Los roles que se nos están imponiendo han sido los mismos y muchas veces dependemos que todos aprueben lo que vamos hacer y no buscamos nuestra propia aprobación...”</i>
 Vidaura	<i>“No se puede decir que Chayo se tenia la culpa, sino que fueron las circunstancias de la vida que ella vivió, por ejemplo yo tengo una educación plural, muy abierta tanto que en mi primera menstruación la comenté con mi papá y mi primera cita ginecológica me acompañó él mismo”.</i>
	<i>“La cultura influye en lo que pasó en el video y lo que su padre de Chayo decía tenia que hacerse y la madre lo acataba y Chayo siguió esos mismos roles. Todo esto viene de los patrones y solo se acaba hasta que una mujer los rompa”.</i>
 Pablo	<i>“De manera personal lo defino en dos pilares: el ámbito educativo y el de la salud, son los que fueron, los que intervinieron en la vida de Chayo para que terminara en la muerte”.</i>
	<i>“Mientras se sigan apoyando esos patrones de conducta, no se va a poder cambiar nada, necesitamos convencernos nosotros mismos que tenemos la capacidad de alguna manera para salir a las comunidades y proporcionar la información adecuada, clara y fidedigna. Para eso debemos tratar de cambiar esos patrones culturales. Además considero que todas las personas que están tomando este seminario traten de darles ese apoyo a los que lo necesiten”.</i>
	<i>“No se puede llegar a imponer, si no que hay que saber como llegar, la necesidad de buscar la información y cómo hacerlo [para] llegar a esas personas y que esa información realmente valga la pena”.</i>

Al finalizar esta ronda de respuestas Rolando dijo a las(os) participantes que continuarían viendo la parte final de la película y luego retomarían todo lo que habían comentado.



Figura 2.5 Ronda de comentarios

2.6 Final del video de Chayo:

La amiga de Chayo, con mucho pesar relató que el velorio fue muy triste y dijo “...no se necesita tantos oficios, la mujer muere haciendo su deber...” Comentó que si a Chayo desde niña, le hubiera tocado vivir de otra manera, si se hubiera alimentado bien, si no se hubiera casado o que si se hubiera realizado la prueba, o que su marido no la hubiera golpeado y por muchas otras cosas mas, su vida hubiera sido diferente. Sin embargo, el hubiera no existe, pero no podía dejar de pensar que si ella hubiera ayudado a su amiga, Chayo aún estaría viva...

La amiga continua relatando que Chayo no debió de morir y que su vida pudo haber sido diferente, si siempre hubiera comido bien, si la hubieran dejado estudiar, si la hubieran dejado decidir, si su marido no la hubiera maltratado, si hubiera decidido cuantos hijos tener, si se hubiera atendido, si las autoridades le hubieran proporcionado el vehículo, el hubiera no existe, si yo la hubiera

Al finalizar el video Rolando Tinoco explico que había interrumpido el avance del video porque la narradora había comenzado decir: “*si hubiera...*” y preguntó a las(os) asistentes ¿Qué pensaban que significaban los hubiera?

2.6 ¿Qué significa el hubiera en la historia de Chayo?	
	<i>“Se refiere a las alternativas que pudo haber tenido para salir adelante...”</i>
	<i>“Se refiere a que no hubo una prevención, comenzando, porque no fue a una revisión y que también no tuvo la forma de decidir”.</i>
 Rolando	<i>“¿Será que se murió porque no se atendió a tiempo?”</i>
	<i>“Aquí hay algo importante diciendo que Chayo se daba cuenta, veía, sabía lo que estaba viviendo, pero ella por su cultura o por miedo no tenía cuidados hacia ella, y la preferencia que hubo que, primero los demás y luego ella igualmente influyó”.</i>
 Rolando	<i>“¿Cómo le hacemos para que este hubiera exista?, hay una serie de causas, de formas, de organización de la familia y de la sociedad que hicieron que Chayo no pudiera salir adelante. Y se puede pensar, que en está conducta hay falta de información. Es un asunto de la persona, o podemos pensar que es estructural, porque es un problema de los patrones culturales, es un problema de conciencia social y que no se tuvo el derecho a una alimentación, el derecho a una educación, el derecho a decidir, el derecho a elegir con quien tener una vida, el derecho a la salud, son una cantidad de inequidades acumulantes para una mujer, Chayo se murió ¿porque? Por ser mujer.</i>

Rolando Tinoco (Ecosur) preguntó “¿Cómo debemos cambiar conductas y hacia donde debemos dirigir esos esfuerzos?” Señaló que hay momentos en que parece que no sabe a donde va uno. Por ejemplo, la muerte de Chayo es un pretexto para reflexionar acerca de, por qué su muerte es particular, cuando en general puede ser la historia de muchas mujeres.



Figura 2.6 ¿Cómo debemos cambiar conductas y hacia donde debemos dirigir esos esfuerzos?

Tabla 2.7 ¿Cómo debemos cambiar conductas y hacia donde debemos dirigir esos esfuerzos?	
	<p><i>“Estoy de acuerdo con todo lo que mencionaron los compañeros, que hay que concientizar, hay que cambiar, pero también se les tienen que dar los medios para poder cambiar, en este caso Chayo tenía todas las ganas de superarse, pero no sabía como. El gobierno muchas veces gasta toneladas de presupuestos en cosas que no debe, por lo tanto hay que tener prioridad sobre las cosas”.</i></p>
	<p><i>“Todos estamos dando la opinión de lo que pensamos que se podría hacer, pero yo como madre, voy a educar a mis hijos para que sean diferentes, y si logro convencer a mi esposo de que se eduque a nuestros hijos de manera diferente a lo mejor va a estar de acuerdo, pero para él ante su sociedad, lo van a ridiculizar, él tendría encima a toda la sociedad, y eso significaría un gran problema. En este tipo de cultura le damos mucha importancia a lo que dicen los demás, son muchas las barreras que hay y muy pocas las posibilidades pero eso no significa que no se pueda lograr, solo hay que encontrar el camino adecuado”.</i></p>
 Rolando	<p><i>“Estamos hablando de un nivel que pueda cambiar todo, y ustedes deberían responder las siguientes preguntas: ¿Por que estamos aquí enviados? ¿Quién nos envió? Y por último ¿Para que venimos a este seminario?”</i></p>
	<p><i>Estamos aquí para aprender y que lo aprendido puede aplicar en la vida personal, familiar y laboral de cada quien”.</i></p>
 Rosi	<p><i>“Vine para ampliar mi conocimiento para llevarlo a otras personas, ya que trata con mucha gente de comunidades y no me ha sido fácil entrar a ella, pues en muchas de las comunidades hay un patriarcado o mejor dicho un liderazgo por parte del hombre”.</i></p>

11:30 a.m. Al finalizar las intervenciones se invitó al grupo a tomar un receso de 30 minutos.

12:00 a.m. Rolando Tinoco (ECOSUR) continuó el taller retomando el tema de la muerte de Chayo. Mencionó que lo plasmado en el video era un problema de desarrollo del país que habría que identificar. Subrayó que el 90 por ciento de mortandad de mujeres no debería existir. Agregó que ante las decisiones, por ejemplo de un padre sobre la educación; están influenciadas por estereotipos que marcan roles, pues se piensa que el hombre es el que se beneficiará con la educación, porque es él, quien se encargará de ser proveedor, en cambio la mujer se quedará en casa porque ahí aprenderá las labores domesticas. Para reflexionar más sobre esto, preguntó al grupo qué harían si tuvieran que tomar la decisión “¿A quién mandarían a la escuela al hijo o a la hija?”

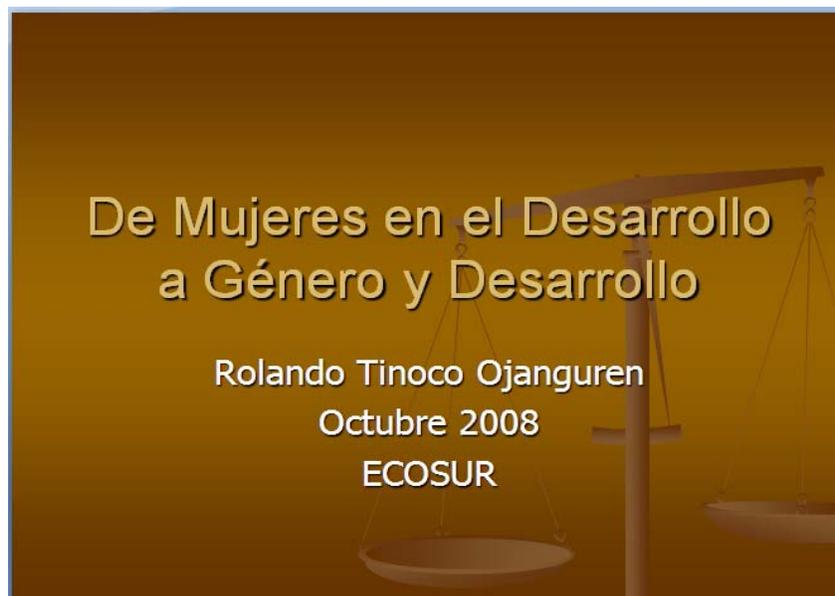
Tabla 2.8 ¿A quién mandarían a la escuela al hijo o a la hija?	
	<i>“ En mi familia tengo un hermano que tiene dos hijos y una hija, él, le dio la prioridad de la educación a los hombres. Hoy día, ya terminaron de estudiar pero no están trabajando, porque quizás están esperando un puesto de gerente, en cambio a la hija que no se le dio estudio, esta saliendo adelante”.</i>
	<i>“En lo personal mandarí a la niña, pero la educación debería de ser a la par”.</i>
	<i>“Mandarí a los dos, al hijo y a la hija, yo vengo de una familia de dos varones y una mujer y mi papá nos dio estudios a los tres por igual”.</i>
	<i>“En la familia de mi mamá fueron seis hijos de los cuales fueron cinco mujeres y un varón, en este caso a la que le dieron la prioridad de estudiar fue a la mujer mayor, luego cuando termino sus estudios, trabajó y apoyó a sus demás hermanos.</i>
	<i>“Ahora el que no estudia, es porque no quiere. La educación es gratuita y cuando eres mayor, tomas la iniciativa de trabajar. En mi familia no hubo un papá que nos apoyara, yo tenía que ponerme las pilas para ayudar a mi mamá [...] la obligación como madre es darle educación a todos los hijos y el que no lo aproveche es porque no tiene interés”.</i>
 Rolando	<i>“La idea de la ilustración es la que produce los cambios, no tiene que ver con los derechos sino l iniciativa”.</i>
 Vida	<i>“Había escuchado al encargado de la tecnología en el país, decía que en México no había apoyo en los avances tecnológicos, que la mayoría de los investigadores y científicos se tenían que ir a otro país, porque no les dan el apoyo, los pocos apoyos que existen los utilizan para otras cosas, entonces estamos en un mundo en el que el que tienen más es el mejor y el que tiene menos tiene que arreglárselas como puede”.</i>

Rolando dijo que estaba de acuerdo, que el cambio no es solo de las personas, si no que también de las instituciones. Se mencionó que actualmente, gracias al movimiento de la mujer, se ha visualizado el problema de la violencia y así el gobierno lo ha retomado mediante diversos programas. Después de la reflexión lo importante era continuar con la presentación.

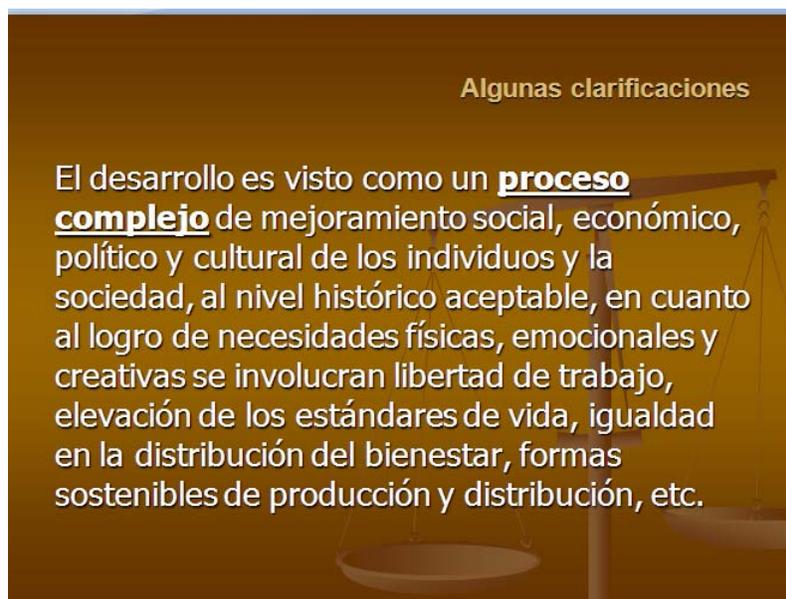
2.7 Presentación “De Mujeres en desarrollo a Género y Desarrollo”

12:25 La siguiente parte de la sesión consistió en la presentación del tema “De Mujeres en desarrollo a Género y Desarrollo” a cargo de Rolando Tinoco (ECOSUR).

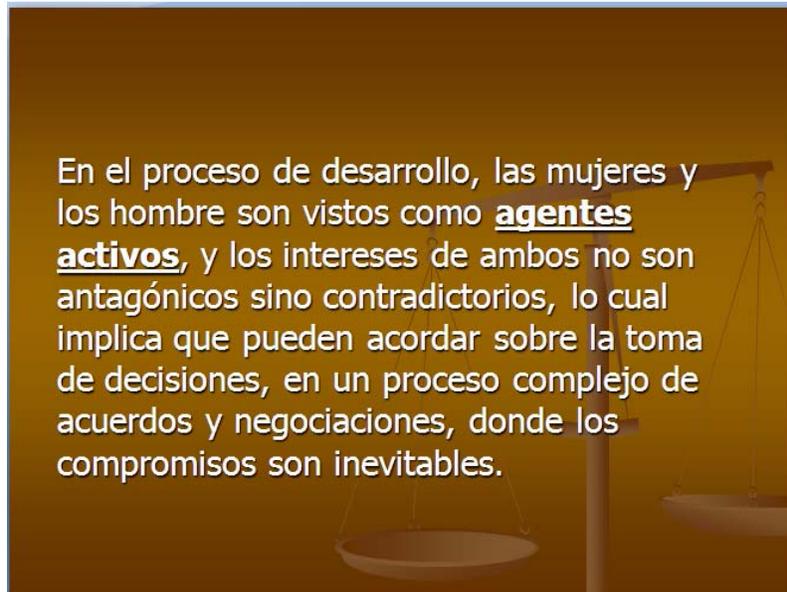
Diapositiva 1



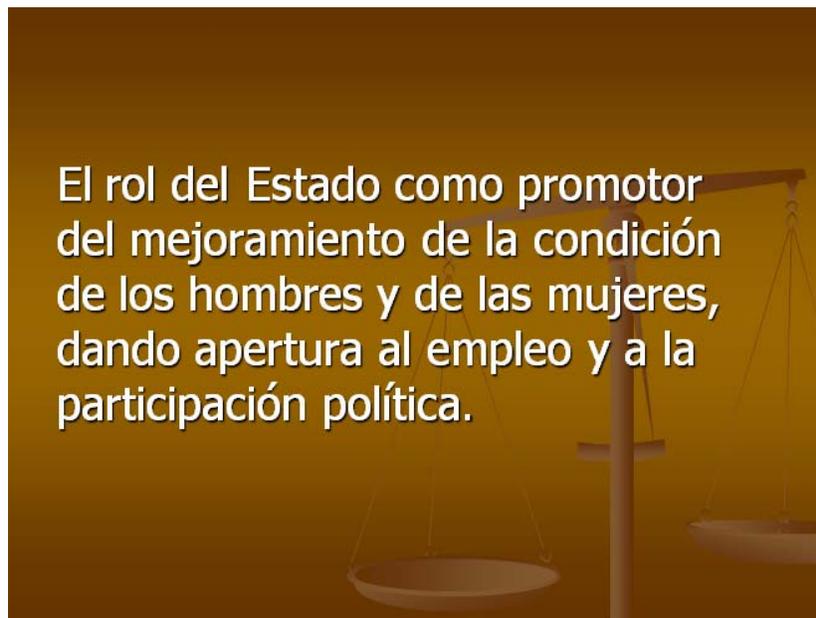
Diapositiva 2



Diapositiva 3



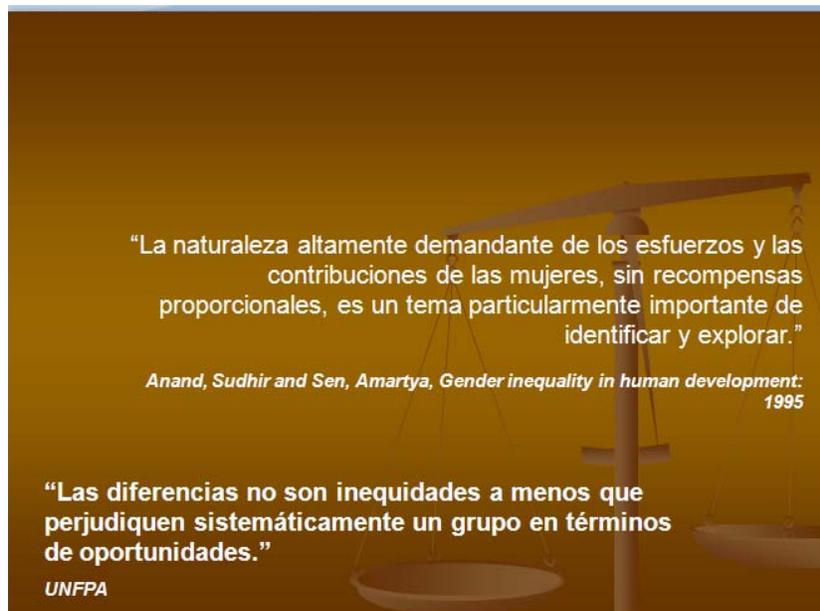
Diapositiva 4



Diapositiva 5



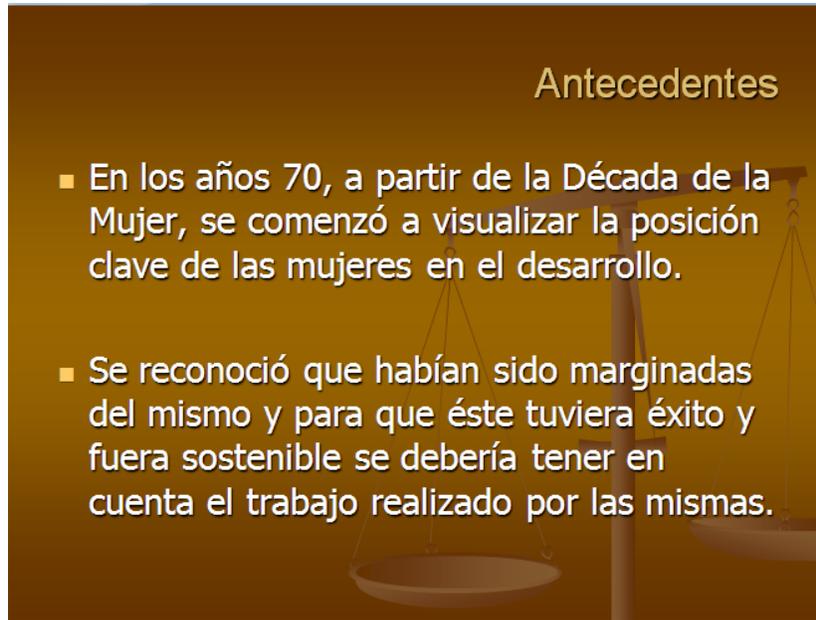
Diapositiva 6



Diapositiva 7

Antecedentes

- En los años 70, a partir de la Década de la Mujer, se comenzó a visualizar la posición clave de las mujeres en el desarrollo.
- Se reconoció que habían sido marginadas del mismo y para que éste tuviera éxito y fuera sostenible se debería tener en cuenta el trabajo realizado por las mismas.

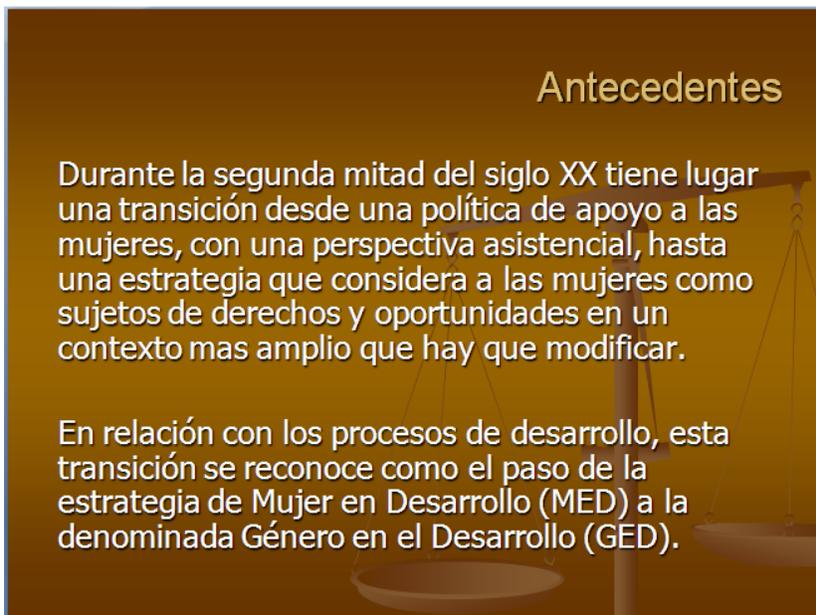


Diapositiva 8

Antecedentes

Durante la segunda mitad del siglo XX tiene lugar una transición desde una política de apoyo a las mujeres, con una perspectiva asistencial, hasta una estrategia que considera a las mujeres como sujetos de derechos y oportunidades en un contexto mas amplio que hay que modificar.

En relación con los procesos de desarrollo, esta transición se reconoce como el paso de la estrategia de Mujer en Desarrollo (MED) a la denominada Género en el Desarrollo (GED).



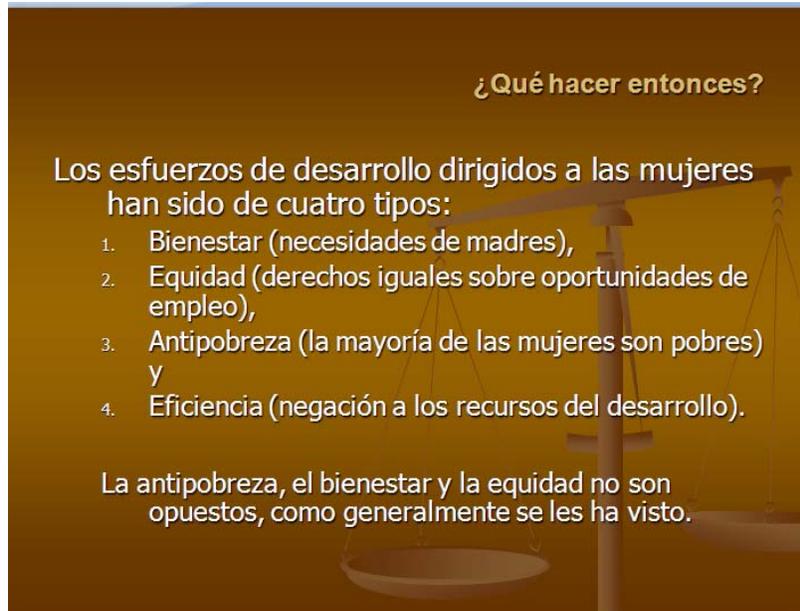
Diapositiva 9

¿Qué hacer entonces?

Los esfuerzos de desarrollo dirigidos a las mujeres han sido de cuatro tipos:

1. Bienestar (necesidades de madres),
2. Equidad (derechos iguales sobre oportunidades de empleo),
3. Antipobreza (la mayoría de las mujeres son pobres) y
4. Eficiencia (negación a los recursos del desarrollo).

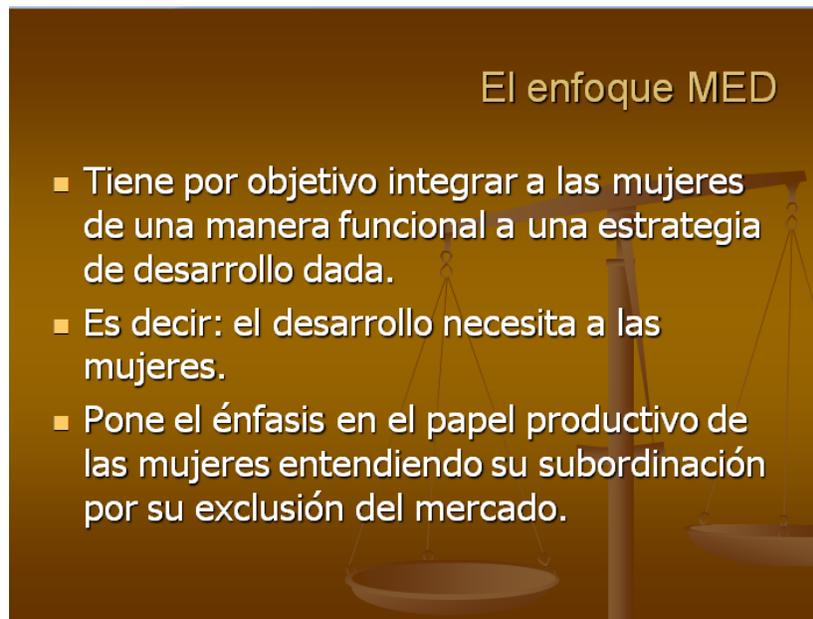
La antipobreza, el bienestar y la equidad no son opuestos, como generalmente se les ha visto.



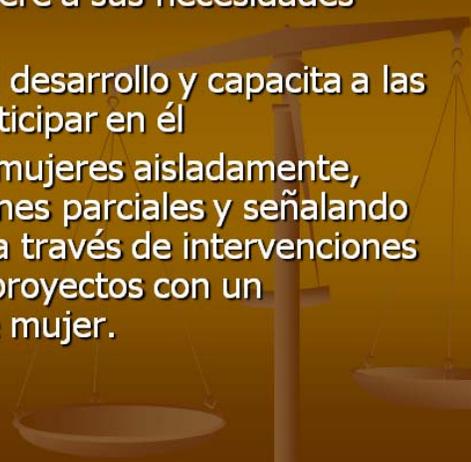
Diapositiva 10

El enfoque MED

- Tiene por objetivo integrar a las mujeres de una manera funcional a una estrategia de desarrollo dada.
- Es decir: el desarrollo necesita a las mujeres.
- Pone el énfasis en el papel productivo de las mujeres entendiendo su subordinación por su exclusión del mercado.



Diapositiva 11



El enfoque MED

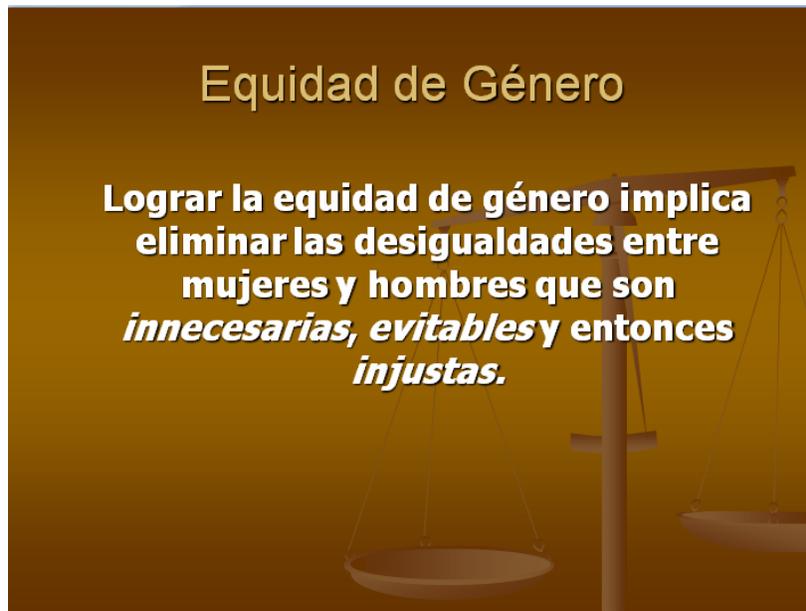
- La acción se refiere a sus necesidades prácticas
- Complementa el desarrollo y capacita a las mujeres para participar en él
- Considera a las mujeres aisladamente, buscando soluciones parciales y señalando sus necesidades a través de intervenciones específicas o en proyectos con un "componente" de mujer.

Diapositiva 12

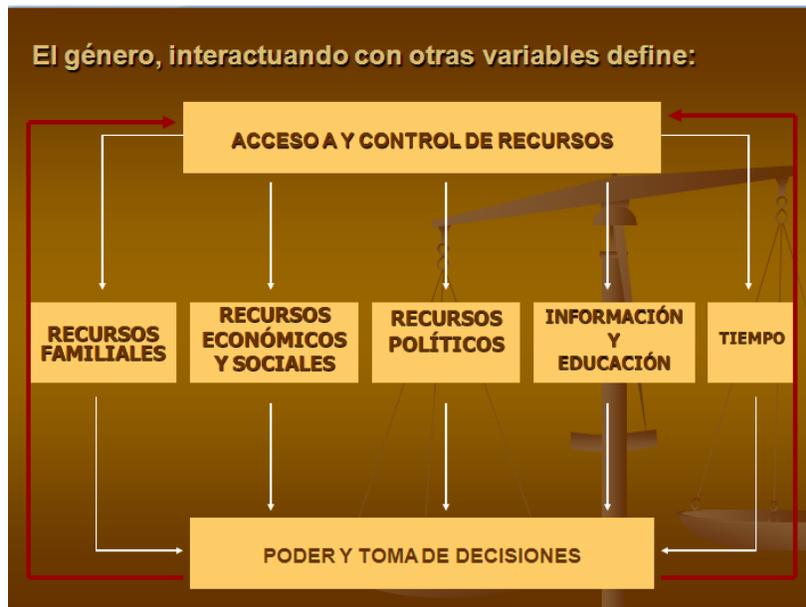


¿Y el género?

Diapositiva 13



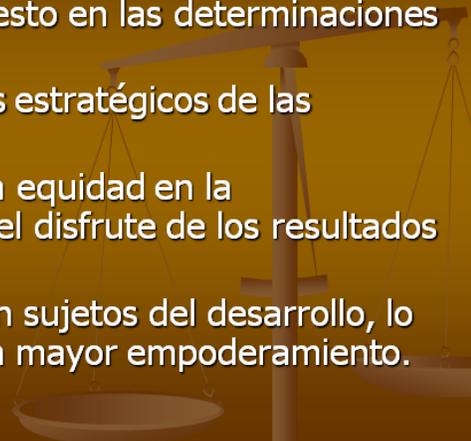
Diapositiva 14



Diapositiva 15

¿Pero que es el GED?

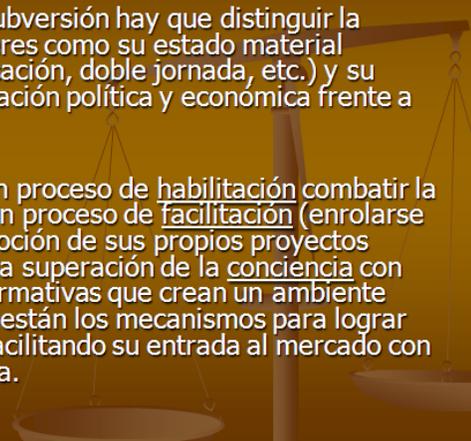
- El foco está puesto en las determinaciones de género
- En los intereses estratégicos de las mujeres
- El objetivo es la equidad en la participación y el disfrute de los resultados del desarrollo
- Las mujeres son sujetos del desarrollo, lo que significa un mayor empoderamiento.



Diapositiva 16

En las estrategias de subversión hay que distinguir la **condición** de las mujeres como su estado material (pobreza, falta de educación, doble jornada, etc.) y su **posición** como su situación política y económica frente a los hombres.

La posición envuelve un proceso de **habilitación** combatir la pobreza diariamente, un proceso de **facilitación** (enrolarse en la definición y promoción de sus propios proyectos políticos y sociales), una superación de la **conciencia** con amplias campañas informativas que crean un ambiente facilitador. A otro nivel están los mecanismos para lograr ingresos monetarios, facilitando su entrada al mercado con educación y experiencia.



Diapositiva 17



Diapositiva 18

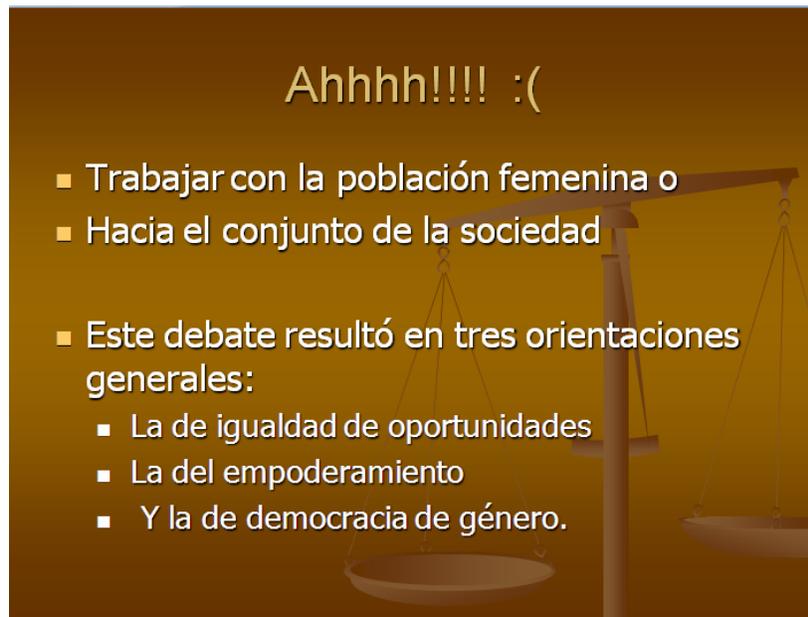
¿No es lo mismo?

- En la práctica se hace también a través de proyectos para mujeres y de componentes separados para mujeres
- La principal diferencia refiere a la mayor atención que se presta a los intereses estratégicos de las mismas.
- Conceptualmente difieren, operativamente concurren...

Diapositiva 19

Ahhhh!!!! :(

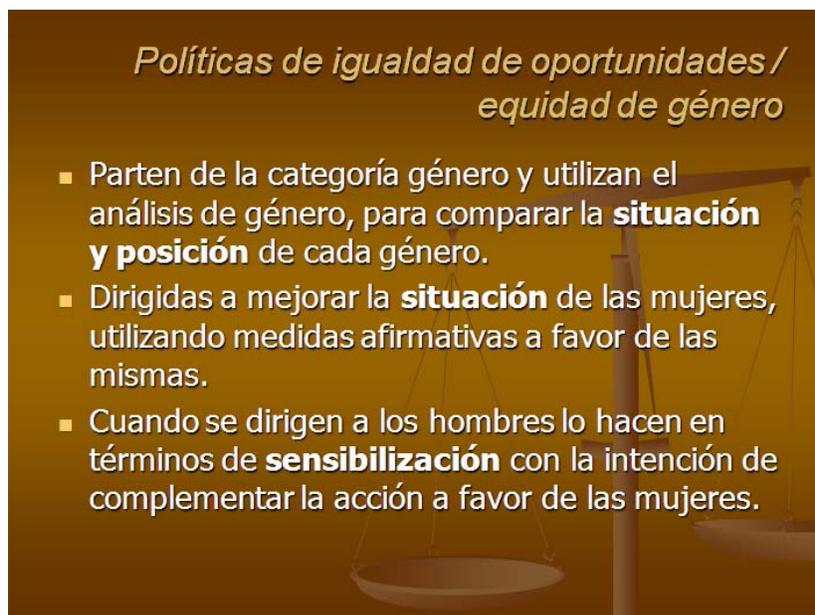
- Trabajar con la población femenina o
- Hacia el conjunto de la sociedad
- Este debate resultó en tres orientaciones generales:
 - La de igualdad de oportunidades
 - La del empoderamiento
 - Y la de democracia de género.



Diapositiva 20

Políticas de igualdad de oportunidades / equidad de género

- Parten de la categoría género y utilizan el análisis de género, para comparar la **situación y posición** de cada género.
- Dirigidas a mejorar la **situación** de las mujeres, utilizando medidas afirmativas a favor de las mismas.
- Cuando se dirigen a los hombres lo hacen en términos de **sensibilización** con la intención de complementar la acción a favor de las mujeres.



Diapositiva 21

*Políticas de igualdad de oportunidades /
equidad de género*

- Su campo de acción son las áreas que generalmente atienden las **políticas sociales** (salud, educación, trabajo, etc.)
- Expresada **mundialmente** y se consolida con la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer y su principal resultado: la Plataforma de Acción.

Diapositiva 22

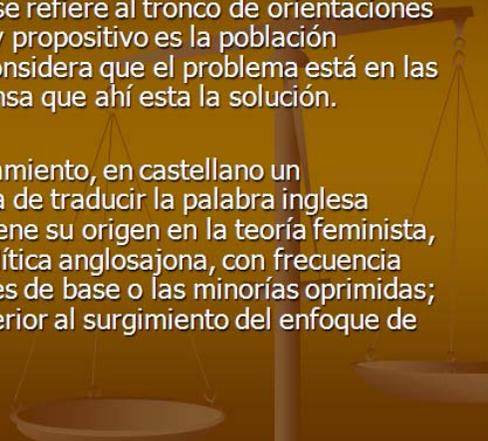
*La estrategia del empoderamiento de las
mujeres*

- La orientación estratégica es el empoderamiento de las mujeres
- Para muchas significa el paso de MED a GED
-
- Para otras se trata de una propuesta que nace paralela o previamente a la conceptualización del enfoque de género.

Diapositiva 23

La estrategia del empoderamiento de las mujeres

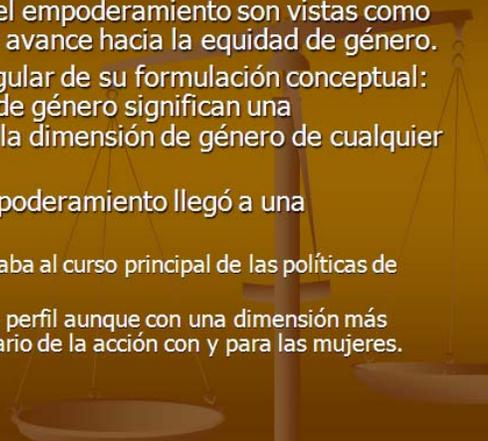
- El empoderamiento se refiere al tronco de orientaciones cuyo foco cognitivo y propositivo es la población femenina, tanto si considera que el problema está en las mujeres como si piensa que ahí está la solución.
- El término empoderamiento, en castellano un neologismo que trata de traducir la palabra inglesa *empowerment*, no tiene su origen en la teoría feminista, sino en la cultura política anglosajona, con frecuencia referido a los sectores de base o las minorías oprimidas; y, en todo caso, anterior al surgimiento del enfoque de género.



Diapositiva 24

La estrategia del empoderamiento de las mujeres

- La acción positiva y el empoderamiento son vistas como parte del proceso de avance hacia la equidad de género.
- No son su piedra angular de su formulación conceptual: género y relaciones de género significan una problematización de la dimensión de género de cualquier ser humano.
- La estrategia del empoderamiento llegó a una disyuntiva:
 - por un lado se integraba al curso principal de las políticas de equidad de género
 - ó mantenía su propio perfil aunque con una dimensión más reducida en el escenario de la acción con y para las mujeres.



Diapositiva 25

La estrategia del empoderamiento de las mujeres

- La idea del empoderamiento tiene un anclaje personal, aunque también puede entrañar determinaciones grupales.
- En el plano personal, incremento de la capacidad de las mujeres para avanzar en la autonomía y el desarrollo de cada una, lo que significa la adquisición de un mayor poder (interno y externo):
 - Un trabajo de toma de conciencia (de las injusticias que conlleva la subordinación histórica)
 - Un incremento de su autoestima, que incluya una autoimagen positiva y tendencialmente diferente a la del varón,
 - Una valoración del propio trabajo, las propias habilidades y conocimientos y, sobre todo, de las propias potencialidades.

Diapositiva 26

La estrategia del empoderamiento de las mujeres

- Además, significa poner el acento en el control de su propia sexualidad, de la reproducción y de la seguridad personal, lo que remite a un incremento de su libertad y sus expectativas, al menos en términos de posibilidad.

Diapositiva 27

La estrategia del empoderamiento de las mujeres

- Consecuencias en los distintos planos de la convivencia ciudadana:
 - **El empoderamiento jurídico**
 - Se traduciría en seguridad legal, mayores niveles de acceso a la administración de la justicia, así como capacidad para influenciar la legislación existente.
 - **En el plano económico**
 - Garantía de sobrevivencia, independencia económica personal, acceso a la propiedad y otros recursos, así como a la información económica, al empleo y la seguridad social, etc.



Diapositiva 28

La estrategia del empoderamiento de las mujeres

- **El empoderamiento cultural**
 - En referencia al orden simbólico, sobre su imagen y la de los otros, sobre las prácticas culturales, y en defensa de una cultura femenina.
- **En el plano político**
 - Alfabetización política, mayor participación en ámbitos políticos y acceso a ocupar cargos de representación y dirección.
- **El empoderamiento social**
 - Respeto de los otros, acceso a instituciones y servicios, posibilidades de organización y capacidad de influencia a nivel público.



Diapositiva 29

La estrategia de la Democracia de Género

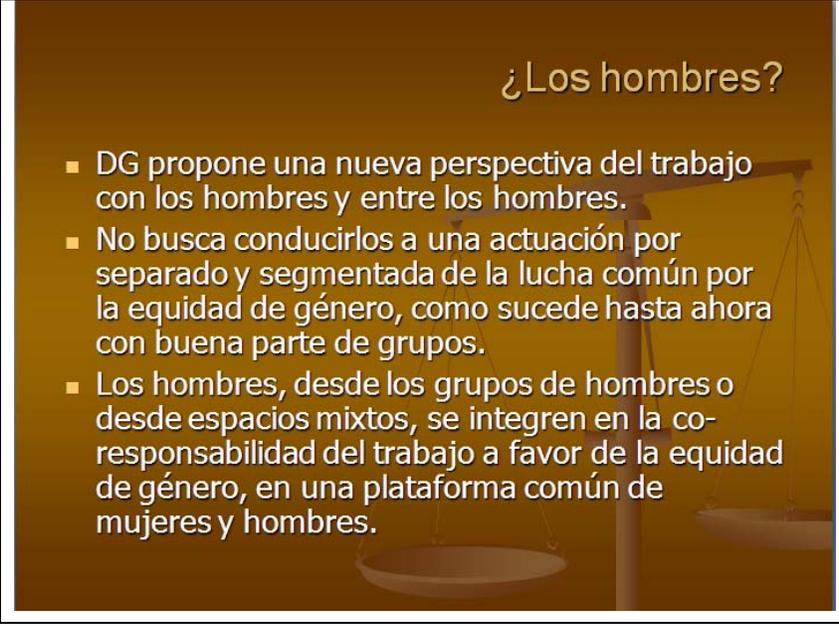
- Busca la consistencia entre un enfoque de género que incluye toda determinación de género, en términos comparativos y relacionales (partiendo del amplio consenso teórico de que género no es igual a mujeres)
- Integrar al conjunto social en el escenario operativo, donde cada situación específica dictará la combinación de instrumentos oportuna (incluyendo con frecuencia acciones de empoderamiento de las mujeres).

Diapositiva 30

¿Ahí está la diferencia?

- Se acentúa la percepción de que el cambio a encarar no refiere solo a un déficit de oportunidades para las mujeres (MED y GED); sino a cambios de género en mujeres y en hombres (GED).

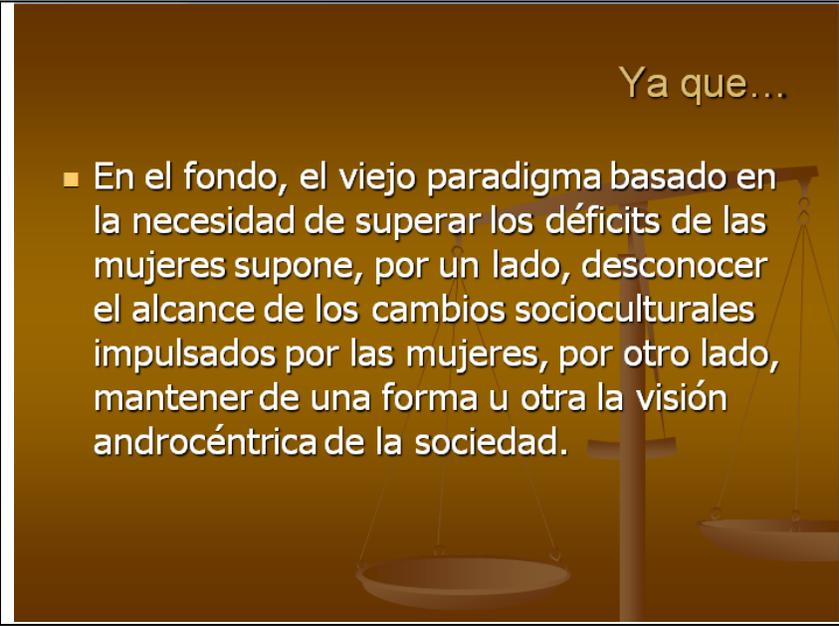
Diapositiva 31



¿Los hombres?

- DG propone una nueva perspectiva del trabajo con los hombres y entre los hombres.
- No busca conducirlos a una actuación por separado y segmentada de la lucha común por la equidad de género, como sucede hasta ahora con buena parte de grupos.
- Los hombres, desde los grupos de hombres o desde espacios mixtos, se integren en la co-responsabilidad del trabajo a favor de la equidad de género, en una plataforma común de mujeres y hombres.

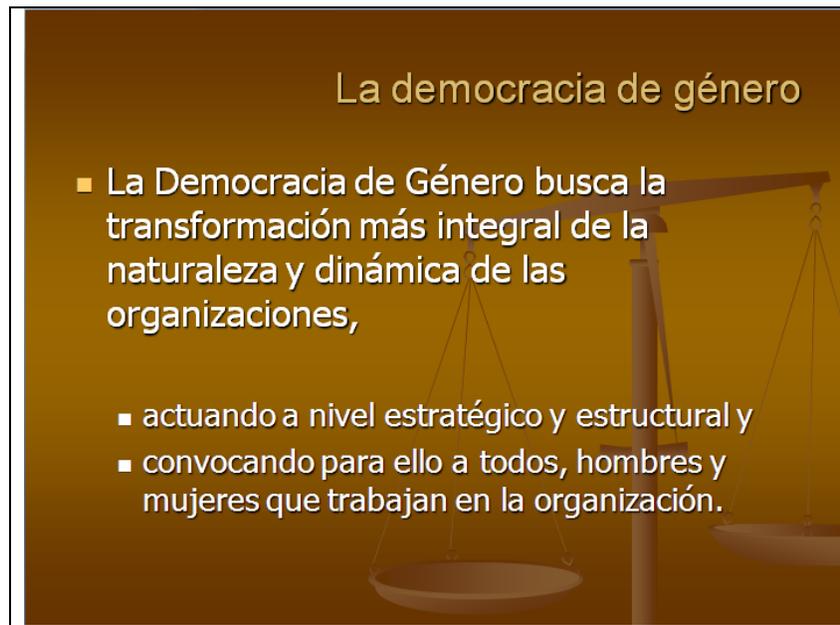
Diapositiva 32



Ya que...

- En el fondo, el viejo paradigma basado en la necesidad de superar los déficits de las mujeres supone, por un lado, desconocer el alcance de los cambios socioculturales impulsados por las mujeres, por otro lado, mantener de una forma u otra la visión androcéntrica de la sociedad.

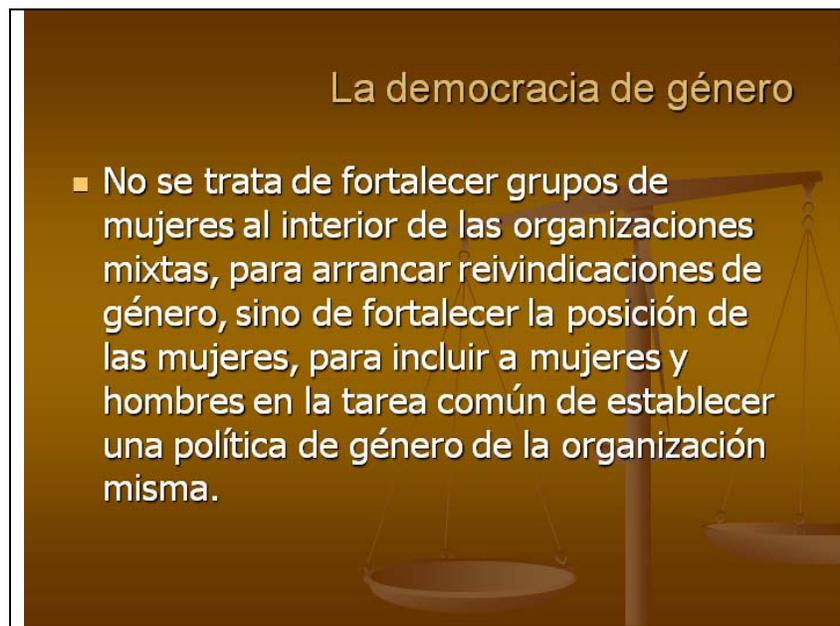
Diapositiva 33



La democracia de género

- La Democracia de Género busca la transformación más integral de la naturaleza y dinámica de las organizaciones,
 - actuando a nivel estratégico y estructural y
 - convocando para ello a todos, hombres y mujeres que trabajan en la organización.

Diapositiva 34



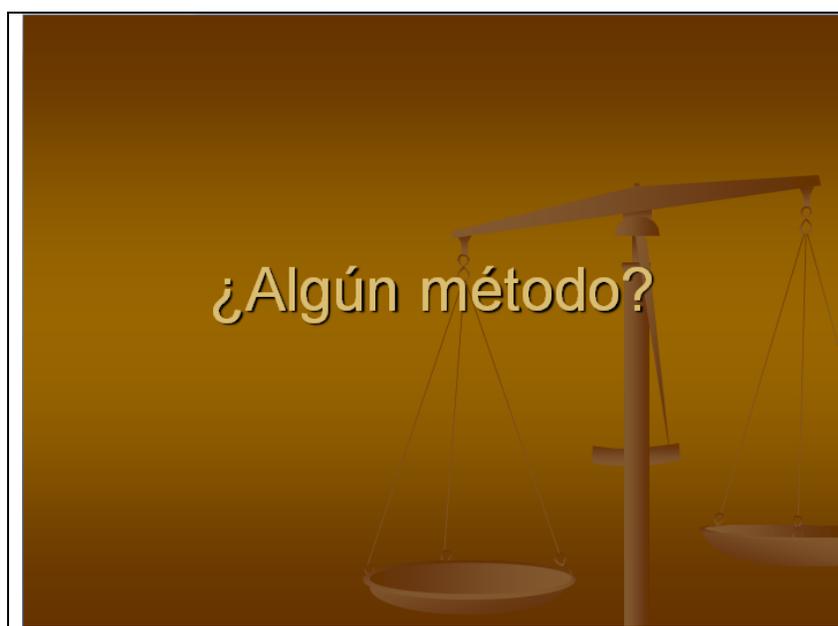
La democracia de género

- No se trata de fortalecer grupos de mujeres al interior de las organizaciones mixtas, para arrancar reivindicaciones de género, sino de fortalecer la posición de las mujeres, para incluir a mujeres y hombres en la tarea común de establecer una política de género de la organización misma.

Diapositiva 35

	MUJERES EN EL DESARROLLO	GÉNERO EN EL DESARROLLO
ENFOQUE	Mujeres son centro del problema.	Desarrollo de mujeres y hombres.
TEMA CENTRAL	Mujeres (y niñas).	Relaciones entre hombres y mujeres.
PROBLEMA	La exclusión de las mujeres del proceso de desarrollo (siendo la mitad de los recursos humanos productivos).	Relaciones desiguales de poder (riqueza y pobreza, hombres y mujeres) que frenan un desarrollo igualitario y la plena participación de las mujeres.
OBJETIVO	Desarrollo más eficiente.	Desarrollo sostenible e igualitario con toma de decisiones compartidas entre mujeres y hombres.
SOLUCIÓN	Integración de las mujeres en el proceso de desarrollo existente.	"Empoderamiento" de las mujeres y personas desfavorecidas. Transformación de relaciones desiguales.
ESTRATEGIAS	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos de mujeres. - Componente de mujeres. - Proyectos integrados. - Aumentar la productividad de las mujeres. - Aumentar los ingresos de las mujeres. - Aumentar las habilidades de las mujeres para cuidar el hogar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar y señalar las necesidades prácticas de mujeres y hombres para mejorar sus condiciones de vida. - Al mismo tiempo, identificar y señalar los intereses estratégicos de las mujeres.
PROBLEMAS CONSECUENCIA	Este enfoque ha aumentado a menudo la carga de trabajo de las mujeres sin lograr un mayor poder económico. Las mujeres no han sido consultadas sobre el tipo de desarrollo e integración que buscaban. Se da una "integración" en el mundo de los hombres sin cambio en las relaciones de poder.	Las intervenciones del proyecto se basan en los roles, responsabilidades y poder de las mujeres y los hombres en la sociedad a la que pertenecen y las necesidades resultantes para cambiar su situación. Se puede entender GED como un esfuerzo para mejorar la posición de las mujeres en relación a los hombres de manera que beneficie y transforme la sociedad en su totalidad.

Diapositiva 36



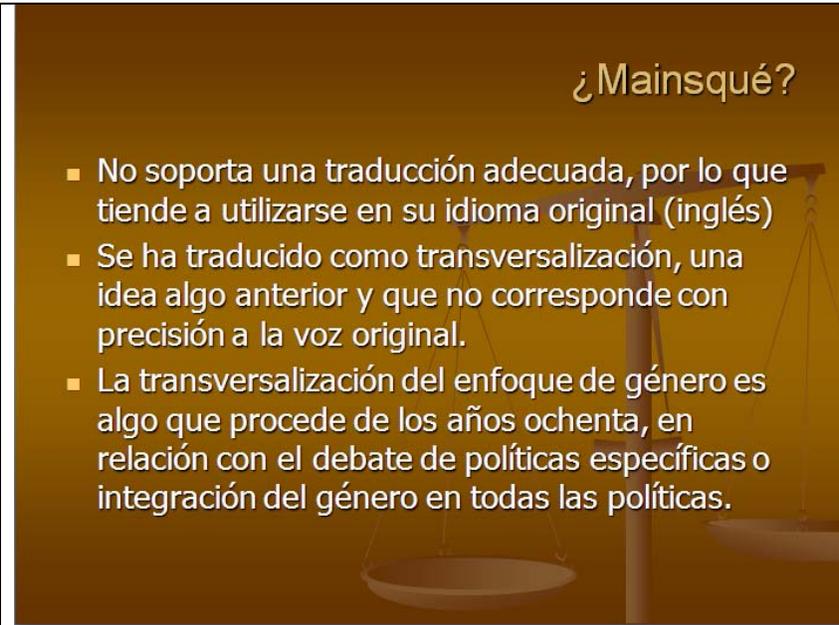
Diapositiva 37



■ *El método de gender mainstreaming:*

- Preocupación creciente por asegurar la integración de la perspectiva de género en las políticas generales de una forma sistemática

Diapositiva 38



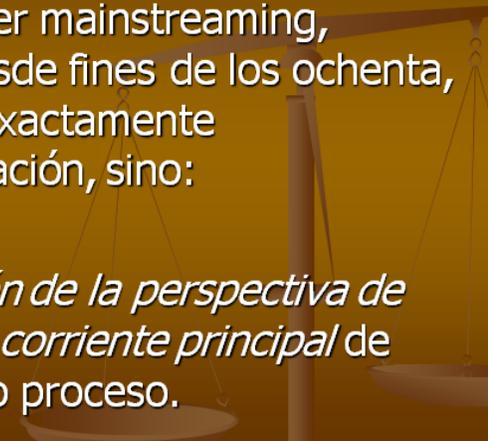
¿Mainsqué?

- No soporta una traducción adecuada, por lo que tiende a utilizarse en su idioma original (inglés)
- Se ha traducido como transversalización, una idea algo anterior y que no corresponde con precisión a la voz original.
- La transversalización del enfoque de género es algo que procede de los años ochenta, en relación con el debate de políticas específicas o integración del género en todas las políticas.

Diapositiva 39

¿Transversaliqué?

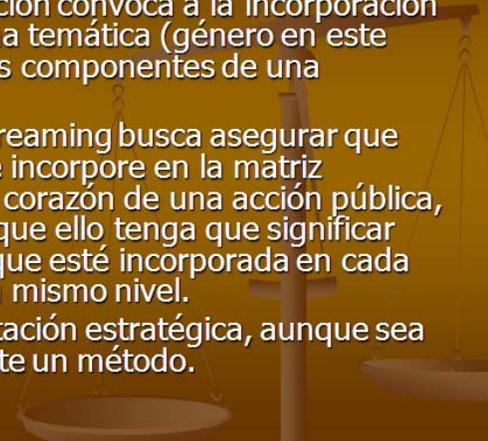
- La voz gender mainstreaming, extendida desde fines de los ochenta, no significa exactamente transversalización, sino:
- *incorporación de la perspectiva de género en la corriente principal de una entidad o proceso.*



Diapositiva 40

Ajá... :-\

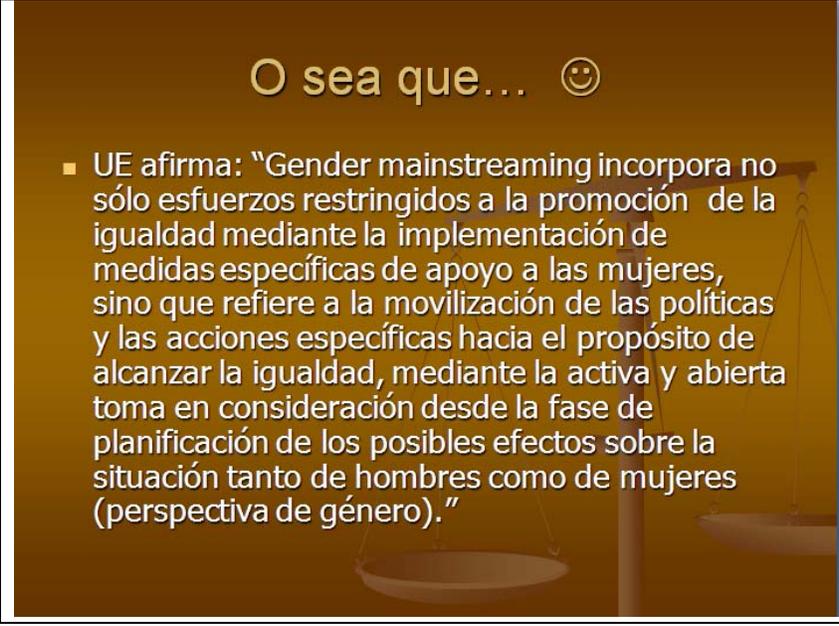
- La transversalización convoca a la incorporación sistemática de una temática (género en este caso) en todos los componentes de una estructura,
- El gender mainstreaming busca asegurar que dicha temática se incorpore en la matriz estructural, en el corazón de una acción pública, por ejemplo, sin que ello tenga que significar necesariamente que esté incorporada en cada componente a un mismo nivel.
- Tiene una connotación estratégica, aunque sea fundamentalmente un método.



Diapositiva 41

O sea que... 😊

- UE afirma: "Gender mainstreaming incorpora no sólo esfuerzos restringidos a la promoción de la igualdad mediante la implementación de medidas específicas de apoyo a las mujeres, sino que refiere a la movilización de las políticas y las acciones específicas hacia el propósito de alcanzar la igualdad, mediante la activa y abierta toma en consideración desde la fase de planificación de los posibles efectos sobre la situación tanto de hombres como de mujeres (perspectiva de género)."



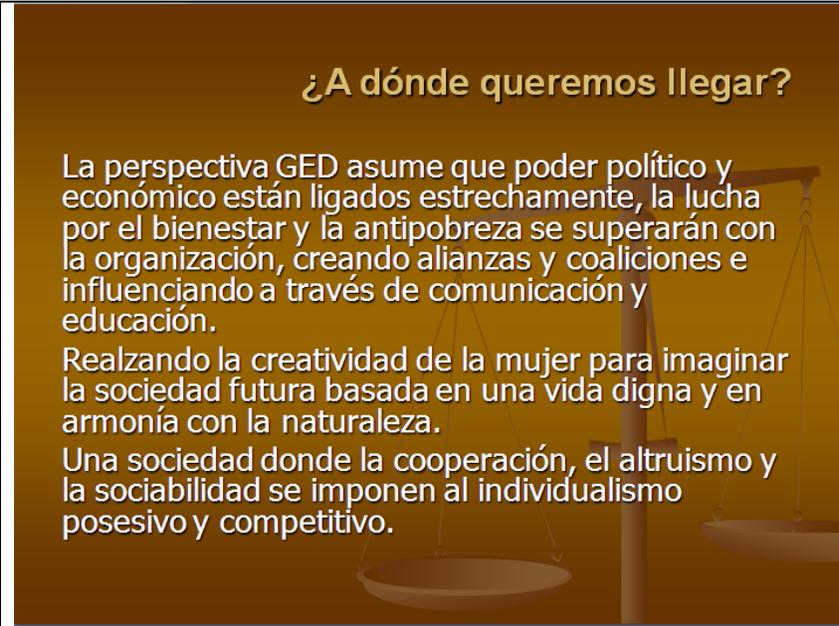
Diapositiva 42

¿A dónde queremos llegar?

La perspectiva GED asume que poder político y económico están ligados estrechamente, la lucha por el bienestar y la antipobreza se superarán con la organización, creando alianzas y coaliciones e influenciando a través de comunicación y educación.

Realzando la creatividad de la mujer para imaginar la sociedad futura basada en una vida digna y en armonía con la naturaleza.

Una sociedad donde la cooperación, el altruismo y la sociabilidad se imponen al individualismo posesivo y competitivo.



2.8 Ronda de preguntas y respuestas.

Tabla 2.9 Comentarios del grupo sobre la presentación	
	<i>“La distribución no es equitativa, los recursos no se proporcionan por igual a los que tienen y a los que no tienen, o sea, el que trabaja mucho es el que menos tiene”.</i>
 Rolando	<i>“El género son las relaciones que se establecen entre hombres y mujeres, y las relaciones que producen la inequidades son las que tienen que cambiar. Por ejemplo imagínense que era una maestra acompañada de su hijo, que iban a tomar la combi y observó que el chofer era una mujer, la maestra le dijo al hijo que observara quien manejaba y el hijo respondió ¡ah! es una mujer, entonces va a chocar”.</i>
	<i>“Siento que, todo lo que ha hecho el sistema, falta por complementar a hombres y mujeres y no segregarlos, en el momento que se hace la segregación y no se lleva a cabo lo que es la integración entre los dos grupos de cierta manera el poder, creo que cada quien ejerce el poder a su manera, si los dos grupos de poder no se juntan y siguen por separado no se va a poder llegar a una armonía, en si sería el objetivo de la democracia de género, que haya armonía entre hombres y mujeres, para que, de cierta manera el poder este estable y ya no haya una discriminación o un desequilibrio entre estas relaciones”.</i>
 Rolando	<i>“Los varones no tienen que garantizar todo el poder”.</i>
	<i>“El instituto de la mujer existe porque como el hombre ya tiene un lugar en la sociedad, la mujer tiene que luchar para que pueda ser reconocida”.</i>
	<i>“Como mujeres nosotros decimos que somos un grupo vulnerable, pero en realidad no lo somos. Somos un grupo de personas que de cierta manera como todos, somos distintos, tenemos una concepción distinta a la del hombre físicamente, pero si nosotras mismas decimos que somos una minoría, que somos un grupo débil, nosotras mismas nos estamos menospreciando, creo que hombres y mujeres tenemos las mismas oportunidades”.</i>
 Rolando	<i>“Lo que hace falta es un cambio de paradigma, un cambio de pensamiento de interpretación”.</i>
 Vidaura	<i>“El punto es que siento que somos seres humanos y de cierta manera el dejar a un lado al complemento, al hombre, no lograremos cambios y si no damos resultados, ahora va a existir el Instituto de la pobrecita mujer vulnerable que no sabe y que no tiene poder”.</i>

 Lupita	<p><i>Insisto en que todo gira entorno a lo que es la educación familiar, independientemente lo que pueda suceder. Si tenemos las bases firmes, de acuerdo a como los padres promuevan dentro del entorno familiar, vamos a salir con esas bases firmes hacia el exterior y son las que vamos a promover. Al estar promoviendo lo que nosotros hacemos en nuestro núcleo familiar es lo que vamos a reflejar para tratar de convencer a los demás de ese cambio de actitud. Nosotros tenemos que ir haciendo ese cambio de manera particular en grupos pequeños y esos grupos son nuestras familias, porque desde que estamos en el vientre nos van educando, vamos sintiendo esa educación y complementando con la enseñanza escolar y con todo esto se va formando una visión. No puedes encerrarte a que tienes que seguir la tradición y las costumbres, vamos a conservar ciertas costumbres, pero propiamente tenemos que ir modificándolo de acuerdo a la necesidad que nos rodea, insistió diciendo que la base es la familia y la educación es complementada por la cultura”.</i></p>
 Alejandrina	<p><i>Parte de los comentarios del doctor, en cuanto al Instituto de Yucatán, el de equidad y género no se llamaba así. Al principio era una secretaria de otra secretaria, tuvo una evolución y llegó a lo que es ahora. En Campeche todavía estamos en pañales totalmente. El Instituto de la Mujer de la entidad apenas lleva unos cuantos años, ha pasado por varias mandos, ha pasado por muchas cosas, pero también falta conciencia, falta educación, faltan muchas cosas”.</i></p>
 Mari Luz	<p><i>El punto de partida es, en donde estamos laborando y desde donde ejercemos, lo veo imposible, entendió lo que dijo el Dr. Rolando pero su preocupación es, cómo hacer que lo entienda la sociedad y cómo lo vamos a entender nosotras mismas, las mujeres, insistió y digo que es un tema muy complejo. El ejemplo de lo que esta pasando con la educación especial, es una contradicción increíble que estemos hablando de inclusión y que exista en educación especial, que es lo que esta pasando con los maestros para que casi los obliguen y los amenacen para que incluyan a los niños de educación especial en su salón, es obvio, que los maestros no lo van a querer o no lo entienden de esa forma, y ellos dicen, que si ya existe un área de educación especial, para que van a mandar al niño; y que lo mismo esta pasando con las mujeres, con los grupos indígenas con todo el grupo vulnerable”.</i></p>
	<p><i>“Escuchando lo que dijo ella, creo que puede uno como persona no debe sentirse vulnerable, pero desgraciadamente ante la sociedad es difícil salir adelante porque ya no depende necesariamente de ti si no que hay otros factores”.</i></p>
 Lina	<p><i>“Debemos de tratar de salir de eso y de no seguir en ese circulo vicioso diciendo de que somos las pobrecitas mujeres agobiadas”.</i></p>
	<p><i>“Al final de todo, es hacer las cosas desde el lugar donde estés, pero hacerlas bien y satisfechas reconociendo tus valores, tus derechos y tus obligaciones”</i></p>
 Lupita	<p><i>“El ser ama de casa tiene un valor también y es un trabajo que no cualquiera lo puede hacer aunque seamos mujeres, yo creo que también debemos de darle ese lugar y ese valor al trabajo de ser ama de casa”.</i></p>
 Rolando	<p><i>“Bueno, esto es cuestión de decisión, si se va hacer ama de casa, que lo sea en toda la extensión de la palabra y si se va decidir ser profesionista igual que lo sea, también es cuestión de libertad”.</i></p>

Las reflexiones y comentarios concluyeron cuando Rolando Tinoco (ECOSUR) mencionó al grupo que no pensaran que todo lo discutido anteriormente eran acciones que no se podían hacer. Porque la aventura está en el camino y no en el destino. Mientras más claridad se tenga al ubicar nuestro quehacer y hacia donde, tendremos un camino más claro.

2.9 Cierre de la segunda sesión

Para finalizar con las actividades del día tomó la palabra Dolores Molina (ECOSUR) y agradeció a Rolando Tinoco su valiosa participación e invitó a los que quisieran asistir a las presentación del seminario del IMEC del día siguiente y a continuar participando en la próxima sesión del día jueves. Con esta intervención finalizo la sesión a las 2.10 p.m.

Tercera Sesión del Seminario Transversalidad de Género en la Administración Pública Estatal

“Género, ¿Un asunto solo de mujeres?”

30 Octubre

3.1 Inicio de las actividades

La sesión dio inicio a las 9.30 a.m. Dolores Molina (ECOSUR) dio la bienvenida a las(os) asistentes y presentó a la Dra. Teresa Ramos Maza (CESMECA). A continuación leyó una breve síntesis curricular de su trayectoria académica. Menciona que se abordaría el tema: “Género, ¿Un asunto solo de mujeres?”.

Como comentario inicial, la ponente hizo referencia a la ausencia de hombres en el taller y asumió que la causa podría ser el manejo de ciertas políticas que siempre han visto la gestión de la perspectiva y transversalidad de género como un asunto sólo de mujeres.

Dolores Molina (ECOSUR) comentó que en las invitaciones entregadas a las instituciones invitadas se especificaba que se requería la participación de hombres y mujeres en el seminario. Sin embargo, el perfil de asistentes siguió siendo el tradicional, si se trata de un evento de “género” son las mujeres las encargadas, aunque en esta ocasión de una dependencia (PROFEPA) sí habían enviado un representante varón.



Figura 3.1. Conferencista

Teresa Ramos (CESMECA) señaló que de acuerdo a la Comisión Europea, se considera que la transversalidad de género es la integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades de hombres y mujeres en todas las políticas y actividades que sirvan para promover la igualdad entre ambos sexos. Así pues, desde esta postura los asuntos de género y por tanto la transversalidad no es un asunto solo de mujeres, sino que implica la visibilización de los procesos de cooperación y conflicto entre mujeres y hombres o bien solo entre mujeres o solo entre hombres.

Por tanto, si ahora es importante promover la transversalidad de género, esto implica la participación de todos. El problema ahora estriba entre otras cosas en: 1) la poca o nula sensibilidad de las personas que se encargan de diseñar, ejecutar y evaluar las políticas de

transversalidad de género y 2) la diversidad y las diferencias no sólo de género, sino también las sociales, como las de clase, etnia, religión y los intereses de grupo.

3.2 Presentación de la ponencia: Género ¿Un asunto sólo de mujeres?

Después de estos comentarios dio inicio la presentación de la ponencia de la Dra. Teresa Ramos.

Slide 1: SEMINARIO "TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO"

El Colegio de la Frontera Sur

Instituto de la Mujer de Campeche

San Francisco de Campeche, Campeche

"GÉNERO, ¿UN ASUNTO SOLO DE MUJERES?"

Ponente: Dra. Teresa Ramos Maza
Red de Estudios de Género Sur Sureste.

The slide features a dark background with a central image of a person's silhouette working at a computer. It includes logos for the Instituto de la Mujer del Estado de Campeche and ECOSUR. The text is centered and uses a mix of white and yellow colors for emphasis.

Diapositiva 1

Slide 2: "GÉNERO, ¿UN ASUNTO SOLO DE MUJERES?"

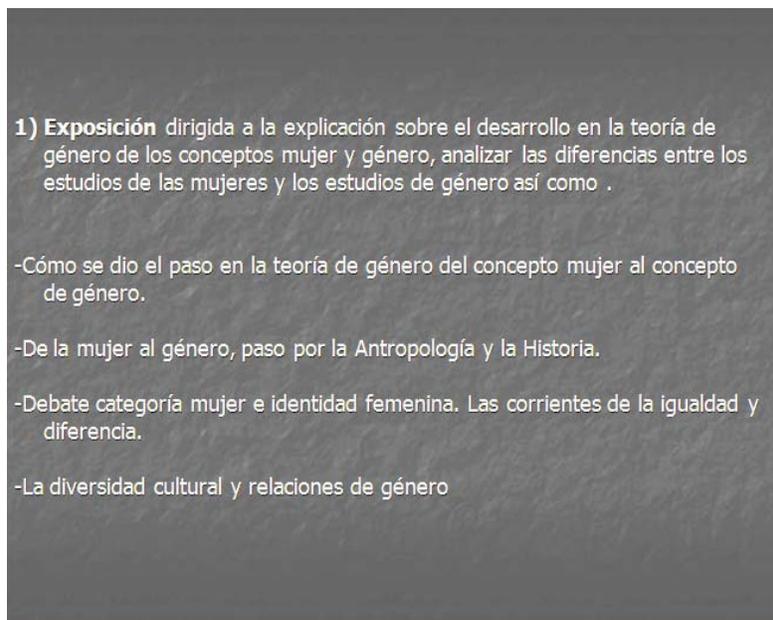
Objetivo: introducir a los y las participantes al debate teórico sobre mujer y género con el fin de situar ambos conceptos más claramente en los contenidos de las políticas públicas de género y facilitar los procesos de aplicación directa en las distintas acciones diseñadas para el trabajo con perspectiva de género.

The slide has a dark background and features a horizontal strip of four small images: a group of women, a group of people in professional attire, a person in a colorful costume, and a woman in a pink hat. The text is white and centered.

Diapositiva 2



Diapositiva 3



Diapositiva 4

2) Ejercicio sobre experiencias de trabajo y género con la siguiente guía de preguntas:

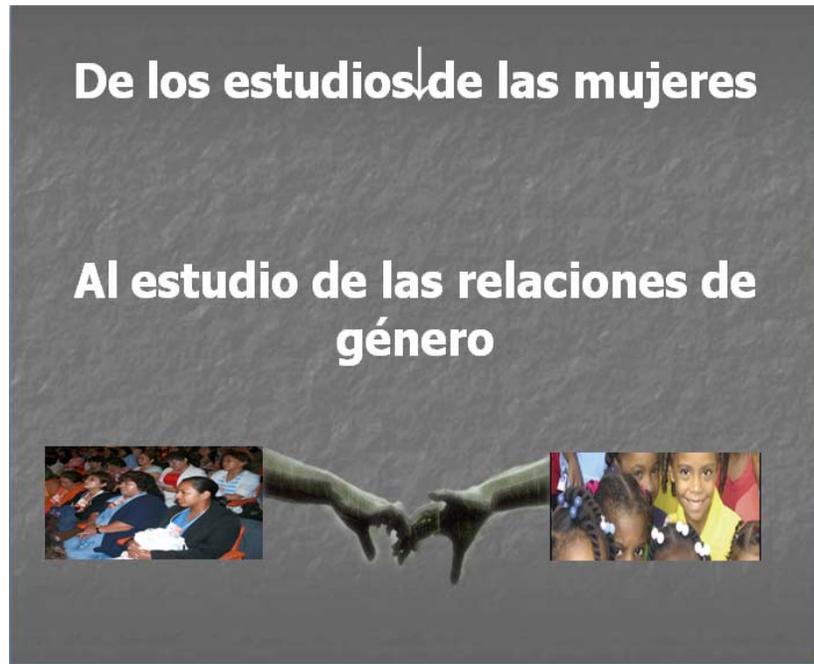
- a) ¿cuáles son nuestras experiencias de género relacionadas con nuestra profesión y quehacer laboral?
- b) ¿Qué tipo de políticas públicas podemos caracterizar como políticas hacia las mujeres?
- c) ¿Qué tipo de políticas públicas podemos caracterizar como políticas de género?
- d) ¿qué tipo de propuestas de acciones prácticas de género se pueden diseñar y en qué sectores públicos? Salud, educación, laboral, medio ambiente, social.
- e) en qué casos los asuntos de mujeres sí son asuntos de género?
- f) ¿El género es un asunto sólo de mujeres?

Diapositiva 5



“La identificación de los asuntos feministas con los asuntos de la mujeres ha sido una de las muchas estrategias empleadas en las ciencias sociales para marginalizar la crítica feminista. La base de la crítica feminista no es el estudio de las mujeres, sino el análisis de las relaciones de género como principio estructurante de todas las sociedades humanas, (Moore, 1989).

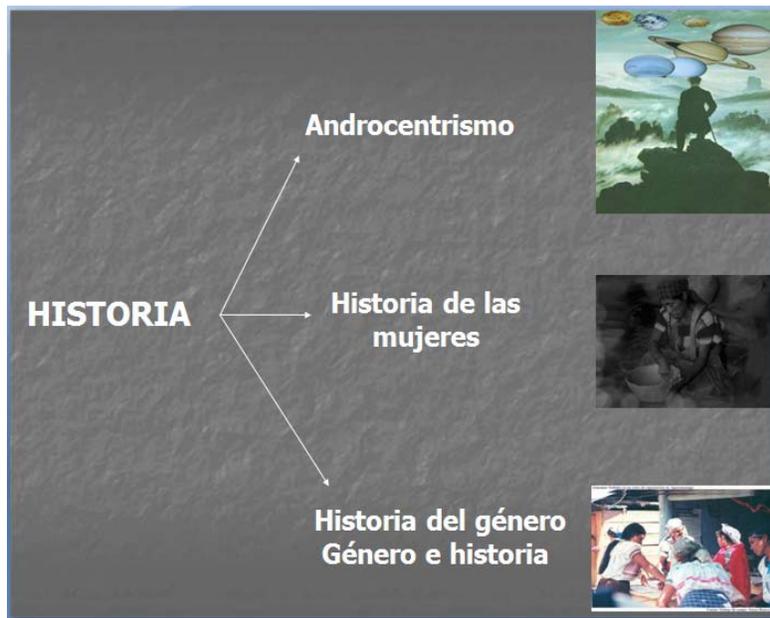
Diapositiva 6



Diapositiva 7



Diapositiva 8



Diapositiva 9

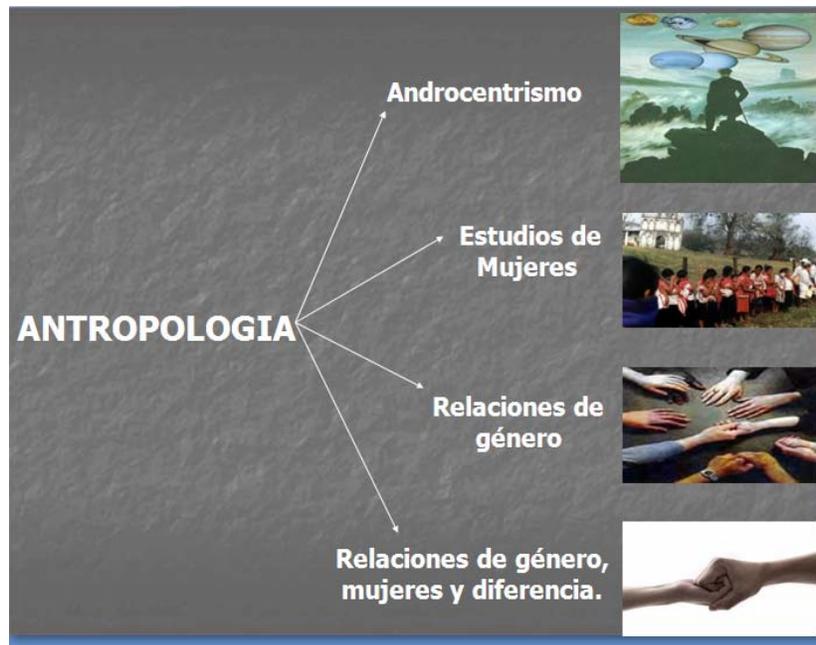
La categoría GÉNERO

El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias entre los sexos y es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Por tanto los cambios en la organización de las relaciones sociales corresponden siempre a cambios en las representaciones del poder. El género comprende cuatro elementos interrelacionados: 1) símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples –Eva y María, como símbolos de la mujer; 2) conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, estos se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales políticas; 3) nociones políticas y referencias a las instituciones y organizaciones sociales; 4) la identidad subjetiva, (Scott, J. 1996)

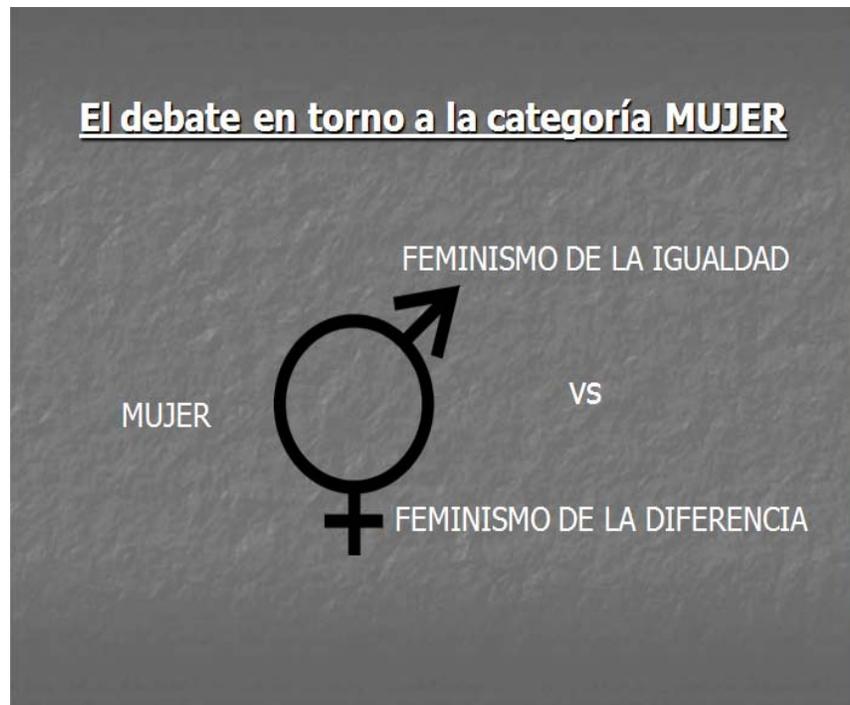
El género es entonces, de acuerdo a esta propuesta la organización social de la diferencia sexual, es un pensar y hacer que atraviesa la conformación de relaciones de poder, dominación y subordinación, los cuales no son estáticos ni naturales sino que varían de significación en las distintas culturas, grupos sociales y épocas históricas.

“La producción de formas culturalmente apropiadas respecto al comportamiento de los hombres y las mujeres es una función central de la autoridad social y está mediada por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas”, (Conway, Bourque, Scott, 1996)

Diapositiva 10



Diapositiva 11



Diapositiva 12

LA DIVERSIDAD CULTURAL Y LAS RELACIONES DE GÉNERO

¿a qué nos referimos cuando hablamos de diversidad cultural?



En su "Declaración Universal sobre Diversidad Cultural", emitida en 2001 en París, la UNESCO define la diversidad cultural como "el patrimonio común de la humanidad", gracias al cual "la cultura adquiere formas diversas a través del tiempo y del espacio. Esta diversidad se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Fuente de intercambios, de innovación y de creatividad, la diversidad cultural es, para el género humano, tan necesaria como la diversidad biológica para los organismos vivos" (UNESCO 2002).



Diapositiva 13

La diversidad cultural y las identidades de género. Nuevas propuestas

Teresa de Lauretis

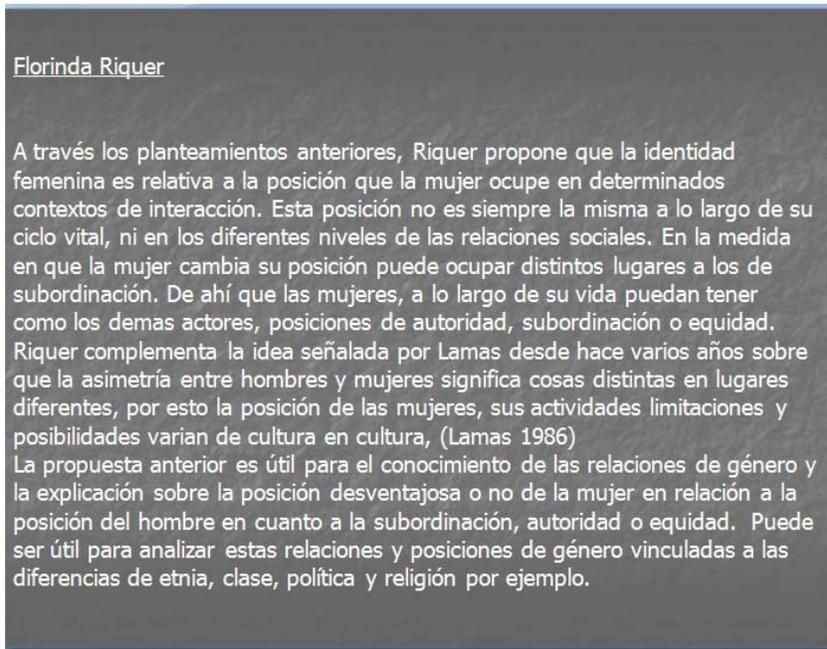
Propone que se debe relacionar la subjetividad de las mujeres a sus prácticas y experiencias. La subjetividad se construye a través de un proceso continuo basado en la interacción con otros y con el mundo. Esta subjetividad individual puede ser reconstruída a través de la práctica reflexiva que cualquier hombre o mujer está en posibilidad de realizar.

Linda Alcoff

La experiencia subjetiva de ser mujer debe ser reconstruída a partir de la posición relativa que ocupan éstas en distintas redes sociales y culturales existentes. De ahí que la categoría MUJER es un término relacional identificable sólo dentro de determinados contextos.

La posición de las mujeres puede ser activamente utilizada por ellas mismas como un sitio para la construcción de los significados, un lugar desde el cual los significados de feminidad se construyen y no un lugar en donde se espera que sean descubiertos.

Diapositiva 14



Diapositiva 15

3. 3 Ronda de preguntas y respuestas

10:50am. Al final, de la presentación, se dio paso a participaciones de los asistentes. Teresa Ramos preguntó al auditorio ¿qué entendían las participantes por identidad y su relación con el poder?



Figura 3.2 Ronda de preguntas y respuestas.

3.1 ¿Qué es la identidad y el poder?	
 Dolores	<i>"La identidad es todo aquello que me adscribe a un grupo por un lado, pero me separa de otro...la identidad es moldeable y cambia, me va marcando, me va posicionando en diferentes tipos de poder".</i>
 Ana	<i>"En la mañana escuchaba algunas compañeras mujeres que decían de qué me sirve haber pasado cinco años en la escuela y no consigo trabajo, yo digo, aunque tú quieras, no puedes, [porque hay muchas limitantes] o sea, yo puedo ejercer el poder desde mi casa [pero no fuera de ella]."</i>
 Blanca	<i>"Dicen los varones que las mujeres tienen el poder, efectivamente, tienen el poder de hacer todo lo referente a la casa, y algunas que nos cae el veinte y reflexionamos que tenemos un valor. [Decimos] somos mujeres de valor y si queremos llegar a las demás gentes, pues tenemos que lucharlo nosotras mismas".</i>
 Blanca	<i>"... [Yo creo] que el asunto de poder [trata de] uno que se autolimita, por diferentes culturas".</i>

Teresa Ramos (CESMECA) preguntó enseguida, si alguien tenían alguna duda o comentario. De esta manera se inició una ronda de comentarios que a continuación se presenta.

Tabla 3.2. Comentario sobre la exposición	
 Ma. Consuelo	<i>"Hay un cambio personal pero también hay un cambio colectivo. El plano colectivo es importante, porque es donde podemos ampliar los conocimientos. Tenemos que ceder los espacios, [y esto] no solamente depende de uno, sino también de las instituciones".</i>
 Dolores	<i>"Aquí estamos justamente un grupo de individuos de diferentes instituciones que de alguna manera esperamos que hagamos algunas sugerencias. Uno entra en crisis, sobretodo, porque queremos resolver los problemas de manera inmediata. Las cuestiones de poder como la propiedad y la responsabilidad, por ahí decían, las mujeres son las que están en la tierra, pues sí, pero no son las que deciden sobre la tierra y, finalmente, eso las posiciona diferente a los varones".</i>
 Elia	<i>"Usted (Teresa Ramos) habló de las propuestas de feminismo de la igualdad y feminismo de la inequidad y que estas corrientes de alguna manera se reflejan en el tipo de proyectos y programas que desarrollan las instituciones y que determinan la forma en que se van a hacer las cosas. Le pregunto a los asistentes si estas corrientes están presentes en su instituciones y en la forma que desarrollan sus programas y proyectos y ¿que hay que hacer para cambiar esa visión?"</i>
 Pati	<i>"Las instituciones educativas continúan con la visión de que la mujer es la responsable del cuidado de los hijos y que los hombres no deben participar...yo tengo una niña y mi esposo la lleva a la escuela, pero como es el papá, las maestras siempre le dicen: pero le dice a su esposa que su niña va a traer tal cosa, él sale enfurecido porque dice, por qué le tengo que decir a mi esposa y por qué no me pueden decir a mi y hacerme responsable de lo que [mi hija] necesita...Y en mi tierra [Chiapas] se dice: los hombres en la cocina, huelen a caca de gallina".</i>
 Dolores	<i>"En la escuela de mi hija hubo un desfile del veinte de noviembre y las niñas iban vestidas de bailarinas y los niños de jugadores de básquetbol, entonces, a mí se me ocurrió decir, que iba a llevar a mi hija de jugadora de básquetbol y dijeron que no, que eso le toca a los niños y les dije, bueno, que mi hija lo decida, como que no les gustó, otra vez, los estereotipos tan marcados".</i>

 Teresa	<p><i>“El cuidado de los hijos es una cuestión cultural, que ha sido estudiada desde el punto de vista de la antropología, donde se observa que la maternidad tiene diferentes niveles de importancia al igual que la paternidad. Actualmente, hay grupos que estudian la masculinidad del que han surgido hombres que visualizan la paternidad diferente al papel tradicional”.</i></p>
 Viviana	<p><i>“Muchos hombres pueden tener la conciencia de decir, yo puedo compartir el trabajo de la casa, hay muchos que simplemente no lo quieren hacer eso requiere este nuevo planteamiento de la transversalidad de género, iguales oportunidades a hombres y mujeres. Este tipo de cuestiones es importante que se vayan retomando para poder diseñar los programas de una manera más efectiva y realmente, lograr igualdad y un mayor equilibrio”.</i></p>



Figura 3.3. Intervención de las asistentes.

3.4 Formación de grupos de trabajo

11.20am. Antes de iniciar el receso se solicitó a los participantes que formaran grupos de trabajo para desarrollar la siguiente dinámica. Se pidió que se retomaran los equipos de la primera sesión pero existió una reorganización puesto que no se encontraban todos los asistentes de la primera sesión. Los equipos se conformaron de la siguiente manera.

- 1) La Paz Verde
- 2) Las Diosas
- 3) Imequitas

3.5 Receso

11:3am. Se dio un tiempo de descanso a los participantes para tomar café y relajarse.

3.6 Dinámica: Grupos de Trabajo

12:00am Al reanudarse las actividades, Teresa Ramos (CESMECA) explicó que la siguiente dinámica consistiría en analizar y responder las siguientes preguntas.

- a) ¿Cuáles son nuestras experiencias de género relacionadas con nuestra profesión y quehacer laboral?
- b) ¿Qué tipo de políticas públicas podemos caracterizar como políticas hacia las mujeres?
- c) ¿Qué tipo de políticas públicas podemos caracterizar como políticas de género?
- d) ¿Qué tipo de propuestas de acciones prácticas de género se pueden diseñar y en que sectores públicos? Salud, educación, laboral, medio ambiente, social.
- e) ¿En que casos los asuntos de mujeres si son asuntos de género?
- f) ¿El género es un asunto solo de mujeres?

Junto con estas preguntas, Elia (ECOSUR) pidió a los participantes que respondieran lo siguiente: Los proyectos y programa de mi institución, ¿a qué tipo de corriente pertenecen? Se explicó que al final del ejercicio, un representante del equipo expondría los resultados. Se dio una hora para esta actividad.



Figura 3.4 Trabajo por equipos

3.7 Presentación de resultados

3.7.1 Equipo Las Diosas

La presentación de resultados inicio a las 13:30 p.m. Las primeras en exponer fueron las integrantes del equipo "Las Diosas". Suhemi (CDHE) fue elegida para exponer los resultados.



Figura 3.5 Equipo Las Diosas.

Tabla 3.3 Resultados del Equipo1. Las Diosas Leticia (A.C.), Suhemi (CDHEC.), Mildred (CDHEC), Cristina (SEOPC), Mariluz SANNAFARM (Vida Nueva), Geny (DIF), Margeli CONAFOR)	
a) ¿Cuáles son nuestras experiencias de género relacionadas con nuestra profesión y quehacer laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación por ser mujer • La mujer enemiga de la misma mujer • Estereotipos
b) ¿Qué tipo de políticas públicas podemos caracterizar como políticas hacia las mujeres?	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia social
c) ¿Qué tipo de políticas públicas podemos caracterizar como políticas de género?	<ul style="list-style-type: none"> • No hay asistencia social
d) ¿Qué tipo de propuestas de acciones practicas de genero se pueden desempeñar y en que sectores públicos? Salud, educación, laboral, medio ambiente, social.	<ul style="list-style-type: none"> • Reestructuración de la política pública • Educación, Laboral, Social.
e) ¿En que casos los asuntos de mujeres si son asuntos de genero?	Maternidad
f) ¿El género es un asunto solo de mujeres?	No

Síntesis de lo expuesto:

En cuanto a la primera pregunta, la dividimos en tres asuntos muy particulares de tres miembros de mi equipo. 1) Discriminación por ser mujer, una compañera explicó que por razones de su embarazo, tuvo que pedir permiso de maternidad y al regresa a su trabajo se encontró con la sorpresa de que fue cambiada de área. Le quitaron su coordinación porque ya no iba a tener disposición de tiempo y en su lugar, colocaron a un varón, porque él si iba a tener esa disposición de tiempo. 2) La mujer, enemiga de la misma mujer. Otra compañera comentó que su abuelita estaba muy grave, a punto de fallecer y fueron a buscar a su mamá (quien trabajaba en una escuela) para que saliera a ver a su abuelita y que la directora [que es mujer] dijo que no, que porque antes tenía que hacer las labores que le correspondían. Muchas veces decimos, si mi jefa fuera mujer me entendería mejor, y muchas veces, cuando la jefa es mujer decimos sería mejor si fuera hombre. 3) En los estereotipos, fue un caso de otra compañera en su trabajo, para hacer un informe ella tenía que revisar todos los instrumentos que utilizaba el personal, desde el escritorio, computadoras, camiones, tractores, por serie para que se llevara el control, entonces, cansadas de que nunca iban a acabar con ese informe, ellas mismas dijeron este trabajo es de hombres, allá hay un asunto de interés por cuestión de estereotipos.

En cuanto a la pregunta ¿Qué tipo de políticas públicas podemos caracterizar como políticas hacia las mujeres? Creemos que en pañales está la asistencia social y voy a explicarla en relación a la siguiente pregunta. Nosotros creemos que esta asistencia social no las han vendido bajo doble efecto, que dependiendo de la problemática pues le van a dar el giro, ya sea para la mujer, o ya sea para una política de género, en si creemos que una política de género no hay.

En la pregunta ¿Qué tipo de propuestas de acciones practicas de genero se pueden desempeñar y en que sectores públicos? En general sería una reestructuración de la política pública, pero remarcamos educación laboral y social porque fueron las condiciones en la cual se dieron las experiencias mencionadas.

La pregunta ¿En que casos los asuntos de mujeres si son asuntos de genero? Por la experiencia de mis compañeras en el asunto de la maternidad, pues como soy mujer, me corresponde atender a mi hijo o estar en la casa, pero vemos que esta misma problemática que sólo le corresponde a la mujer, en teoría, porque la sociedad o porque la cultura así lo ha expuesto o porque la propia mujer así se ve que es mi obligación ahora ya se ve reflejado un asunto de género. Además se cuenta que los varones pueden tener permisos o licencias de paternidad eso podría ser uno de los avances, porque en la práctica no se cumple y le pasó a una compañera cuando el esposo pide el permiso, el jefe les dice no, está tu mujer para que cuide a tu hijo.

¿El género es un asunto solo de mujeres? No, definitivamente el género no es un asunto de mujeres, es un asunto de ambos sexos, pero también es un asunto de la administración pública.

La corriente a la que pertenecemos es a la igualdad, porque apenas en las instituciones, lo mismo que se está pidiendo es igualdad, en cuestión de participación laboral, política y social, no hemos dado ese paso y creo que hemos estado un poco lento de llegar.

Al finalizar la exposición del primer equipo, se dio un espacio para una ronda participaciones.



Figura 3.6 Ronda de comentarios

Tabla 3.4. Ronda de comentarios sobre el trabajo del equipo Las Diosas	
	<i>"Ya se reconoció (que género no es un asunto de mujeres), ahora sigue el segundo paso, ejercerlos".</i>
	<i>"A veces la misma mujer no es nada más enemiga de la misma mujer, sino del mismo varón, en el trabajo tenemos una compañera que es de recursos humanos, aunque en los lineamientos están establecidos, tanto los permisos de maternidad para mujeres, como para varón, pero a ninguno de los dos se les quiere respetar. A las mujeres nos los respeta porque estamos llevando un papel del ISSSTE y porque ya hay otra autoridad, pero si fuera por ella no lo toma en cuenta".</i>
 Mariluz	<i>"No es importante sólo que la ley exista, sino que se aplique, porque al final de cuentas, la tenemos que exigir. Es un derecho que ya existe".</i>
	<i>"Debemos tener cuidado en no reproducir todas aquellas situaciones [cuando] nosotras tengamos el poder de tomar decisiones".</i>
 Rosy	<i>"El feminismo no es la parte de la igualdad, igualdad es una oportunidad entre el hombre y la mujer, y el feminismo es otra cosa, la mujer cuando dice vamos a empoderarnos, hablamos de poder, nos vamos empoderando de las situaciones en que se nos está lastimando, humillando, nos están apachurrando, pero no el poder de porque yo soy la líder, yo voy a hacer todo, bueno, así lo pienso yo..."</i>
 Suhemi	<i>"No, no estamos de acuerdo compañera, es que en la ponencia de la Dra. Teresa, dividió categoría de género y la categoría de mujer [y esta] se dividía en dos, el feminismo de igualdad, que es como la primera etapa y el segundo, es el feminismo de la diferencia".</i>

 <p>Dolores</p>	<p><i>“Esto es interesante, porque las que estuvieron en la primera presentación del seminario, tal vez tienen un poco más del concepto de feminismo y no comparten lo que dijo Rosy. Ya no estarían de acuerdo cuando alguien les diga, bueno, no me considero feminista, porque eso es negativo o implica otras cosas. Después de las presentaciones hay un consenso de que finalmente el ser feminista no es malo, de acuerdo a lo que la maestra Georgina nos planteó en la historia del feminismo. De cualquier manera, para que tengan más claro todo esto les vamos a entregar una relatoría de todo lo que ha estado sucediendo, para que tengan oportunidad de ver la plática de nuevo”.</i></p>
 <p>Teresa</p>	<p><i>“La diversidad nos permiten ver que hay diferentes identidades y que no es posible nada más proponer [porque sí] como parte de la liberación de las mujeres. Sí estamos en un contexto en donde hay mujeres que ya trabajan [fuera del hogar], pero puede ser que en otros niveles haya todavía la situación de desigualdad, es decir, hacer estas distinciones entre las diferentes corrientes que por supuesto son corrientes teóricas que han tenido un peso en las diferentes acciones prácticas, no solamente de las políticas sociales”.</i></p>

3.7.2 Equipo La Paz Verde

El segundo equipo en exponer sus resultados fue La Paz Verde la síntesis de sus resultados se presentan en el cuadro 3.5. Más de un integrante del equipo participó explicando sus respuestas.



Figura 3.7 Equipo La Paz Verde

3.5 Resultados del equipo Equipo La Paz Verde Ana (PROFEPA), Pablo (PROFEPA), María Teresa (SDR), Lina (CONANP), Viviana (PROFEPA), Nallely (CONAGUA)	
a) ¿Cuáles son nuestras experiencias de género relacionadas con nuestra profesión y quehacer laboral?	Experiencias A pesar de estar establecido en el Plan Nacional, no hay un presupuesto par aplicarlo. En la aplicación de proyectos son etiquetados para hombres, mujeres, mixtos, pero en la ejecución no es flexible.
b) ¿Qué tipo de políticas públicas podemos caracterizar como políticas hacia las mujeres?	El servicio profesional de carrera
c) ¿Qué tipo de políticas públicas podemos caracterizar como políticas de género?	Comisión de equidad y género. Enlaces de equidad y género.
d) ¿Qué tipos de propuestas de acciones prácticas de género se pueden Salud, Educación, Laboral, Medio Ambiente, Social?.	Involucrar a todo el personal. Hombre y Mujer con enfoque de equidad y género. Diseñar y en qué sectores públicos
e) ¿En que casos los asuntos de mujeres si son asuntos de genero?	Maternidad
f) ¿El género es un asunto solo de mujeres?	No es asunto de todos

Síntesis de lo expuesto

Respecto a la primera pregunta a pesar de que en el Plan Nacional de Desarrollo, está esa línea de equidad y género que todas las dependencias deben de tener un enlace, sí existe, pero nada más se da en nombres.

En la Comisión Nacional del Agua, a nivel nacional su enlace de género es un hombre, es el director jurídico de la CONAGUA, era una mujer con el anterior sexenio, que fue cuando se establecieron estos enlaces, pero hasta allá quedó y ahora en este sexenio es un hombre, pues no le da la mayor importancia. Nos comentaba una compañera que la aplicación de proyectos que hacían en la CONANP en su inicio era para mujeres, pero a la hora de llegar a la comunidad, las mujeres no quieren trabajar por esa razón los equipos, por llamarle equipos, están conformados de manera mixta”.

La segunda pregunta ¿Qué tipo de políticas públicas podemos caracterizar como políticas hacia las mujeres? comentábamos sobre el servicio profesional de carrera que se abre a hombres y mujeres supuestamente por la capacidad de que se da el trabajo, pero en la practica es otra la realidad, puede ser una mujer muy capacitada o puede ser un hombre muy capacitado pero, finalmente, pueden escoger a la persona que ya tiene la experiencia para el trabajo.

¿Qué tipo de políticas públicas podemos caracterizar como políticas de género? volvemos al mismo punto, la comisión de equidad y género nada más así como de que existe, pero por algo estamos comenzando en el gobierno federal.

¿Qué tipo de propuestas de acciones prácticas de género se pueden diseñar y en qué sectores públicos? En el caso de la PROFEPA, que las políticas se manejan en conocer las leyes entonces involucran a todo el personal hombres y mujeres con enfoque de equidad de género.

¿En que casos los asuntos de mujeres si son asuntos de genero? ya se menciona la maternidad y ¿El género es un asunto solo de mujeres? No, es un asunto de todos”.

Ronda de participaciones.

Al término de la exposición de la representante del equipo La Paz Verde se inició una ronda de comentarios.

3.6 Ronda de comentarios sobre el trabajo del equipo La Paz Verde	
 Teresa	<i>“Sobre el punto que comentaste de ese programa que estaba destinado a mujeres, pero que las mujeres no se querían comprometer a trabajar y que entraron los hombres, ¿cómo fue el proceso?”</i>
 Pablo	<i>“El proyecto va destinado a mujeres, pero como las mujeres de la comunidad no se animan a participar, o no hay cierto número de mujeres en la comunidad, entonces ya ahí se abre el proyecto para hombres y mujeres, pero el proyecto en sí va dirigidos a las mujeres”</i>
 Teresa	<i>“El diseño del proyecto originalmente sólo para mujeres y, de repente, si las mujeres no quieren participar entonces, para que no se pierda el proyecto, es decir, aquí lo importante es el proyecto según entiendo, no el impacto que pueda generar en una situación de género”</i>
 	<i>“Las mujeres que siempre han estado no sabemos sumar, no sabemos restar, no sabemos administrar y en base al recurso, el hombre es el que maneja todo, pero la que se mata trabajando es la mujer y todo es para que el proyecto el recurso no se pierda”.</i>
 Rosy	<i>“Yo he oído muchos comentarios en las comunidades de las mujeres, porque acuérdense que se implementó el recurso hacia las mujeres entonces esa era una arma para el varón, porque bueno, sabes que como es para mujeres es mas fácil que te lo den a ti, habrían los grupos de mujeres y órale, ahí va el nombre de la mujer. He escuchado opiniones de grupos de mujeres, que dicen es que siempre dicen que nos van a dar recursos, ciertamente, hay programas para las mujeres, pero que pasa vamos, recogemos el dinero y toma el varón, lo administra no se vale decían ellas. Lo que sucede es que el marido debería darles dinero y ella empoderarse realmente, yo lo trabajo, yo lo voy administrar, vamos a pedir capacitación para poder administrar eso, para eso esta el IMEC, o sea, que ellas tienen que abrir los ojos de que si son los proyectos para mujeres, ellas se tienen que arriesgar, ellas lo tienen que trabajar. Sería una respuesta que se bajara el recurso, de ir y capacitarlas tanto a hombres y mujeres ¿Cómo lo vas hacer? ¿Cómo lo vas a trabajar?, ¿Cómo lo vas a obtener?, hasta eso, yo les he llevado a ellos platicas para decirles sabes que bueno si ya sacamos una cierta cantidad en este proyecto, qué has hecho por tu persona, ¿Te has comprado una sandalia nueva? Para ti, no porque, lo que quedan lo agarran para la familia y tú cuándo, y vamos a lo mismo el principal y el motivo eres tu”.</i>
 Vida	<i>“Hacen programas, se dan recursos, pero, desgraciadamente, en el momento en que hay acción las mujeres se hacen a un lado, queda segregada y no se empodera, no toma cartas en el asunto para poder enfrentar las situaciones, de cierta manera se queda cortado el trabajo que se hace porque las política publicas están a la mitad. Sería muy completo llegar al objetivo que debería ser que la mujer tome un papel importante como promotora en este caso o como facilitadora de las políticas públicas”.</i>
 Suhemi	<i>“En base a este ejemplo es efectivamente lo que decía el profesor Rolando Tinoco el MED y el GED. Estamos como mujeres en desarrollo, es decir el maestro nos decía el MED son la condición se da el desarrollo en las mujeres porque necesita, hay una necesidad por ejemplo: la mujer necesita salir a trabajar, necesitaba que alguien cuidara a sus hijos, ¿Qué hizo la política pública? Creo una estancia para que se cuiden a los hijos, pero ahí queda esa mujer en desarrollo”.</i>



Figura 3.8 Ronda de comentarios

3.7.3 Equipo Las Imequitas

A continuación se realizó la presentación de resultados del equipo de las Imequitas a cargo de Rosa María (IMEC).



Figura 3.9 Equipo Las Imequitas

3.7 Resultados del Equipo Las Imeqitas
Rosa IMEC, María Luisa IMEC, Teresa IMEC, Ada IMEC, Antonia IMEC, Ariana IMEC
<p>a) ¿Cuáles son nuestras experiencias de género relacionadas con nuestra profesión y quehacer laboral? A pesar que somos una institución creada para mujeres, trabajamos para mujeres y hombres en diversas actividades laborales</p>
<p>b) ¿Qué tipo de políticas públicas podemos caracterizar como políticas hacia las mujeres? Implementar las mismas oportunidades en diferentes ámbitos: Laboral, campo, Profesional etc.</p>
<p>c) ¿Qué tipo de políticas públicas podemos caracterizar como políticas de género? Implementar los programas de salud, llevar acabo los talleres de equidad de género, valores, derechos de la mujer, servicios jurídicos, psicológico y de capacitación.</p>
<p>d) ¿Qué tipos de propuestas de acciones prácticas de genero se pueden diseñar y en que sectores públicos? Salud, Educación, Laboral, Medio Ambiente, Social Los programas que se llevan acabo en el sector municipal y rural son : Programas de Salud : Osteoporosis Detección de Cáncer de Mama. Examen de la vista. Análisis Clínicos. Proyectos Productivos: Capacitación con enfoque de género. El manejo del proyecto en la organización de grupos mixtos.</p>
<p>e) ¿En que casos los asuntos de mujeres si son asuntos de genero? En la familia, laboral, en la salud.</p>
<p>f) ¿El género es un asunto solo de mujeres? Claro que, ¡No!</p>
Pertencen a la corriente de la igualdad

Síntesis de lo expuesto

Estamos hablando de una de las experiencias era lo que comentaba la compañera Sumehi, sobre la discriminación. Yo tuve una experiencia, quería aprender a manejar el tractor, siendo técnica agropecuaria quería aprenderlo, salió la convocatoria y fui la única mujer que se inscribió, de 25 hombres, y de ahí me la pasé detrás de la directora del ITA, que me decía que no era para mujeres, sino que era para varones. Entonces le decía como soy técnica agropecuaria y quiero estudiar Ingeniera Forestal, quiero aprender a conducir el tractor. Estuve dos días desde la 7 de la mañana hasta las 8 de la noche insistiéndole, dijeron que me fuera a mi casa y que al otro día me presentara a las 8 de la mañana y me informaron que estaba aceptada. Entonces le dije a la directora del ITA que si me daban la beca, la directora comentaba otra vez, que no era para mujer, y le pregunte entonces como es que ella era directora del ITA. Hay que aplicarlo bien, de ahí fue que hice ese curso de 340 horas y aprendí todo sobre el tractor.

De lo que he vivido en las comunidades existe la discriminación de la lengua de las mujeres indígenas. Me he encontrado en la parte de Candelaria que a veces las mujeres parecen mudas y preguntaba a su hijo el porque no hablaba su mamá, me contestaban que hablan en Chol. Pero ¿por qué no dice su nombre tu mamá?, es que le da pena y se burlan [de ella]. Ahí te das cuenta de la discriminación para la mujer indígena y esas cosas para mi no son pequeñas, para mi son cosas de experiencias y cómo atacar todo ese asunto de discriminación. Otro ejemplo de experiencia es el vestuario, mi abuela fue campechana 100% de las que vestían las faldas de campechana, fue así hasta su muerte y mi tía le decía que se quitara ese vestuario porque ya no se usaba y mi abuelita desde la sandalias, el rebozo con todo era completamente campechana y llego hasta donde fue ella. Nos ha tocado que cuando ven el vestuario de aquella persona las hacen de menos

En nuestra institución cuales son nuestras experiencias, a pesar de que somos una institución creada para mujeres, trabajamos para mujeres y hombres en diversas actividades laborales ¿Por qué? Porque cuando yo entro al Instituto de la Mujer a mi nunca me mandaron a un curso de equidad de género. Cuando empecé con la coordinación siempre invitaban a todas las señoras y se los daban a las que tienen un título, las mandaban a los mejores lugares para tomaran los cursos, y me preguntaba el por qué no me mandan a mí, si estoy en la coordinación. Veía que ellas ponían el libro en su escritorio y ahí jalaba el libro y lo recopilaba y la verdad que lo aplico y lo empecé en mi vida, ahora lo aplico en las comunidades.

En las comunidades cuando llegas a invitar a las mujeres, llegan los varones alrededor, me las tengo que ingeniar de la manera que el varón entre junto con la mujer y si vas hablar de violencia con mucha razón. Como a los hombres les interesaba el apiario, les decía que dentro de la capacitación se iba a dar una pequeña platica y así como esa. También lo hice con la equidad de género y cuando llevaba el reporte a mi jefa que en las platicas participaban hombres y mujeres y decía y ¿por qué hombres? Porque yo también trabajo con hombres, entonces si tú le llevas a la mujer la violencia familiar, también llévaselo a la pareja, porque los dos están incluidos

La segunda pregunta ¿Qué tipo de políticas públicas podemos caracterizar como políticas hacia las mujeres? que se tengan las mismas oportunidades en diferentes ámbitos, en lo laboral etc.

¿Qué tipo de políticas públicas podemos caracterizar como políticas de género? es implementar en programas de salud, llevar a cabo los talleres de equidad y género, valores, derechos de la mujer, servicios jurídicos, psicológicos y de capacitación

¿Qué tipo de propuestas de acciones practicas de genero se pueden diseñar y en que sectores públicos? Los programas que se llevan a cabo en el sector municipal y rural, son programas de salud que entre ellos esta incluido la detección del cáncer de mama, del examen de la vista, análisis clínicas y me faltó la detección de cáncer de próstata. En proyectos productivos la capacitación es un enfoque de género en el manejo de proyectos laborales y la realización de grupos mixtos

¿En qué casos los asuntos de mujeres sí son asuntos de género? Es en la familia que viene siendo lo que es la maternidad, en lo laboral tenemos jefes varones y en la salud que también tenemos derechos a enfermarnos.

¿El género es un asunto solo de mujeres? Claro que no es solo un asunto de mujeres, pertenecemos a la igualdad”.

3.8 Cierre de la tercera sesión

Dolores (ECOSUR) agradeció la participación de las(os) asistentes, comentando que fueron muy colaboradores y que al escucharlos hablar, le parecía estar frente a un grupo con ganas de generar cambios y que eso era muy bueno para este planteamiento, y aunque pareciera difícil pensaba que se podían generar mecanismos para lograrlo y que al final se lograría una propuesta. Igualmente agradeció a la conferencista Teresa Ramos (CESMECA) por la ponencia y por las dinámicas que aplicó. Comentó que para la próxima sesión se iba a contar con una investigadora que había sido la directora del Programa Interdisciplinario de Estudios de las Mujeres (PIEM), del Colegio de México, por lo que les extendió una invitación para no faltar. También subrayó que en las siguientes sesiones se retomarían los rotafolios de la primera sesión para seguir trabajando en las propuestas.

Finalmente señaló una piñata en forma de globo aerostático que fue utilizada en una dinámica del Seminario para el IMEC y que estaba a su disposición, para que pusieran sus recomendaciones si querían hacerlas de forma anónima. La sesión concluyó a las 2:30 p.m.

CUARTA SESION DEL SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

Mainstreaming o transversalidad de género 6 de noviembre de 2008

4.1 Inicio de las actividades

Dolores Molina (ECOSUR) hizo la presentación de la Dra. Adriana Ortega, quien es doctora en Ciencias Políticas por la Universidad de Yale. Fue la primera mujer mexicana que obtuvo el doctorado en Ciencias Políticas por esa universidad. Ha sido consultora para organismos internacionales y nacionales. Es consejera titular del Instituto de las Mujeres en el Distrito Federal. Es autora de diversas publicaciones sobre género, derechos reproductivos y liderazgo. Actualmente es asesora académica del secretario general de la UNAM y es miembro del Sistema Nacional de Investigadores.



Figura 4.1 Presentación de la Ponente

4.2 Dinámica de presentación: “las parejas”

10:00am Adriana Ortiz (UNAM) agradeció a todos su asistencia al taller y explicó que la sesión del día se realizaría en tres segmentos. Durante las dos primeras partes ella intentaría promover la reflexión y participación grupal, mientras que en la tercera haría una presentación con ayuda del proyector de *power point*.

Enseguida, solicitó a todas(os) las(os) participantes al taller que se sentaran por parejas, pero con personas que no conocieran previamente. Explicó que la dinámica consistiría en intercambiar datos con su compañera(o) como nombre, cargo en la institución de procedencia, así cómo discutir sobre lo aprendido a lo largo del taller. Al final, cada participante haría la presentación de su pareja. Para esta dinámica se dispuso de cinco minutos. Los comentarios se presentan en la siguiente tabla.

Primera pareja: Diana (SECUD) presenta a Nayeli (CONAGUA)

NOMBRE	INSTITUCIÓN	APRENDIZAJE DEL TALLER
DIANA	SECUD Subjefe de capacitación	<i>"[A Nayeli] le queda muy claro que las mujeres tenemos la oportunidad de ocupar puestos estratégicos. Que eso es algo que ha estado un poco relegado sobre todo en nuestro estado, sería muy bueno que algún día contáramos con una gobernadora como en Mérida o que una mujer pudiera ocupar un puesto o la silla presidencial como en otros países, sería excelente. Ella considera que dándole estas oportunidades a las mujeres, nuestra situación sería muy diferente y todo lo que estamos aprendiendo en este seminario daría unos frutos maravillosos y entonces se diría que si se puede, que si funciona".</i>
NAYELI	CONAGUA Área administrativa, jefa de unidad de prestaciones	<i>"[A Diana le parece] que las mujeres debemos estar convencidas de toda esta situación, una seguridad, un convencimiento, para poder ocupar estos espacios".</i>



Figura 4.2 Diana (Secud) y Nayeli (Conagua)

Segunda pareja: Geni (CAPEVI) presenta a Patricia (SECUD).

NOMBRE	INSTITUCIÓN	APRENDIZAJE DEL TALLER
GENI	CAPEVI, DIF MUNICIPAL Psicóloga, atiende personas que sufren algún tipo de maltrato	<i>"[A Patricia] le hubiera gustado que hubieran asistido más hombres porque ya entendimos que el género no solo es cosa de mujeres y sí le hubiera gustado ver que hubieran la mitad varones y la mitad mujeres. A ella ya se le esclareció lo que es el género y lo que es el empoderamiento de género, ya sabía todo lo que era la lucha del feminismo y que el medio influye mucho en todos los factores para que se desarrolle la mujer y ella espera saber cómo darle el lugar que se merece la mujer en la sociedad y poder practicar ese lugar".</i>
PATRICIA	SECUD Abogada, Departamento de seguridad y emergencia escolar. Encargada de asistir a cursos, talleres y luego replicarlos en su institución.	<i>"[Geni] considera que durante el transcurso de los años las mujeres han luchado para tener un lugar, el lugar que se merecen aquí en la sociedad...espera de este taller entender la transversalidad de género y cómo abordarlo para que posteriormente ella [pueda] transmitirlo y aplicarlo para las personas que están a su cargo".</i>



Figura 4.3 Geny (Capevi) y Patricia (SECUD)

Tercera pareja: Yolanda (DCI) presenta a María Teresa (IMEC).

NOMBRE	INSTITUCIÓN	APRENDIZAJE DEL TALLER
YOLANDA	CDI Jefa de depto. de Investigaciones Culturales del CDI	<i>"[María Teresa] ha aprendido a entender el tema de género, así como identificar lo que es la equidad, conocer sobre los derechos de la mujer y lo que ella quiere es aprender cómo aplicar los conceptos de transversalidad dentro de los grupos que ella realiza en su municipio..."</i>
MARÍA TERESA	IMEC Enlace de IMEC en el municipio de Candelaria	<i>"[Yolanda] ha descubierto que el tema de género tiene su historia a nivel nacional e internacional".</i>



Figura 4.4 María Teresa (IMEC) y Yolanda (CDI)

Cuarta pareja: Mariluz (VIDA NUEVA) presenta a Conchita (SDR).

NOMBRE	INSTITUCIÓN	APRENDIZAJE DEL TALLER
MARILUZ	VIDA NUEVA Coordinación del área de psicología	<i>“Desde hace 20 años [Conchita] se dedica a la administración [pública]. Ella está trabajando en el área rural, con las mujeres y con grupos vulnerables. Ha aprendido sobre los conceptos de transversalidad de género, pero al final de cuentas todavía como que no le quedan claras algunas cosas”.</i>
CONCHITA	SDR Jefa de departamento	<i>“[Mariluz considera que] hemos captado algunas nociones lo que es la transversalidad, pero no tenemos muy claro el cómo aplicarlo en nuestro medio de trabajo y aún en nuestras vidas, porque todo lo [que] vamos aprendiendo es parte de nuestra vida y nuestro medio en el que nos desarrollamos. Ella piensa que de una u otra manera seguimos en lo mismo y que si ha habido un avance este se ha dado muy lento...a veces las mismas mujeres no nos apoyamos a nosotras mismas, sino que a veces hasta nos podemos sabotear, no nos apoyamos para que alguien saque su proyecto adelante, para que alguien sobresalga mas que otras y es muy difícil trabajar como grupo”.</i>



Figura 4.5 Conchita (SDR) y Mariluz (Vida Nueva)

Quinta pareja: Elia (ECOSUR) presenta a Victoria (UAC).

NOMBRE	INSTITUCIÓN	APRENDIZAJE DEL TALLER
ELIA	ECOSUR Técnico académico	<i>"[A Victoria] le ha gustado mucho el seminario y ha aprendido que hay espacios en donde las mujeres todavía tenemos que abogar por una equidad o una igualdad de derechos. [Le parece que a.] las mujeres indígenas todavía les falta que tengan un acceso a recursos".</i>
VICTORIA	UAC Asistente en la oficina de la abogada general de la UAC, realiza prácticas profesionales	<i>"[Elia dice que] le ha gustado mucho el curso y lo que ha aprendido es sobre los derechos de las mujeres. No sabía que el feminismo tenía mucho tiempo y que no es algo actual y sobre todo las diversas corrientes que hay acerca de esto mismo. Ha aprendido sobre lo que es el género que no es nada mas para las mujeres, sino que igual los hombres participan en esto, que se pretenda buscar una igualdad entre las mujeres y los hombres".</i>



Figura 4.6 Victoria (UAC) y Elia (ECOSUR)

Sexta Pareja: Perla (CONANP) presenta a Ada Yaneth (SANNAFARM).

NOMBRE	INSTITUCIÓN	APRENDIZAJE DEL TALLER
PERLA	CONANP (área administrativa)	<i>"[Ada] aún siente confusión en lo del taller que no le queda muy claro, por la cultura que tenemos aquí...incluso en el trabajo se pueda dar cuenta uno, porque en el taller estamos puras mujeres, no mandaron hombres, pero de lo que estamos tomando el curso se da uno cuenta de que no es así".</i>
ADA YANETH	SANNAFARM	<i>"[Perla dice que] le ha servido de mucho este curso, ya que ha adquirido muchos conocimientos, de la participación de la mujer a través de la historia y coincidimos que hay mucho por hacer todavía y que nos topamos mucho con la cuestión cultural, cuando se trata de hablar de género muchas personas piensan que es exclusivo de mujeres y en nuestros trabajos lo vivimos siempre a diario, hay cosas de hombres y hay cosas de mujeres".</i>



Figura 4.7 Perla (CONANP) y Ada Yaneth(SANNAFARM)

Séptima Pareja: Blanca (Instituto CreActivate) presenta a Maria Consuelo (UAC).

NOMBRE	INSTITUCIÓN	APRENDIZAJE DEL TALLER
BLANCA	INSTITUTO CREATIVATE PARA EL DESARROLLO	<i>"[María Consuelo] ha aprendido principalmente de la experiencia de lo complicado que es el aplicar esos conceptos de transversalidad en la propia universidad. Se está topando con cómo aterrizar lo teórico del género en su propia institución, entonces es un gran aprendizaje y es un gran reto para poder no solo contribuir en unas áreas sino en otras también sobre todo lo que es su centro de trabajo".</i>
MARÍA CONSUELO	UAC (Coordinación de Equidad y Género)	<i>"[Blanca] vino pensando en género, pero está viendo cómo el género le sirve mucho para su Instituto, y que va a ser importante [enlazar] género y sustentabilidad en sus capacitaciones".</i>



Figura 4.8 Blanca (Instituto Creactivate) y Maria Consuelo (UAC)

Octava Pareja: Conchita (SEMARNAT) presenta a Antonia (IMEC).

NOMBRE	INSTITUCIÓN	APRENDIZAJE DEL TALLER
CONCHITA	SEMARNAT Jubilada	<i>"[Antonia] viene a adquirir un conocimiento y lo que ha aprendido es a valorizarse y que todo su conocimiento lo aplique con las mujeres de su comunidad".</i>
ANTONIA	IMEC	<i>"[Conchita] dice que también ya vino cuatro veces al curso a aprender conocimiento".</i>



Figura 4.9 Conchita (SEMARNAT) y Antonia (IMEC)

Novena Pareja: Juanita (CONAGUA) presenta a Karin (ECOSUR).

NOMBRE	INSTITUCIÓN	APRENDIZAJE DEL TALLER
JUANITA	CONAGUA (coordinadora de unidad)	<i>"[Karin] viene de Suecia, del país de donde viene es muy radical, en este taller ha aprendido y en lo que respecta a las leyes falta mucho por recorrer".</i>
KARIN	ECOSUR Asistente	<i>"[Antonia] en este seminario ha aprendido mucho, habían muchas cosas que no conocía sobre el concepto de género y que el concepto que tenía de la palabra feminismo cambió de algo negativo a algo mas positivo y también siente que si se puede hacer algo para cambiar las relaciones de género, tanto en el aspecto privado, como en la institución o en la sociedad, pero claro hay que trabajar duro pero siente que sí se puede".</i>



Figura 4.10 Karín (ECOSUR) y Juana (CONAGUA)

Décima Pareja: María Luisa (IMEC) presenta a María Teresa (SDR).

NOMBRE	INSTITUCIÓN	APRENDIZAJE DEL TALLER
MARIA LUISA	ENLACE IMEC	<i>"[María Teresa] ha aprendido a ver las cosas de otra manera y que los otros también tienen que aprender y cambiar su punto de vista respecto a las mujeres".</i>
MARIA TERESA	SDR Jefa de unidad	<i>"[María Luisa] ahora considera que es importante defender los derechos de las mujeres".</i>



Figura 4.11 María Teresa (SDR) y María Luisa (IMEC)

Décima primera pareja: Suhemi (CDHEC) presenta a Marigeli (CONAFOR).

NOMBRE	INSTITUCIÓN	APRENDIZAJE DEL TALLER
SUHEMI	CDHEC Lic. en Derecho Capacitadora y responsable del programa de la tercera edad y auxiliar de los permisos públicos	<i>"[Marigeli] ha aprendido la distinción del hombre y la mujer, porque a veces ligábamos el termino feminismo como algo negativo y desde el primer curso nos dimos cuenta lo que es en realidad el concepto del feminismo y que sí es posible una equidad de género entre hombres y mujeres pero que también nuestra realidad, nuestra propia cultura es muy difícil y espera de la clase de hoy, pues aterrizar todo el concepto de transversalidad para que lo aplique en su vida personal y en su vida profesional".</i>
MARIGELI	CONAFOR Lic. en Informática, Jefa del área de capacitación	<i>"[Careli] ha entendido la diferencia entre lo que es mujeres en desarrollo y género en desarrollo. Ha logrado aprender la relación entre hombre y mujer en los diferentes aspectos".</i>



Figura 4.12 Marigeli (CONAFOR) y Careli (CDHEC)

Decima segunda pareja: Alejandrina (UAC) presenta a Souria (SEMARNAT).

NOMBRE	INSTITUCIÓN	APRENDIZAJE DEL TALLER
ALEJANDRINA	UAC Antropóloga Asistente proyecto Equidad y Género	<i>"[Souria] ha aprendido que las mujeres tienen los mismos derechos y que estos conocimientos los pretende aplicar".</i>
SOURIA	SEMARNAT Técnica del área de capacitación	<i>"[Alejandrina] aprendió sobre cómo se han dado los derechos de las mujeres..."</i>



Figura 4.13 Alejandrina (UAC) y Souria (SEMARNAT)

Décima tercera pareja: Pablo (PROFEPA) presenta a Carmen (SEOPC).

NOMBRE	INSTITUCIÓN	APRENDIZAJE DEL TALLER
PABLO	PROFEPA Inspector	<i>"[Carmen] aprendió que el feminismo no es ir en contra del hombre, que todos tenemos la mismas oportunidades, pero desafortunadamente en las instituciones no es así. Dice que espera las acciones o estrategias para aterrizar los conceptos que vamos adquirir a nivel personal, institucional para llevarlo a la sociedad en general".</i>
CARMEN	SEOPC Analista	<i>"[Pablo] aprendió que tanto hombres y mujeres tienen los mismos derechos".</i>



Figura 4.14 Pablo (PROFEPA) y Carmen (SEOPC)

Décima cuarta pareja: María Guadalupe (SEMARNAT) presenta a Rosa María (IMEC).

NOMBRE	INSTITUCIÓN	APRENDIZAJE DEL TALLER
MARÍA GUADALUPE	SEMARNAT Jefa del depto. de educación ambiental y enlace de equidad de género	<i>"[Rosa María] ha aprendido en relación a la transversalidad, [que implica] involucrar a las diferentes instancias de los tres niveles de gobierno, así como buscar las estrategias para vincularse en la gestión sobre las mismas instancias de las tres ordenes de gobierno, para instituciones educativas, académicas y de investigación como el resto del sector..."</i>
ROSA MARÍA	IMEC Técnico agropecuario y pasante Lic. en Derecho (Jefa del depto. de enlaces y municipalidades)	<i>"[Lupita] ha aprendido o ha entendido que el género son costumbres, son culturas que se pueden modificar en un determinado momento, en cambio el sexo no. En lo de equidad que son las mismas oportunidades entre el hombre y la mujer. Eso debería de ser, pero en algunas ocasiones en los ámbitos en donde estamos por cuestiones de autoridades creo que todavía no hay esa equidad y transversalidad. Ha entendido que existe cierta vinculación entre los tres niveles de gobierno que son estatal, municipal y federal y también ella piensa que se pueden incluir las instituciones educativas y los trabajos del sector social o las civiles".</i>



Figura 4.15 Rosy (IMEC) y María Guadalupe (SEMARNAT)

Décima quinta pareja: Rubí (SEMARNAT) presenta a Alberto Escamilla (SEMARNAT).

NOMBRE	INSTITUCIÓN	APRENDIZAJE DEL TALLER
RUBÍ	SEMARNAT Responsable del área de comunicación social	<i>“[El ingeniero Escamilla] no ha estado con nosotros en el seminario, es la primera vez que nos acompaña pero tiene que proyectar para todas nosotras, dice que tiene la percepción que las mujeres han ganado espacio en diferentes ámbitos. Dice que en la universidad donde estudió había una mujer por ocho hombres, mientras que ahora la proporción es prácticamente un 50 y 50 de hombres y mujeres que entran a la carrera de ingeniería forestal. Dice que desde siempre le ha reconocido a la mujer gran capacidad intelectual y física para trabajos de campo, en la realización de trabajo con mujeres siempre ha sido positivo y ha obtenido buenos resultados en todas las actividades que ha realizado con ellas”.</i>
ALBERTO ESCAMILLA	SEMARNAT Subdelegado de Planeación y fomento sectorial	<i>“[Rubí] dice que el principal problema a estos eventos es que parecería ser que son exclusivos de mujeres, como que a veces no hay capacidad de involucrar a los varones en este tipo de eventos. Comenta que para alcanzar la equidad de género debe haber mayor participación de hombres porque considera que estas igualdades son necesarias. Actualmente el papel de la mujer en diferentes ámbitos es muy destacable, particularmente en la parte política, económica y social y comenta que los aspectos que más le han impactado en el seminario es lo relacionado con los aspectos de bienestar, equidad”.</i>



Figura 4.16 Alberto (SEMARNAT) y Rubí (SEMARNAT)

Por ultimo, se presenta Ana Bárbara de (SECUD).

NOMBRE	INSTITUCIÓN	APRENDIZAJE DEL TALLER
ANA BÁRBARA	SECUD Apoyo técnico del departamento de seguridad y emergencia escolar	<i>"He aprendido que tanto hombres y mujeres tenemos la misma igualdad, en el trabajo, en la casa".</i>

Al finalizar esta actividad, Adriana Ortiz (UNAM) destacó la importancia de que todos los presentes tuvieran la comprensión de que se está en un proceso dinámico de cambio, el cual se acelera en el siglo XXI. Mencionó el hecho de que ahora exista en Estados Unidos un presidente de raza negra. Señaló que actualmente se tiene otro enfoque de lo que es política pública, de la relación del estado con sociedad y una mejor dimensión de dónde están las desigualdades.

4.3 Dinámica ¿Qué necesito saber y qué deseo saber?

10:55 a.m. Para la siguiente actividad, Adriana (UNAM) solicitó a los presentes que nuevamente, por pareja respondieran las siguientes preguntas.

“¿QUÉ NECESITO SABER? Y ¿QUÉ DESEO SABER?”

Para responder estas preguntas, los asistentes debían tomar como referencia su área de trabajo y considerar los comentarios de la dinámica anterior. Se dio una hora para el desarrollo de esta actividad. Al final los resultados se presentaron en plenaria.

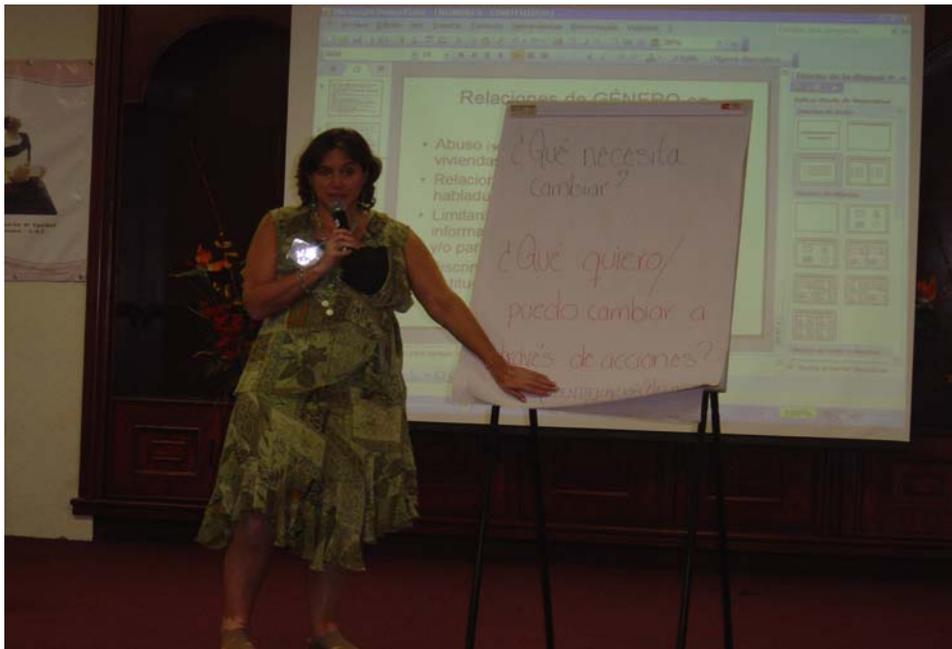


Figura 4.17 Adriana Ortiz-Ortega

4.4. Receso

11:15 a.m. Durante el desarrollo de la actividad, se ofrecieron bocadillos y bebidas a los participantes.



Figura 4.18 Receso

4.5. Presentación de resultados

11:55a.m. Adriana mencionó el nombre de una pareja para que iniciara la presentación de sus resultados y señaló que al finalizar, éstas debían mencionar el nombre de otra pareja para continuar con la dinámica. Esto permitiría a los asistentes familiarizar los nombres de los compañeros y hacer más entretenida la actividad.

Tabla 4.1 Resultados de dinámica “Las Parejas”				
PAREJA	NOMBRE	INSTITUCIÓN	QUÉ NECESITO SABER	QUÉ DESEO SABER
1	RUBI	SEMARNAT	“Ampliar conocimientos en relación a la transversalidad de género para poder transmitir y aplicarlos en el ámbito donde se requiera, apoyar en una comunidad, a diferentes grupos de hombres y mujeres”.	“Qué necesidades tienen las comunidades y los diferentes grupos de hombres y mujeres para poder desarrollar herramientas encaminadas a la equidad”.
	BÁRBARA	SECUD	“Adquirir más conocimiento sobre la igualdad que debe existir entre un hombre y una mujer, con el fin de poder transmitirlo a los docentes y alumnos que ella capacita”.	“De qué manera podría ir aplicar los conceptos adquiridos en el seminario de manera sencilla”.
2	MARIA TERESA	SDR	“Las consecuencias de la relación hombre y mujer, porque como ya lo vimos esto puede ser un avance, pero también podría ser un retroceso”.	
	VICTORIA	UAC	“Saber y conocer leyes y reglamentos para poder aplicarlos en su área”	“Ella quiere conocer el marco jurídico para poder aplicarlo”.
3	ALEJANDRI-NA	UAC	“Una metodología atractiva para que las personas se interesen en estos temas y además puedan aplicarlo”.	“Cómo poder aplicar esos temas de género en su propia familia o su comunidad mas cercana”.
	BLANCA	INSTITUTO CREATIVAT E PARA EL DESARROLLO	“Necesita explicar de la manera más sencilla y practica lo que es género a las personas para que lo apliquen en su vida, con la intención de contribuir al cambio cultural”.	
4	JUANITA	CONAGUA	“Actualmente su área de trabajo es Innovación y Calidad, entonces ella decía cómo puedo hacer operativa la transversalidad de género en mi trabajo: Lo primero era apropiarse de conocimientos y herramientas, para que pueda involucrar tanto	“Lo importante es saber sobre los temas de género o de transversalidad”

			hombres y mujeres en esta sensibilización de género y después podría ella retomar todo...”	
	ELIA	ECOSUR	“Primero que nada que le quede bien claro qué es la transversalidad de género para poder diseñar una estrategia. Con qué instituciones se podría hacer convenios para apoyarse en la capacitación. Necesitarían un conocimiento de los perfiles de su personal, con quien va a trabajar y también un diagnóstico sobre qué conocimientos tiene el personal sobre el tema”.	“Identificar cómo les afectan las relaciones inequitativas de género en la formulación del proyecto y también como afecta el presupuesto a los diferentes productos. Se comentó que se tendría que conocer primero a la población, cuáles son sus expectativas, cuáles son sus necesidades”.

Durante la presentación de resultados, Adriana (UNAM) realizó pequeñas intervenciones donde destacó que un primer paso es reconocer qué es “género”, reconocer que implica establecer relaciones sociales entre hombre y mujeres, entre hombres con hombres y entre mujeres con mujeres. Mencionó que para hacer efectiva la transversalidad de género, es necesario considerarse un agente de cambio, es decir, como un(a) funcionario(a) público(a) que puede realizar propuestas, más allá de su posición en la estructura a la que pertenece. Se puede ser agente de cambio y proponer por el interés, conocimiento de problemáticas y sobre todo por el conocimiento del marco jurídico que esta detrás de las políticas públicas en materia de género.

La ponente resaltó que un segundo paso es identificar qué quiere decir “transversalidad” para poder después aplicarlo. Además de que debe haber una sensibilidad hacia las personas con las que se trabaja sean los mandos intermedios y los mandos superiores. Tiene que haber una coherencia interna, así como un conocimiento externo.

El tercer paso para hacer eficiente la transversalidad de género estriba en conocer lo marcos jurídicos que sirven como una referencia y que son también puntos de articulación de lucha social. Adriana Ortiz (UNAM) destacó la importancia de trabajar con una gama variada de sujetos sociales, como los jóvenes con quienes se desarrollan programas como el implementado en el Distrito Federal y denominado “Noviazgo sin Violencia”, el cual es una iniciativa muy valiosa.

4.6 Dinámica “Casos específicos de tipos de relaciones de género en Campeche”

12:30 p.m. A continuación, Adriana (UNAM) solicitó a las(os) asistentes al taller que identificaran de manera específica como son las relaciones de género en Campeche, tanto a nivel familia, institucional o en cualquier otro nivel. El objetivo era identificar las condiciones existentes en el estado y la forma en que se podría operar la transversalidad de género dentro de las instituciones, especialmente, en las áreas de trabajo de los participantes.

Esta actividad permitiría establecer un diagnóstico rápido (entre las(os) participantes) y una referencia actualizada del marco jurídico que existe en el estado. Resalto que la realización de diagnósticos a nivel local permite analizar las condiciones para desatar un proceso de transversalidad. La actividad se realizó en plenaria y los comentarios externados se presentan enseguida.



Figura 4.19 La ponente escribió la pregunta para resolver en la dinámica

Blanca (Instituto CreActivate) expuso como caso particular el entorno familiar donde el machismo suele prevalecer, sin embargo, esto se ha ido modificando pues en cada vez hay más jefas de hogar o las mujeres aceptan con más facilidad que deben de divorciarse antes de continuar con malas relaciones dentro del hogar. Pero por otro lado, aún existen muchas mujeres abnegadas que prefieren aguantar que modificar su situación. Considera que este es un aporte clave del feminismo, pues busca modificar las relaciones sociales que promueven este tipo de inequidades.



Figura 4.20 Participación de Blanca

Yolanda (CDI) comentó como experiencia personal la visión machista que aún existe en una institución pública donde pretendía realizar el trámite de licencia de manejo.

“Cuando fui a sacar mi licencia por primera vez, yo le dije a la persona que quería mi licencia de chofer y no me la dejó sacar. Me dijo es que eres mujer no puedes sacar licencia de chofer, tiene que ser primero de automovilista y después que pase un tiempo te la damos de chofer... Me dio mucho coraje, porque iba con una persona que es abogado, y a él sí le hicieron el trámite y se la dieron. Le dije oye, ¿por qué?, tengo los mismos derechos para sacar la licencia, y me contestó es que simplemente porque eres mujer, no te la podemos dar, hasta los tres años”.

De igual forma, comentó que en la institución donde actualmente labora, se implementó el programa de Atención de Género, pero que su realización ha sido difícil, debido a la ausencia de un programa de sensibilización a la población objetivo, con la consecuencia de que programas de este tipo no continúen e incluso generen conflictos tras su ejecución.

“En la institución donde yo trabajo, por ley tenemos que dar una atención de género, que está resultando difícil, porque hace falta sensibilizar más a la población no es nada más llegar con el programa y decirles mira vas hacer esto, sino que creas un montón de conflictos a nivel comunidad. Como institución tendríamos que complementar a lo mejor con talleres de capacitación, no puedes llegar con un aspecto y descuidar el otro, no estamos dando una atención integrada, a lo mejor eso que comentaba [la ponente] sobre la transversalidad no se está dando”.



Figura 4.21 Participación de Yolanda

María Teresa (SDR): Explicó su percepción respecto a la estructura de las viviendas que existen en Campeche y que pueden ser un factor que induce a la violación infantil, dados los niveles de hacinamiento. Resalta que ella no es campechana, y que no sabe si esto es un factor que sólo se da en Campeche o si ocurre en otros estados del país.

“Cuando llegué a Campeche observé que las viviendas son diferentes a las de otros lados. Era entrar hacia la puerta y seguía como un chorizo todo lo demás...ahorita ya están cambiando, pero ver las noticias de ahora donde hay mucho abuso del padre hacia las hijas, por el hacinamiento, que es una casita con una sola entrada y todos viven ahí adentro no hay otro lugar. Esta la cocina

y donde ellos viven. La pareja no tienen ninguna individualidad, los hijos están durmiendo cerca de la pareja. Yo no soy campechana, no sé si...que se diga, esto lo tengo aquí en mi casa y yo puedo abusar de ellos, del padre hacia las hijas. Pero las noticias dicen que el papá está abusando de niñas desde los ocho o nueve años, se vienen dando hasta los 15 o 16 años están denunciando que están siendo abusadas. No sé si sea un problema aquí de Campeche o de todo el país”.



Figura 4.22 Participación María Teresa

Mariluz (Vida Nueva) comentó que es psicóloga y trabaja en una institución, además de ofrecer terapia particular. En su experiencia ha atendido casos de divorcio y destaca que ella percibe que este tema en Campeche aún se trata como tabú y que es difícil de enfrentar por las mujeres de la entidad.

“El divorcio, siento que en Campeche todavía es un tabú para la gente, las mujeres siguen tolerando una relación que ya finiquitó, ya terminó, todavía con muchas cuestiones culturales, que qué va a decir la gente. [Prefieren pensar] yo sigo siendo la esposa...de hecho las mujeres que llegan a terapia tienen que pasar por un proceso de entender para qué sirve el divorcio. Les cuesta mucho trabajo. Es increíble que en el siglo XXI prefieran seguir casadas aunque el marido ya no viva con ellas. Eso aquí en Campeche es muy común. Les está costando mucho trabajo de cualquier edad, porque hay gente de mi generación que sigue todavía luchando con esto que sigue tolerando muchísimas cosas. Es muy común en Campeche que los hombres tengan más de una familia, es común que tengan hijos regados, reconocidos, no reconocidos, adoptados y demás. Creo que tiene que ver con una cuestión en nuestra cultura...eso definitivamente afecta las relaciones y afecta todo lo que tenga que ver con una cuestión de género. Si tu sales de tu lugar, ves otras cosas, vives otras cosas y lees otras. Desgraciadamente a pesar de que tenemos el internet, cablevisión y esas cosas, la gente sigue accediendo a la información que obviamente tiene que ver con lo que tiene o con lo que siente o con lo que vive. De todos modos aunque tengas el acceso a la información, no la buscas porque no te interesa saberlo. Eso sigue siendo una limitante, la gente que nos fuimos y regresamos choqueamos, de verdad, se vuelve un impacto grandísimo cuando hablas con las personas y con tus amigas y dices yo estoy en otro canal, viví en otro mundo, quiero otro mundo y la gente de aquí se resiste a eso, entonces esto está afectando mucho a lo que es tu evolución”.

Por otro lado, Mariluz (Vida Nueva) compartió otra experiencia en su trabajo, con personas adictas. Le preocupa observar diferencias de atención entre hombres y mujeres.



Figura 4.23 Participación Mariluz (Vida Nueva)

Adriana Ortiz (UNAM) aprovecha el comentario de Mariluz para comentar que en efecto, Campeche ha estado un poco aislado, pues no tiene un tránsito como el de Tijuana o la Ciudad de México. Trabajar el tema de género aquí implica un proceso particular, donde todos los comentarios sirven como códigos de referencia, que se deben considerar cuando se implementa este tema [la transversalidad de Género].

La ponente explicó que de lo expuesto durante el día se podían vislumbrar aspectos sobre los que se podían trabajar más adelante. Es decir, así rápidamente se había generado una especie de diagnóstico sobre algunos de los “problemas” que aquejan a la sociedad campechana. Se habló de un problema de desigualdad en la sociedad, dentro de la familia, dentro de las instituciones. También se mencionó que estamos en un proceso de cambio generacional y que en ese sentido se debe trabajar con los demás, incluyendo a comités de jóvenes.

En cuanto a la violencia que sufren las mujeres en sus propios hogares mencionó que en efecto el tema es complejo y ya se ha estado avanzando al respecto. Recordó que en 1993 durante la primera conferencia de Derechos Humanos varias mujeres dieron su testimonio de diferentes tipos de violencia (psicológica, sexual, física). Se invitó a una serie de especialistas en derechos humanos para que dieran su opinión, sobre si consideraban que este tipo de violencia que habían vivido estas mujeres era una violación a los derechos humanos. Esta conferencia documentó certeramente la forma de violencia que había vivido la mujer. Esto permitió que se reconocieran los derechos de las mujeres como derechos humanos, además de que la comunidad internacional tomó conciencia de la dimensión que tiene el problema de la violencia hacia la mujer. Esto sirvió como antecedente para permitir que se reconozcan mas adelante los derechos de las mujeres como derechos reproductivos y con ello, que la mujer no tenga obligación de tener una relación sexual dentro del matrimonio si no quiere.

Con estos antecedentes aclaró que transversalidad significa una conversión de lo que son las relaciones de género a nivel histórico, social, económico y político. Y que dentro de estos niveles

debe existir una división, en el ámbito nacional y regional o local. Por otra parte, señaló que la dimensión de la transversalidad, es un proceso de cambio y que lo importante es entender en primera instancia cómo son las relaciones de género en los procesos locales. Identificar qué se necesita cambiar, qué se puede cambiar a través de acciones. La transversalidad es un proceso de cambio que se da a través de la identificación de problemáticas particulares.

Para discutir un poco más sobre problemáticas locales, Adriana (UNAM) solicitó a los asistentes que analizaran en plenaria la siguiente pregunta: “¿Qué relaciones de poder permiten que haya casos de padres que abusan de sus hijos?, es decir, ¿Qué es lo que lo permite?

Juanita (CONAGUA) comentó que lo que permite un abuso es la falta de denuncia, generada por la ignorancia de que existen leyes que protegen a la mujer, por lo que cuando algo así ocurre y no se denuncia, se considera algo normal.

Rubí (SEMARNAT) reafirmó lo comentado por Juanita al contar un caso particular ocurrido en Campeche:

“Unas chicas hicieron un casting para un televisora Campechana, tenían que cambiarse tres veces, porque eran diferentes tomas, pero a una la chica la filman en el baño cuando se están cambiando, y la verdad me dio mucho gusto que la mamá, de la chica denunciara, a través de la PGJ y a través de los medios de comunicación...porque es la única forma de que nosotras podemos dar a conocer lo que sucede en nuestro ámbito campechano.

Retomando la pregunta inicial de por qué se permite el abuso de padres a hijos, Yolanda (CDI) sugirió que eso tenía que ver mucho con la figura del hombre y lo que representa dentro de la casa.

“Representa el poder dentro de la familia, el que mantiene, el que provee y que le hacen creer que tiene el derecho de hacer lo que quiera en la casa, incluyendo la gente, los animales si existen, la pertenencias, solamente por tener esa figura de autoridad, cree que puede hacer lo que quiera. Esto sería un elemento mas allá de la cuestión étnica, se da mucho en comunidades indígenas”.

Suhemi (CDHEC): Presentó el caso de abuso de un padre a sus hijas donde la madre influyó mucho en la continuación de dicho abuso.

“Un papá que abusó de sus cuatro hijas y durante las investigaciones nos damos cuenta que la mamá por retener al señor ofrecía a las hijas. Lo más impactante es cuando el señor llegó a Kobén y la mamá es la que se presenta a la visita conyugal. Todas las compañeras abogadas nos preguntábamos ¿quien tiene la culpa?. Es una cuestión de cultura, es una posición del dominio del hombre. Porque incluso la mayor de las hijas tenía 20 años. Aún y con lo que hemos estando comentando me pregunto ¿quién tuvo la culpa de eso?”.

Adriana Ortiz (UNAM) señaló que todos los comentarios se centran en la desnaturalización de la sexualidad, o sea, la confusión de género y que dentro de ello se puede considerar la dimensión económica.

“Por ejemplo, [una mujer puede pensar] estoy casada con un hombre que viola a mis hijas y se lo permito, porque si lo digo, ¿con qué dinero me mantengo?. A veces [el miedo a lo] que diga la gente la detiene, a veces porque es demasiado joven, a veces porque se siente rechazada socialmente. Todos esos factores hacen que esa transversalidad de género requiera tener apoyos muy claros, a nivel institucional de políticas públicas...una posibilidad, para hacer este tipo de trabajo de transversalidad, [sería que] un grupo como este, que tiene tanta diversidad, continúen trabajando juntos, podrían dedicar un tiempo trabajar con algunos temas. El tema de la discriminación es un tema importante, por ejemplo”.

Destacó también que lo importante de este seminario es realizar una perspectiva comparativa entre lo que es el feminismo y lo que es el género y que más importante aún sería llevar esta temática en la ciudad de Campeche a muchos espacios, con muchas mujeres: mamás, no tanto profesionistas que están ligadas al género. Resaltó que esa era la importancia de las personas que se encontraban en el seminario, quienes a través de su tipo de trabajo podrían llevar esta temática a las mujeres. Agregó que se podría llegar tan lejos como se quisiera, porque se cuenta con un marco legislativo, un marco jurídico, un mandato, es decir, que no sólo se trata de una iniciativa de unas feministas que se reunieron en Campeche a discutir, sino que es ya un proceso de política pública y que es muy importante recordarlo una y otra vez.

Adriana igual comentó que deberían fortalecerse las instituciones, pero que este proceso es desgastante y que ahí entra la importancia del papel como servidores públicos, que generen las condiciones para que mas personas se sientan motivadas a hacer denuncias, porque saben que eso les va a significar un cambio positivo.

La ponente mencionó que lo reflexionado durante el día era un avance de lo que podía motivar a los servidores públicos a generar un cambio. Sin embargo, para avanzar en lo que implica la transversalidad de la perspectiva de género, habría que recordar que algo clave es la identificación de actores/actoras. Identificar qué papel juegan las(os) actoras(res) en el proceso de cambio y qué recursos necesito para hacer promover el cambio deseado.

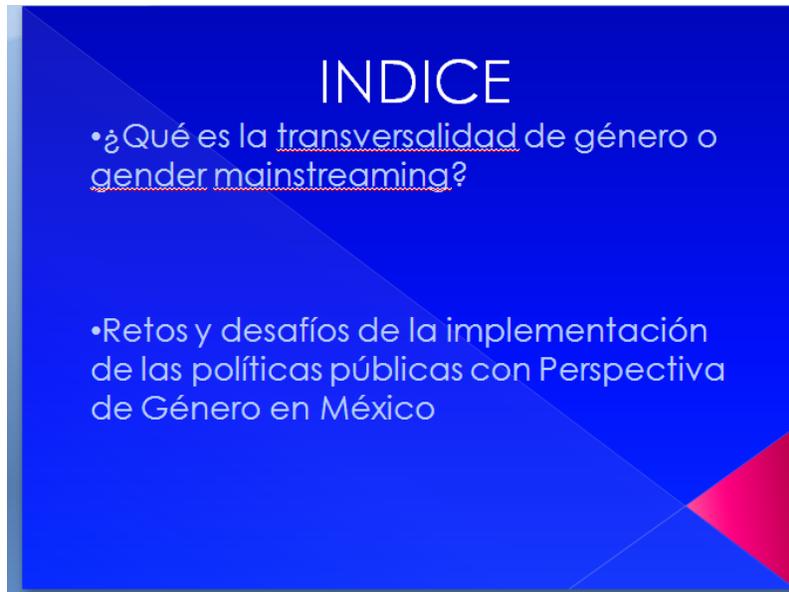
Por lo tanto, lo primero se debe hacer es una evaluación de la situación. Una evaluación muy concreta, para lo cual la asignación de recursos es muy importante, porque tiene que ver con la transformación de ideología en práctica y en políticas publicas. Esto último sería vital en la transversalidad de la perspectiva de género.

4.7 Presentación de Ponencia “Transversalidad de Género”

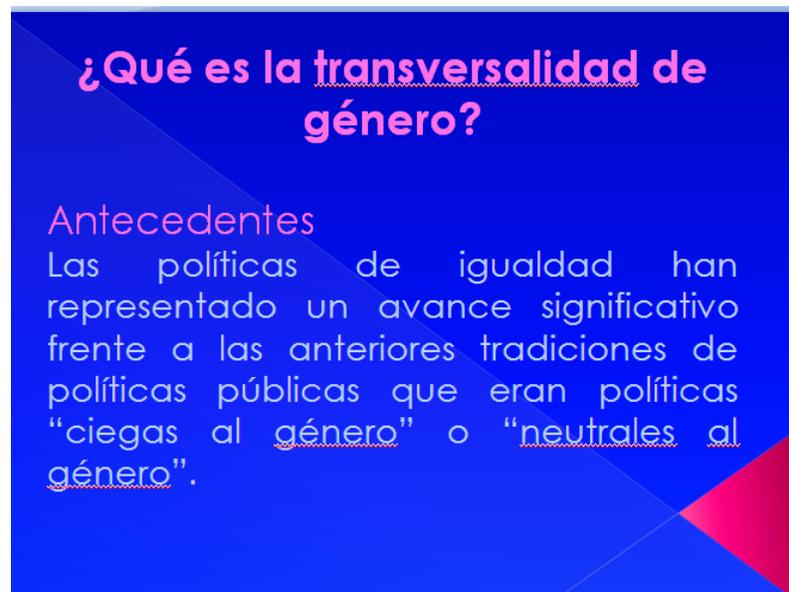
13:00 p.m. Para continuar con su participación, Adriana Ortiz (UNAM) dio paso a su presentación sobre transversalidad de género.



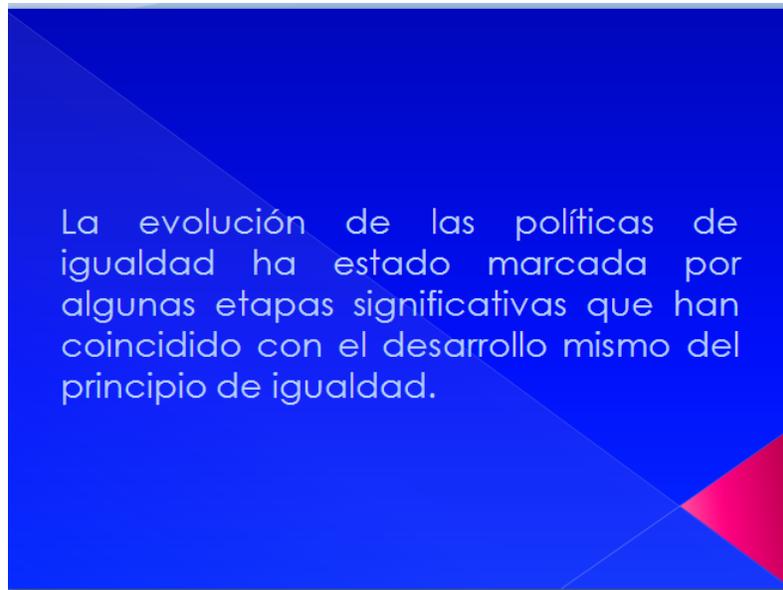
DIAPOSITIVA 1



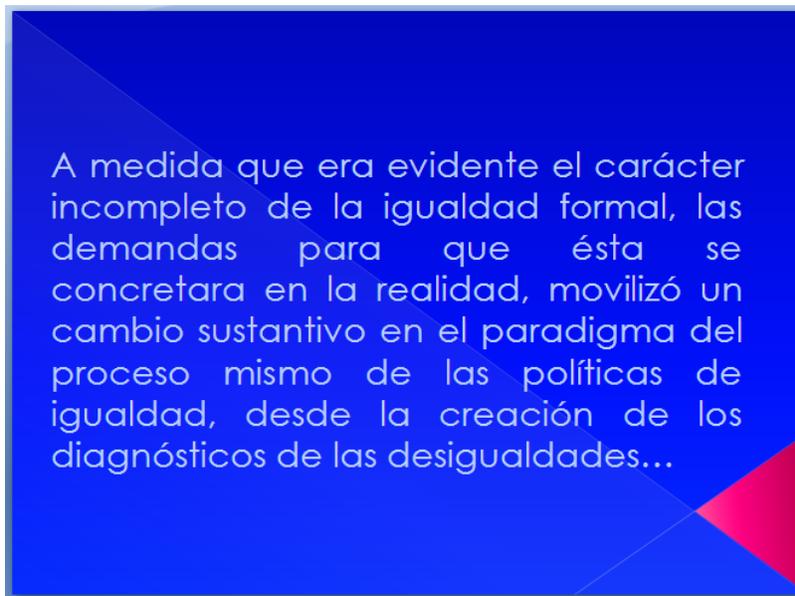
DIAPOSITIVA 2



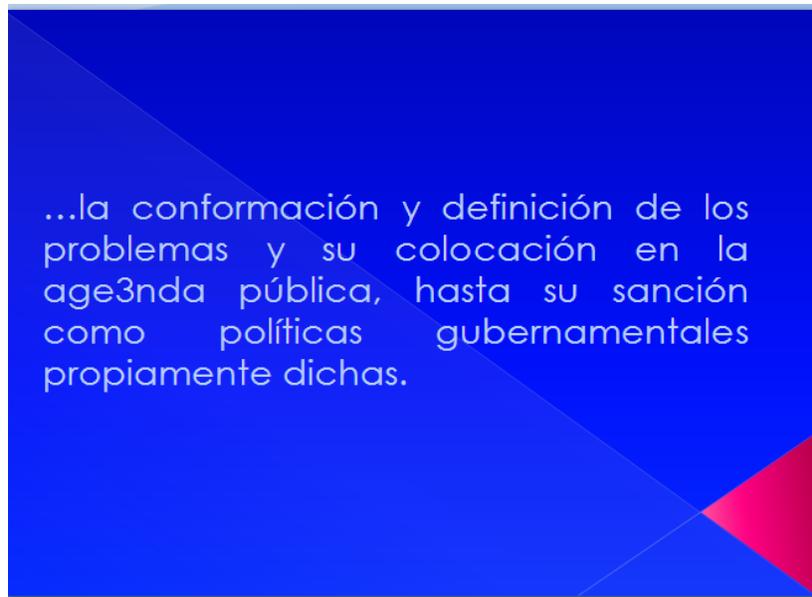
DIAPOSITIVA 4



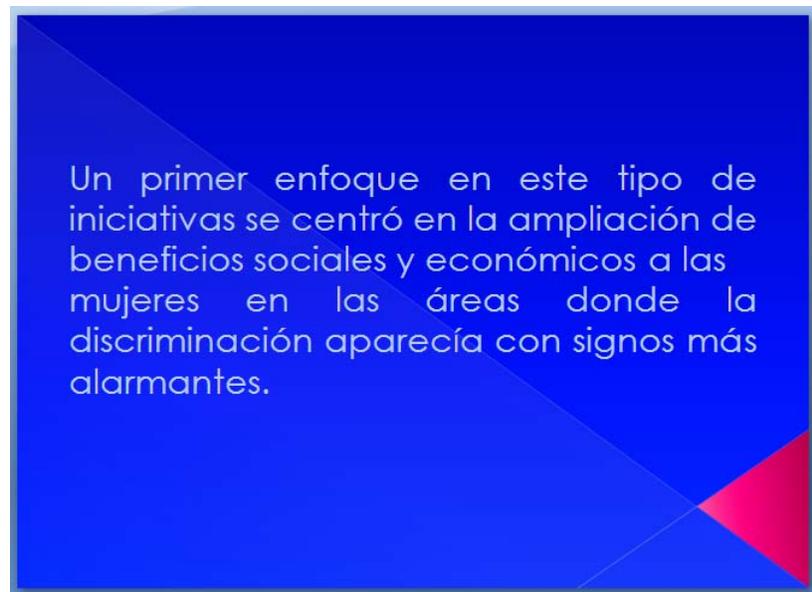
DIAPOSITIVA 3



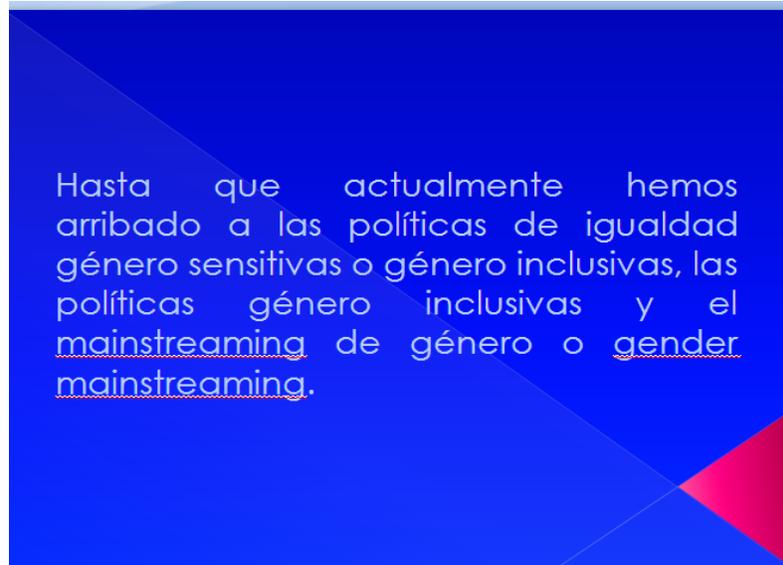
DIAPOSITIVA 6



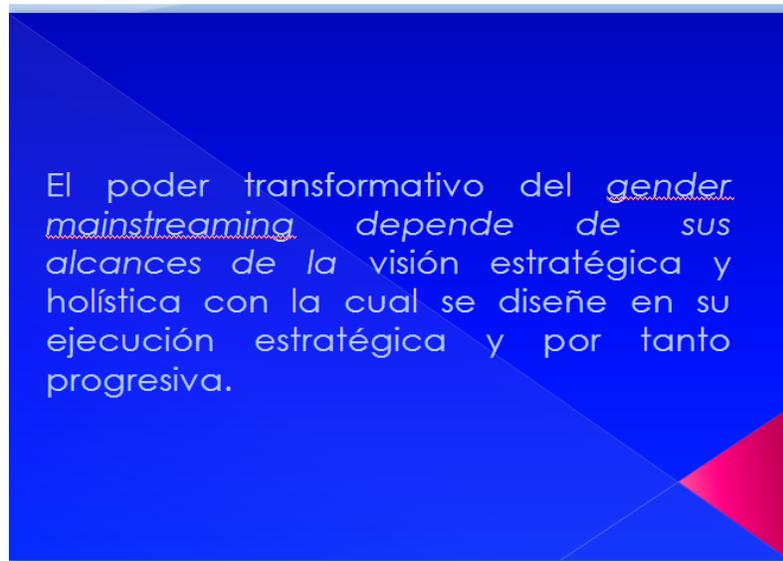
DIAPOSITIVA 5



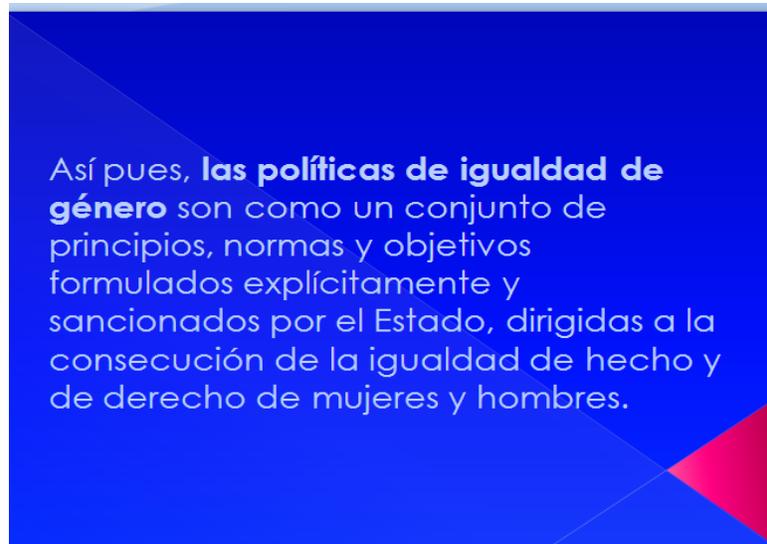
DIAPOSITIVA 7



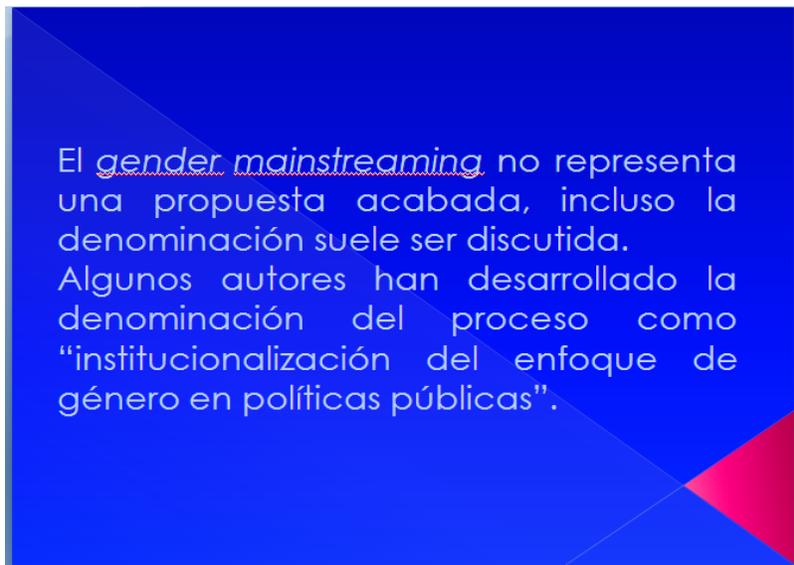
DIAPOSITIVA 8



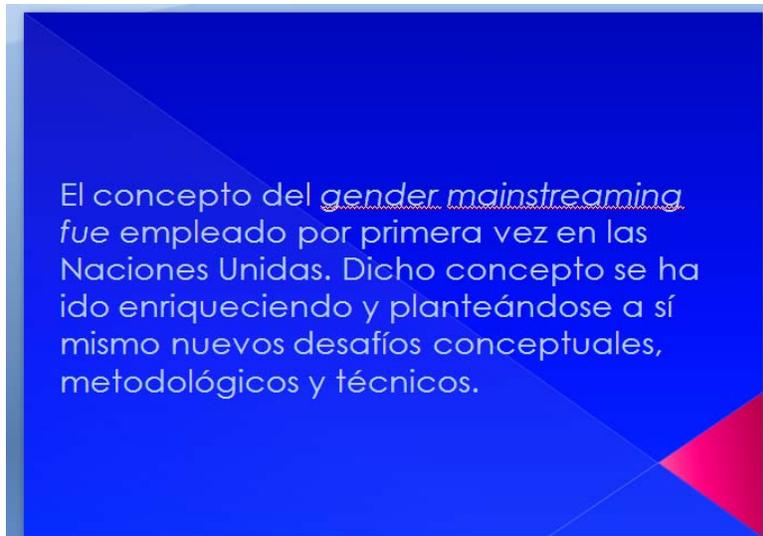
DIAPOSITIVA 9



DIAPOSITIVA 10



DIAPOSITIVA 11



DIAPOSITIVA 12



DIAPOSITIVA 13

Definición del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (1997)

El Mainstream de la perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de géneros".⁴²

"Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women's as well as men's concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality."

DIAPOSITIVA 14

Definición del PNUD (2000)

El género en el mainstream tiene como propósito integrar el interés en la igualdad de géneros en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización. ...

Más específicamente es una estrategia para asegurar que:

- 1) la igualdad de hombres y mujeres esté incluida en todas las fases menores o mayores del proceso de toma de decisiones de una organización,
- 2) y que el producto o resultado de las decisiones que se hayan tomado sea sistemáticamente monitoreado en lo que se refiere a su impacto en la igualdad de géneros. (...)

Una iniciativa efectiva de género en el mainstream requiere la interacción compleja de numerosas habilidades y competencias usualmente coordinadas en un equipo de trabajo integrado para tal fin."⁴³

DIAPOSITIVA 15

Definición del Consejo de Europa (1998)

Gender mainstreaming implica la reorganización, fortalecimiento, desarrollo y evaluación del proceso de las políticas públicas, a fin de que la perspectiva de la igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, a todos los niveles y en todas sus fases, por los actores normalmente involucrados en su elaboración.

DIAPOSITIVA 16

El mandato de la estrategia de gender mainstreaming en el diseño de las políticas de igualdad

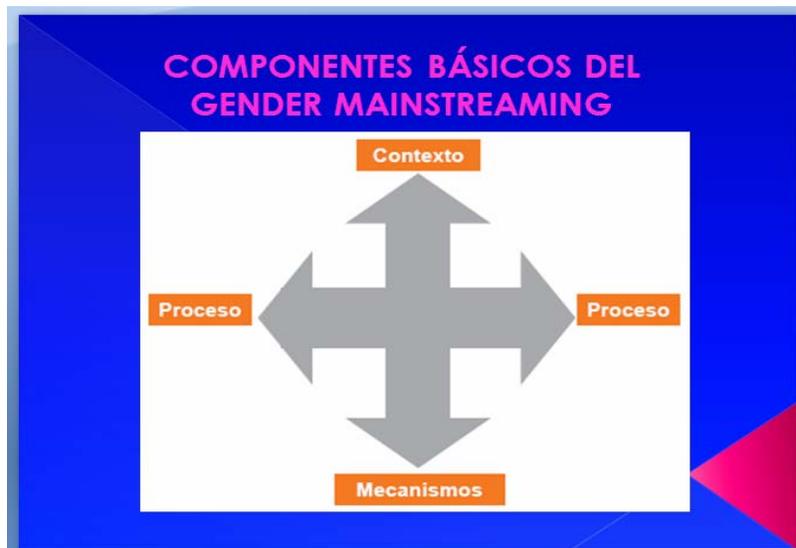
```
graph LR; A[Género en el mainstream] --> B[Igualdad en las políticas. (Políticas de Igualdad)];
```

Herramienta → Propósito

DIAPOSITIVA 17



DIAPOSITIVA 18



DIAPOSITIVA 19

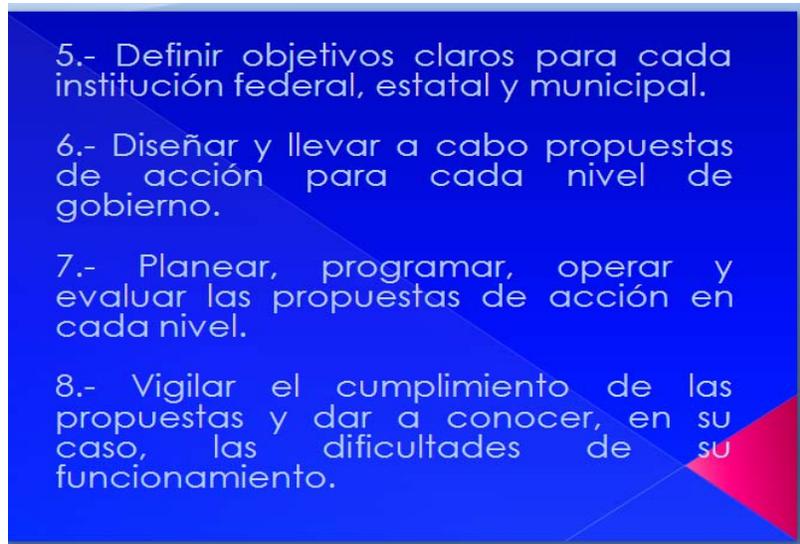
Retos y desafíos de la implementación de las políticas públicas con Perspectiva de Género en México

1. Delimitar las estrategias a seguir para cada uno de los retos definidos a partir de un diagnóstico de la situación de igualdad entre hombres y mujeres en México.
2. Promover el conjunto de iniciativas que persigan mejorar las condiciones de vida, y atender las necesidades y demandas de las mujeres para avanzar en la construcción de una sociedad más igualitaria.

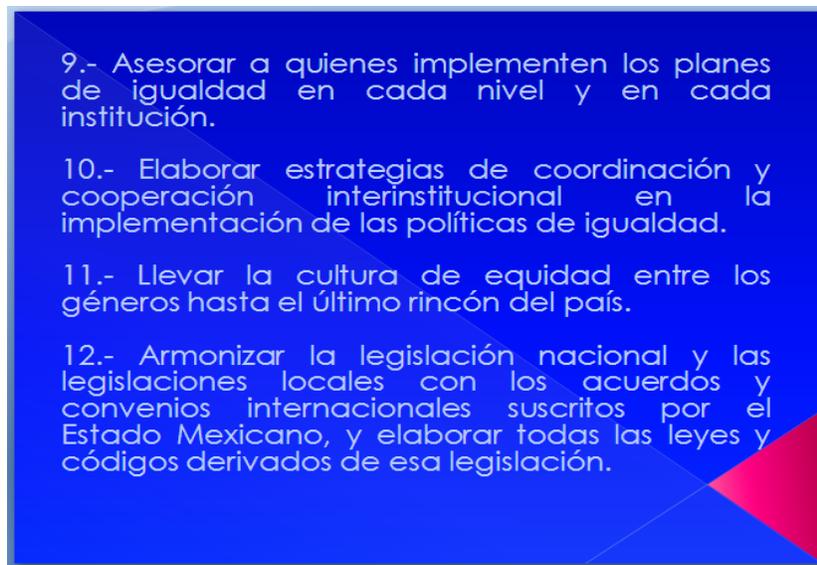
DIAPOSITIVA 20

- 3.- Sensibilizar y formar al personal de todas las instituciones en la perspectiva de género.
- 4.- Detectar las barreras que existen para lograr la perspectiva de género y establecer las estrategias de corrección.

DIAPOSITIVA 21

- 
- 5.- Definir objetivos claros para cada institución federal, estatal y municipal.
 - 6.- Diseñar y llevar a cabo propuestas de acción para cada nivel de gobierno.
 - 7.- Planear, programar, operar y evaluar las propuestas de acción en cada nivel.
 - 8.- Vigilar el cumplimiento de las propuestas y dar a conocer, en su caso, las dificultades de su funcionamiento.

DIAPOSITIVA 22

- 
- 9.- Asesorar a quienes implementen los planes de igualdad en cada nivel y en cada institución.
 - 10.- Elaborar estrategias de coordinación y cooperación interinstitucional en la implementación de las políticas de igualdad.
 - 11.- Llevar la cultura de equidad entre los géneros hasta el último rincón del país.
 - 12.- Armonizar la legislación nacional y las legislaciones locales con los acuerdos y convenios internacionales suscritos por el Estado Mexicano, y elaborar todas las leyes y códigos derivados de esa legislación.

DIAPOSITIVA 23

4.8 Ronda de preguntas y respuestas.

María Teresa (SDR) comentó que ella ha observado anuncios televisivos en donde no se ve igualdad, debido a que a la mujer por lo general la ponen con poca ropa, como es el caso de los grupos musicales. Mientras que eso no es lo común con los hombres.

“Yo no entiendo este tipo de situaciones que necesita la mujer estarse quitando o que le estén quitando la ropa para poder vender un producto, o por hacer más atractivo al poner sus discos en el mercado, ahí yo no veo estén mas o menos igualitos entre hombres y mujeres”.

Retomando su comentario Adriana (UNAM) le preguntó a María Teresa que propondría como curso de transversalidad para los medios de comunicación o para la publicidad. Ante lo cual María Teresa (SDR) respondió que propondría un rechazo como consumidor a este tipo de cosas, no ir al cine, no comprar un disco, ya que así demostraría su desagrado a la forma en que están tratando comercialmente a este tipo de cosas.

“Siento que estoy siendo agredida al género como mujer, sí, porque a los hombres no los tratan así, siempre los ponen bien vestidos hasta en las novelas”.

Adriana (UNAM) la volvió a cuestionar *“¿A qué agencia de gobierno llegarías para que se transformaran los anuncios en la forma de presentar a la mujer?”*. Ante lo que María Teresa respondió *“a gobernación”*. Con esto la ponente resaltó la idea de que ante cualquier problema identificado hay que identificar los niveles de acción. Las instituciones con las que se debe promover coordinación, así como los medios por los cuales se debe reglamentar el proceso de cambio que se propone.

En seguida, Blanca (Instituto CreActivate) felicitó a la ponente y resaltó la propuesta que ésta hizo respecto a construir liderazgos y sugirió que esta construcción de liderazgos debe de ser de hombres y mujeres. Por otro lado, Lupita (SEMARNAT) compartió su inconformidad por dos series que actualmente se observan en la televisión: “Mujeres asesinas” y “Esposas desesperadas”, las cuales exponen a la mujer como lo peor y sugieren malas ideas.

“Están promoviendo lo contrario de lo que estamos buscando, que es una igualdad. Lo que dijo Blanquita, de que haya una armonía, pensamientos positivos, se me hace muy negativo lo que esas series proyectan”.

Yolanda (CDI) comentó que entre los doce retos por enfrentar sobre este tema que mencionaba la ponente, el tercero sobre Sensibilización, le parecía el más importante y que debía impulsarse desde las oficinas centrales de las instituciones, ya que el tema de la transversalidad requiere de recursos [económicos] además de buena voluntad y que al estar en esta etapa de inicio de implementación dentro de las instituciones debía tomarse cuenta en la asignación de recursos desde la planeación. Explicó además la experiencia que sobre transversalidad indígena han vivido en su institución.

“Me llama mucho la atención a la entrada del taller, siempre firmamos y nos preguntan en que nivel de mando estas, eso es muy importante porque va a dar una idea de a donde estas impactando, pero también a donde necesitas impactar. Independientemente creo que todos nosotros tenemos oficinas centrales, también es allá donde necesitamos ese apoyo, nosotros ya vivimos una experiencia similar, cuando empezó la transversalidad de pueblos indígenas y precisamente el camino más o menos ya lo conocemos. Cuáles son las implicaciones que tiene y cuáles son los problemas a los cuales nos enfrentamos y la cuestión de la transversalidad va mas allá de nada más la voluntad, implica contar con recursos para hacerlo efectivo. En el momento en que tu no involucras un recurso para promover algo se paran las cosas. Implica que a lo mejor para el 2009 necesitamos [que en] el proceso de planeación empecemos a destinar un recurso, en el área de capacitación, para la temática “X” que se está detectando, o sea, si lo queremos transmitir en una acción estamos en el momento justo, para hacer este tipo de planeación”.

Adriana Ortiz (UNAM) destacó el comentario hecho por Yolanda (CDI) y comentó que tras un análisis que se realizó al presupuesto 2008, se observó que hubo un salto en lo que es el presupuesto para género de 2007 a 2008. Sin embargo, qué tanto ese recurso se operacionalizó y de qué manera es lo que se debería ahora analizar y después ver cómo se puede sostener ese esfuerzo. Habría que ver cómo se da esa esta relación federación, estado, municipio, porque ahí también está parte del secreto de la transversalidad y de los pueblos indígenas.

María Luisa (IMEC-Hopelchen) compartió su experiencia de trabajo con mujeres profesionistas, quienes han sido objeto de violencia familiar y que continúan permitiendo dicha situación debido a que su mentalidad es cerrada.

“Ellas son maestras, son licenciadas y platico con ellas y les digo que porque dejan que sus esposos les peguen o les golpee, está bien que digamos que les pasa a otras mujeres que realmente no saben, no conocen sobre estos temas, está bien que ellas soporten porque no hay nadie que les diga, pero ya estudiadas, pues no. Me dicen, es que tengo tres hijos no puedo dejar a mi esposo. Pues con tres hijos o lo que sea vas a salir adelante, tienes tu sueldo. Les digo hay mujeres que no tienen ni un empleo y están saliendo adelante, pero se cierran completamente”. Finalmente agregó que para su municipio falta apoyo y recursos para la realización de actividades de género, pues por ejemplo, para el “8 de marzo hice una solicitud, para que esos talleres [de género y de igualdad] se llevaran al municipio de Holpechén, pero no me apoyaron con esos talleres”.

Para finalizar la ronda de participaciones, Adriana externó el comentario de una amiga experta en violencia. Ella consideraba que lo que hay que entender es que si el agresor es el ser querido, el proveedor, entonces hay una confusión, es muy complicado y muchas veces esas mujeres han vivido el tema de la violencia intrafamiliar por generaciones. De ahí que no sea sorpresa. Eso hace el empoderamiento, hace difícil seguir perpetuando situaciones como esta, por eso es muy importante en nuestros tiempos”.

Finalmente resaltó que al final son las mujeres quienes van a ser las agentes de cambio en todo este proceso. Posteriormente agradeció a los participantes su presencia y ofreció su correo electrónico para continuar en comunicación.

4.9 Cierre del Taller.

2:10 p.m. Dolores (ECOSUR) agradeció a todos los asistentes su presencia y dio por concluido el taller, recordando la fecha de la siguiente sesión.

QUINTA SESION DEL SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GENERO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA ESTATAL

“¿Qué es la transversalidad de género?”
13 Noviembre

5.1 Inicio de actividades

La sesión dio inicio a las 9:40 a.m. Dolores Molina (ECOSUR) dio la bienvenida a las(os) asistentes, presentó a la licenciada Balbina Ortega Alarcón y leyó una breve síntesis curricular de su trayectoria académica. Al término Balbina Ortega (SEMARNAT) agradeció la invitación que se le hizo para participar como ponente y aclaró que durante la sesión se realizarían algunas dinámicas para unificar criterios que permitirían al grupo profundizar sobre las “Políticas Públicas. Mencionó que se abordarían los siguientes temas: “Perspectiva de Género”, “Políticas Públicas hacia la Igualdad de Género” y por último se vería el “Marco Jurídico y Administrativo para incorporar la Perspectiva de Género”.



Figura 5.1 Presentación de Balbina Hernández Alarcón

5.2 Presentación de las(os) participantes

La ponente solicitó que cada una(o) de las(os) asistentes dijeran su nombre y la institución donde trabajaban. En la siguiente tabla se resumen las diversas participaciones.

Tabla 5.1 Presentación de asistentes	
Nombre	Institución
María Teresa Trujillo Soto	IMEC
María Teresa Rosales	SDR
Concepción Pech Flores	SDR
Geny Espinosa	CAPEVI
Ana Barbará	SECUD
Diana Castillo	SECUD
Blanca Santos	Instituto CreActivate
Yolanda Chi	CDI
María Luisa Katún	Enlace IMEC

Elia Chable	Ecosur
Mildred Quimé	CDHEC
Suhemi Careli González	CDHEC
Nayeli Tapia	CONAGUA
Juana Quej	CONAGUA
Rosa María Linares	IMEC
Carmen Meza	SEOPC
Sonia Karina	COESPO
Lina Nah Rosas	CONANP
Pablo Esteban Puc	PROFEPA
Martha Victoria Caballero Lugo	UAC
Cinthia Quijano	SEOPC
Margeli Peralta	CONAFOR

5.3 Dinámica “Las siluetas”, primera parte

Antes de iniciar con esta dinámica Balbina Hernández (SEMARNAT) repartió unas tarjetas a los y las participantes. Posteriormente la ponente preguntó a las(os) asistentes si conocían la dinámica, ante lo que cuatro personas dijeron que sí la conocían. La dinámica consistió en que las(os) asistentes colocaran las tarjetas en las siluetas del hombre y la mujer que estaban en el piso. Cada tarjeta indicaba atributos asignados socialmente a hombres y mujeres. Para esto se dividieron en dos equipos. Un equipo de encargaría de las “cualidades” asignadas a hombres y otro a las de las mujeres. Se dieron 10 minutos para esa actividad.



Figura 5.2 Dinámica “Las siluetas” primera parte

5.4 Resultados de la dinámica “Las siluetas”, segunda parte

Algunas participantes pusieron ciertas características en medio de ambas siluetas, es decir, consideraban que eran atributos tanto de hombres como de mujeres. Sin embargo, Balbina (SEMARNAT) les pidió que hicieran un esfuerzo de colocar esas tarjetas en donde la mayor parte de la sociedad suele colocarlas, independientemente de que ellas no compartieran esa opinión. De esa las(os) asistentes reacomodaron las tarjetas, pero aún dejaron algunas en el centro.

Tabla 5.2 Atributos asignados socialmente a hombres y mujeres		
ATRIBUTOS MASCULINOS	ATRIBUTOS COMPARTIDOS	ATRIBUTOS FEMENINOS
Paternidad Espermatozoides Conformismo Eyaculación Fuerza	Proveer Violencia Audacia Liderazgo Fidelidad Abnegación Lavar ropa Llorar Amabilidad Inseguridad Voluble Sensibilidad Toma de decisiones	Debilidad Maternidad Cambiar pañales Ternura Autoridad Óvulos Senos Embarazo Sumisión Valentía Racionalidad Productividad

Quando la ponente vio los resultados del ejercicio preguntó “¿Qué tiene en común este grupo de personas que están aquí? que son mujeres [salvo un varón] y que casi todas son servidoras públicas”. Se leyeron las tarjetas por cada silueta. En ellas se plasmó que las(os) asistentes consideraban que los hombres son conformistas, producen espermatozoides, ejercen la paternidad y eyaculan. Mientras que consideraron que las mujeres son: débiles, las que sufren la maternidad, las que cambian los pañales, son tiernas, ejercen la autoridad, tienen óvulos, senos, se embarazan, son sumisas, valientes, racionales y productivas. Mientras que plantearon que tanto hombres como mujeres pueden ser proveedores, violentos, audaces, lideres, fieles, abnegados, ambos pueden lavar ropa, llorar, ser amables, inseguros, volubles, sensibles y ambos pueden tomar decisiones. Sin embargo, les preguntó a las(os) participantes si querían modificar algunas de las características asignadas, a lo que el grupo respondió que sí.

Tabla 5.3 Atributos asignados socialmente a hombres y mujeres		
ATRIBUTOS MASCULINOS	ATRIBUTOS COMPARTIDOS	ATRIBUTOS FEMENINOS
Paternidad Espermatozoides Eyaculación	Sumisión Valentía Racionalidad Productividad Cambiar pañales Ternura Autoridad Debilidad Conformismo Fuerza Proveer Violencia Audacia Liderazgo Fidelidad Abnegación Lavar ropa Llorar Amabilidad Inseguridad Voluble Sensibilidad Toma de decisiones	Maternidad Óvulos Senos Embarazo

Balbina (SEMARNAT) les recordó que desde el punto biológico se gesta un producto a partir de la unión entre un espermatozoide y el óvulo, el cual crece en el útero de la mujer. Sin embargo, si se que para que esto suceda tanto hombres como mujeres deciden y se trata de un asunto social, ¿Dónde colocarían la maternidad y la paternidad? Ante lo que algunas participantes respondieron que si se trata de un asunto social quedarían en medio, mientras que si es biológico quedaría especificado y recaería en el embarazo. Considerando tal respuesta la ponente dijo que con eso el grupo acababa de definir la diferencia entre sexo y género. Todas las características asociadas a lo biológico, están asociadas a lo fisiológico y son específicas a cada sexo, aún cuando algunas se compartan como tener senos o llorar, por ejemplo. Así pues sexo se refiere solo a las características biológicas y estas hacen la diferencia entre hombres y mujeres. Mientras que todas las otras características sociales corresponden a lo que llamamos género. Por eso, características como llorar, que están asociadas a los sentimientos, se le permiten más a un sexo que a otro. Es mal visto que un hombre lllore en público, mientras que no es así cuando se trata de una mujer.

Estas características sociales como las que se suelen atribuir a las mujeres (sumisión, abnegación, ternura, etc) o a los hombres (proveedor, fuerte, audacia, liderazgo, etc) son lo que se conoce como un estereotipo de género. Y esto va de la mano de los roles de género, que son las actividades asociadas al género y no al sexo. Así pues, el género corresponde a todas las características sociales que por lo general aprendemos y están determinadas por nuestra cultura y por nuestras tradiciones. Mientras que el estereotipo es la forma en que la sociedad espera que debe ser un hombre y que debe de ser una mujer.

Con relación a esto, Rosi (IMEC) enriqueció puso un ejemplo de situaciones de estereotipos de género en el ámbito laboral. “las [mismas] servidoras públicas, cuando pasan por donde están los hombres y tiene amontonado el trabajo dicen pobrecito, pero cuando pasan por donde están las mujeres dicen hay que flojas, entonces se va cambiando la situación en ese sentido. O, por ejemplo, si la mujer tiene una reunión de trabajo a las ocho o nueve de la noche, piensan algunos hombres, que la mujer se está prostituyendo o quien sabe con quien anda, pero si es el hombre quien tiene la reunión, lo ven normal, entonces las diferencias siguen todavía”.

5.5 Dinámica: las siluetas, tercera parte

A las 10:20, Balbina les indicó a las(os) participantes para la siguiente dinámica era necesario que se dividieran en dos equipos. Posteriormente pidió a dos asistentes, Diana (SECUD) y Suhemi (CDHEC), que pasaran al frente y les dio unas tarjetas, además de darles indicaciones específicas a cada una. Enseguida cada una de las representantes del equipo se unió con su grupo y comenzaron a acomodar de nuevo las tarjetas en las siluetas del piso. En este caso un equipo debía colocar las características positivas y otro negativas en la silueta que lo creyeran conveniente, pero considerando lo que suponían podría opinar la mayor parte de la población. Para esta parte de la dinámica se destinaron 10 minutos.



Figura 5.3 Participantes Diana y Suhemi, dinámica “las siluetas”, segunda parte

5.6 Resultados de la dinámica: “Las siluetas”, cuarta parte

Las integrantes de uno de los equipos, comenzó aclarando que habían colocado las tarjetas como se les había indicado, aunque no siempre estuvieron de acuerdo en la clasificación, pero la hicieron de acuerdo a lo considerado socialmente aceptable, lo que indica la tradición.



Figura 5.4 Equipo 1

Tabla 5.4 Características positivas de hombre y mujeres	
Hombre	Mujer
Proveer	Acicalarse
Libertad	Ternura
Productividad	Sensibilidad
Decisión	Amabilidad
Liderazgo	Fidelidad
Fuerza	Creatividad
Autoridad	
Iniciativa	
Valiente	
Racionalidad	
Audacia	



Figura 5.5 Equipo 2

5.5 Características negativas asignadas a hombres y mujeres	
Hombre	Mujer
Violencia	Voluble
	Depresión
	Inseguridad
	Conformismo
	Debilidad
	Timidez
	Abnegación
	Sumisión

Una vez que cada equipo terminó de acomodar de nuevo las tarjetas, se discutió al respecto. La ponente cuestionó a las(os) asistentes sobre el número de características positivas o negativas asignadas a cada sexo. De esta forma los integrantes de cada equipo se dieron cuenta que los hombres tenían asignada solamente una característica negativa, mientras que a las mujeres se les había adjudicado ocho atributos negativos. Por otro lado, en cuanto a las características positivas a las mujeres se les había asignado seis y a los varones once. Ante estos resultados Balbina (SEMARNAT) enfatizó a las(os) asistentes que reconocieran cómo la sociedad suele asignar las mejores características a los varones, así como la responsabilidad de cumplir con ellas. Mientras que a las mujeres se les asignaban los aspectos negativos y por tanto la presión por superarlos o el tener que aprender a vivir con ellos. Así mismo, la ponente aprovechó para preguntarle al único varón del grupo qué pensaba al respecto, ante lo que el compañero solo pudo responder: “no siento nada”. Respuesta que la ponente mencionó era de esperarse, pues a los hombres se les ha enseñado a no sentir, a ocultar sus emociones; pero que seguramente nuestro compañero estaba sintiendo la presión de la responsabilidad que tenía, a lo que él respondió que sí, que sí lo ha sentido en algunas ocasiones.

Enseguida Balbina (SEMARNAT) solicitó a las participantes que indicaran que sentían al leer lo que estaba en las siluetas. Las mujeres contestaron con sentimientos negativos sobre el estereotipo que la sociedad ha depositado ante ellas. Las mujeres sentían enojo, frustración, coraje, se sentían minimizadas, discriminadas, excluidas y confusas. Lo que ayudó a la ponente a complementar la explicación de que eso es lo que buscamos con el proceso de socialización tradicional, en el que los varones son los racionales y las mujeres las afectivas. Por tanto, las mujeres sí se permitían expresar sus sentimientos, mientras que los varones lo evitaban.

Vidaura (UAC) compartió algo que un varón le había comentado en alguna ocasión y que ejemplificaba la presión en la que podían vivir los varones por los roles de género asignados a ellos.

“[Me dijo] no sabes lo difícil, que es ser hombre, desgraciadamente se siente uno, impotente cuando no cumple con las funciones que se supone uno debe tener...el no cumplir con todos los requisitos que se necesita para ser un hombre modelo es frustrante, el saber que tiene uno que tener determinadas características que cumplir, para poder ser un hombre en la sociedad es muy difícil, y me llamo mucho la atención que me lo dijera. Me dijo que es una frustración muy grande el saber que tienen que cumplir determinados roles porque si no, no figuras en la sociedad, como se supone que deberías de hacerlo”.

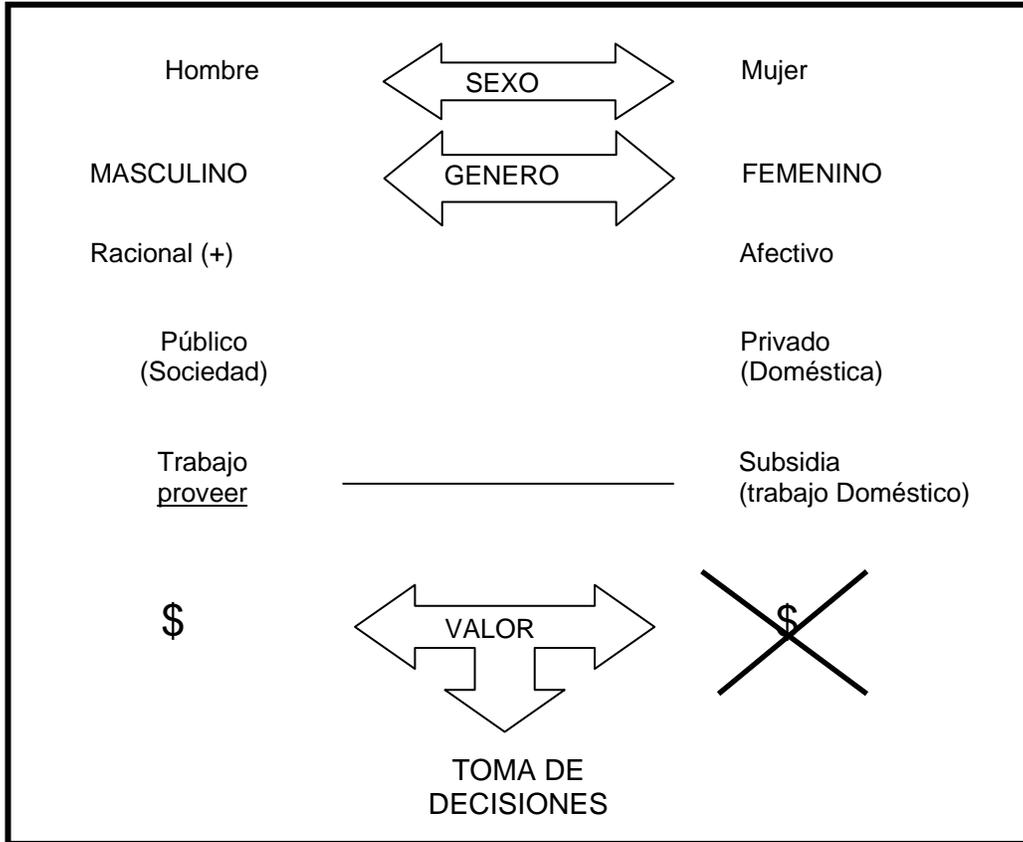
La ponente agrego un comentario a lo que dijo Vidaura: “lo mismo que les pasa a las mujeres cuando ellos se van a trabajar, pero impacta más en los hombres que en las mujeres, hoy aquí la idea es cambiar la forma de pensar.”

Luego Balbina (SEMARNAT) comentó que con el ejercicio se evidenciaba que no es que los hombres no tengan sentimientos, sino que se les ha educado para que no los expresen. Mientras que a la mujeres se les ha desarrollado la habilidad de sentir y se les ha inhibido la potencialidad de creer que pueden solucionar los problemas de manera racional. Así pues, los varones están en el ámbito de lo racional y coincide que el ser racional tiene más características positivas que negativas. Mientras que lo afectivo tiene más características negativas que positivas. Socialmente el único valor positivo que tienen las mujeres la maternidad.

La ponente elaboró el siguiente cuadro para resumir lo más importante de los dos ejercicios realizados hasta ese momento. Ser hombre o mujer tiene que ver con lo que llamamos sexo, mientras que lo femenino y lo masculino tiene que ver con algo que llamamos género. Lo masculino se considera racional, mientras que lo femenino está relacionado con lo afectivo. Lo masculino, y por tanto los varones, se identifican con el ámbito público, con el trabajo remunerado. Mientras que lo femenino, y por tanto a las mujeres, con lo privado, con el hogar. Por tanto, un sector accede a más recursos y otro no. Y con todos esos antecedentes solemos tomar decisiones

que van impactar en nuestra vida cotidiana, es decir, asignado y permitiendo más valor a los varones que a las mujeres. Incluso permitiendo que sean los varones quienes tomen un mayor número de decisiones que las mujeres. Lo importante es reconocer que a partir de una diferencia biológica se construye una diferencia social y la legitimamos día con día.

Figura 5.6 Rotafolio sobre la diferencia sexo-género



5.7 Comentarios de los asistentes

Balbina Hernández (SEMARNAT) solicitó que las asistentes comentaran sobre lo expuesto. La mayor parte de las participantes permanecieron calladas, pero dos compañeras emitieron sus comentarios.

 Diana (SECUD)	“He observada que aquí en Campeche por la necesidad que hay, [...] trabaja la mujer y trabaja el hombre, llega la señora y tiene que hacer todo en su casa, pero encima de eso resulta que el señor decide lo que la señora va a ser con su dinero, o sea no solo se les hace cómodo que la mujer vaya a trabajar porque es mas dinero para la casa, pero al final de cuentas como hombre siguen tomando las decisiones y deciden que se va hacer con los aguinaldos de cada año, hay mujeres que todavía van a trabajar, hacen los quehaceres, pero aparte no se les toma en cuenta sus decisiones”.
 Rosi (IMEC)	“En la toma de decisiones tiene que haber un acuerdo”.

La ponente aprovechó las intervenciones para comentar que actualmente tenemos nuevas formas de relacionarnos con el entorno. Es decir, hombres y mujeres hemos cambiado nuestra forma de hacer las cosas, cuanto esto sucede, cuando cambian las relaciones entre hombres y mujeres todo lo demás debe de cambiar. En este cambio, afortunadamente, las mujeres no están en crisis, lo que llaman crisis de género, sino los hombres. Hoy por hoy los hombres se encuentran en una crisis de género, además están en una situación que no eligen, la clave está en que se atrevan a cambiar este sistema o que acepten los cambios que el sistema ha tenido.

5.8 Receso

11: 40 Durante el desarrollo de la actividad, se ofrecieron bocadillos y bebidas a los participantes.

5.9 Dinámica: “acción afirmativa”

A las 12:00 horas se regresó del receso y Balbina comenzó una dinámica referente a la primera lámina de la presentación “Perspectiva de Género”.



5.7 Presentación de la ponencia

Balbina (SEMARNAT) le solicitó a Pablo (PROFEPA) y a Rosa María (IMEC) que colaboraran con el ejercicio. Resalto que los actuales estereotipos de género, han puesto en ventaja, a lo largo de la historia, a los hombres. Los varones desde que nacen tienen mayor estatus y posteriormente incluso pueden tener un mayor nivel de escolaridad, mayor oferta en posibilidades de empleo, mayores ingresos y por tanto mayores oportunidades en la toma de decisiones.

Para el ejercicio Pablo representó a todos los hombres del planeta y Rosa María a las mujeres. Ambos deben de tratar de llegar a dos sillas que se encuentra frente a ellos, por lo que la ponente les pidió a ambos que dieran cuatro pasos. Pablo tomó la delantera y Balbina (SEMARNAT) les mencionó que justamente así es como se encuentra la brecha entre hombres y mujeres en el mundo, las mujeres se encuentran en rezago. Las sillas representan a las instituciones para las cual trabajan los asistentes al seminario, por lo que la moderadora sugirió que cada uno de los

presentes podría saber qué debían hacer Rosi y Pablo para llegar a ellas. La única condición es que para llegar a ellas era necesario hacerlo en igualdad de condiciones, por lo que les preguntó: ¿Qué tendrían que hacer Pablo y Rosa María para llegar a las instituciones en igualdad de condiciones?

 Diana (SECUD)	“Que por cada un paso que avance Pablo, Rosa María avance dos pasos”.
 Suhemi (CDHEC)	“Mover las sillas, sería que las instituciones lleguen a ellos”.
 Maria Teresa (SDR)	“Que la mujer de sus pasos mas firmes, para llegar, con decisión, mas segura”.

La ponente preguntó entonces, quienes serían los encargados de mover las sillas y cuántos pasos tendrían que dar aún así. Ante lo que dos compañeras se levantaron para mover las sillas y entre todas(os) las(os) asistentes les indicaron cuántos pasos dar para poder llegar al mismo tiempo. Puesto que la mujer se encontraba dos pasos atrás, Balbina (SEMARNAT) aprovechó para comentar que esos pasos atrás en el mundo real, fuera del ejercicio, se deben a que a lo largo de los años a las mujeres se les han impedido las labores de gestión. Mientras que los hombres llevan años de práctica al respecto. En tanto ellos suelen ser los dueños de la tierra, deben tomar muchas decisiones en el ámbito público, salir a gestionar, buscar subsidios. No se deben de preocupar de nada más. En tanto las mujeres cuando se incorporan a la esfera pública deben además garantizar que en el ámbito privado todo está bien, deben de dejar resuelto todo.

Con esto la ponente quiso resaltar la idea de que incorporar, por tanto, la perspectiva de género no se trataba solamente de darles recursos a las mujeres, sino también de facilitarles de alguna manera el acceso a dichos recursos. Mencionó que la perspectiva de género es una manera específica de hacer las cosas que a cada una(o) le toca hacer, como educar a los hijos, organizarse en las tareas domésticas, organizarse en las instituciones, etc. La perspectiva de género es un método que nos permite analizar la realidad tomando en consideración que existen hombres y mujeres. Esta perspectiva permite ubicar y saber cuáles son las diferencias entre hombres y mujeres y así poder generar condiciones de igualdad, a través de la equidad entre hombres y mujeres, reconociendo que somos iguales.

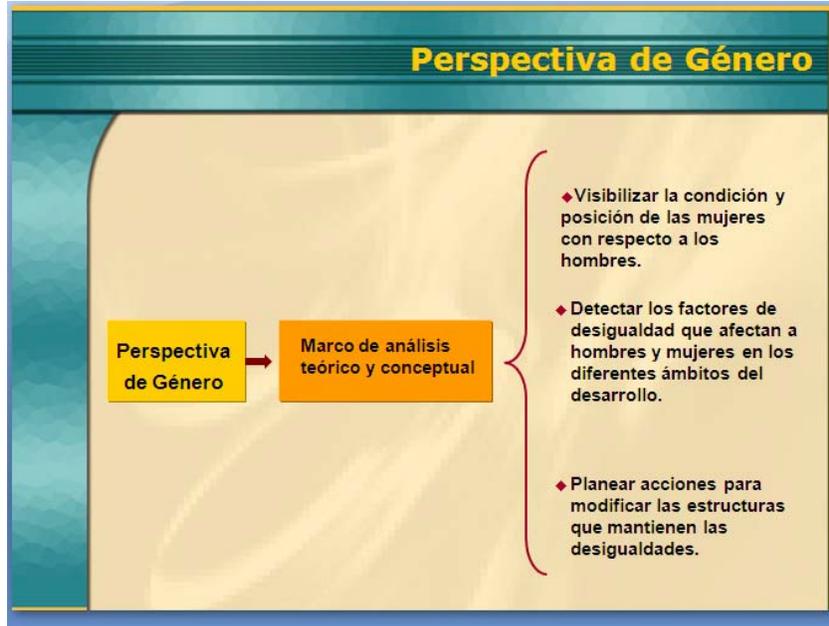
5.10 Presentación de la ponencia “Perspectivas de Género”



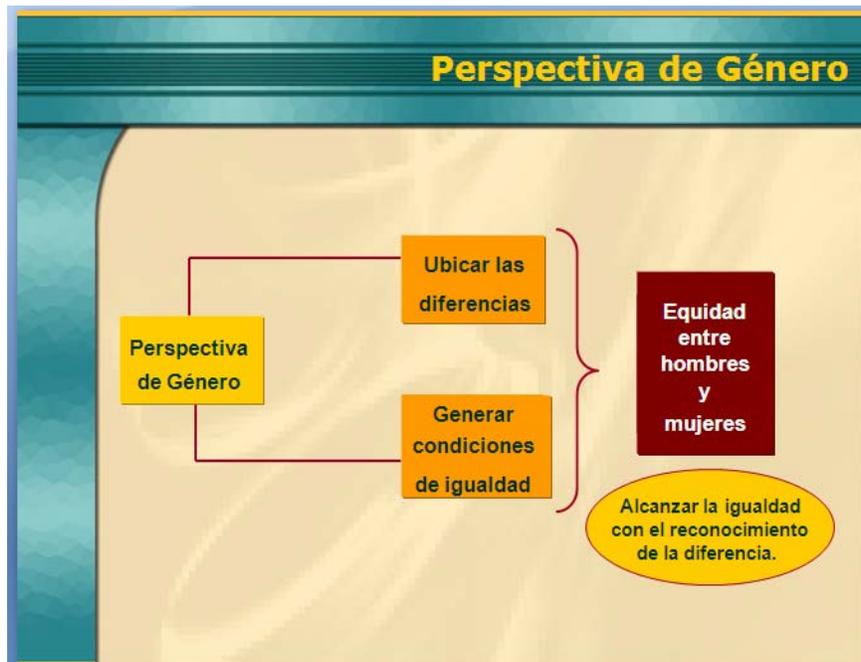
DIAPOSITIVA 1



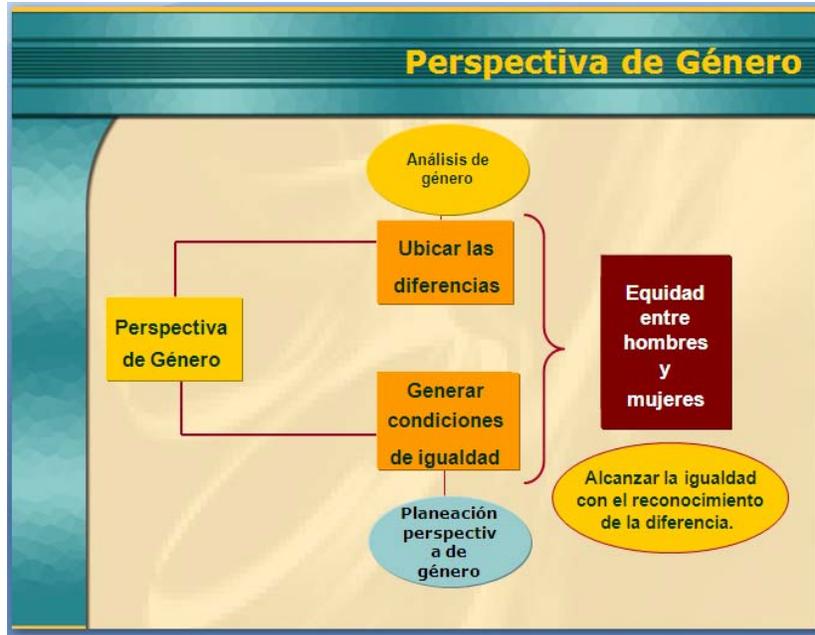
DIAPOSITIVA 2



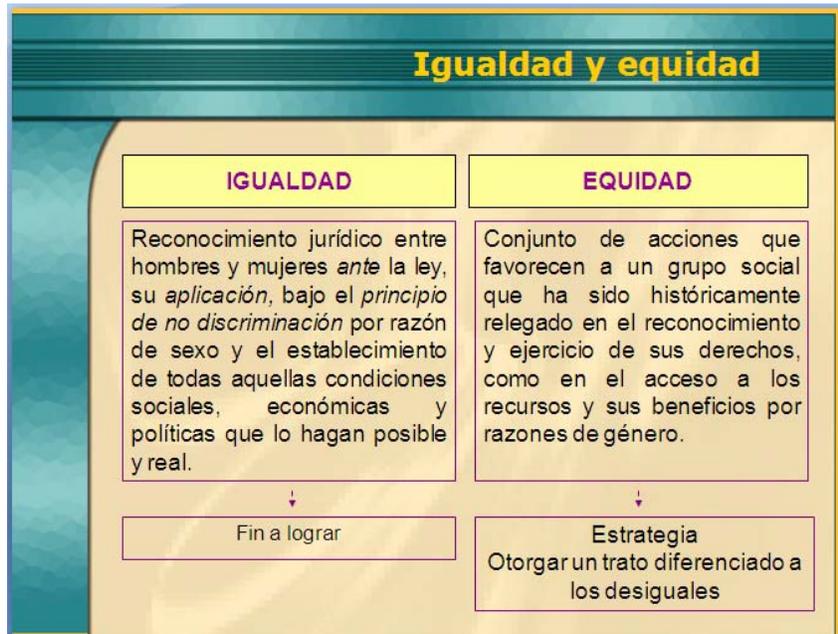
DIAPPOSITIVA 3



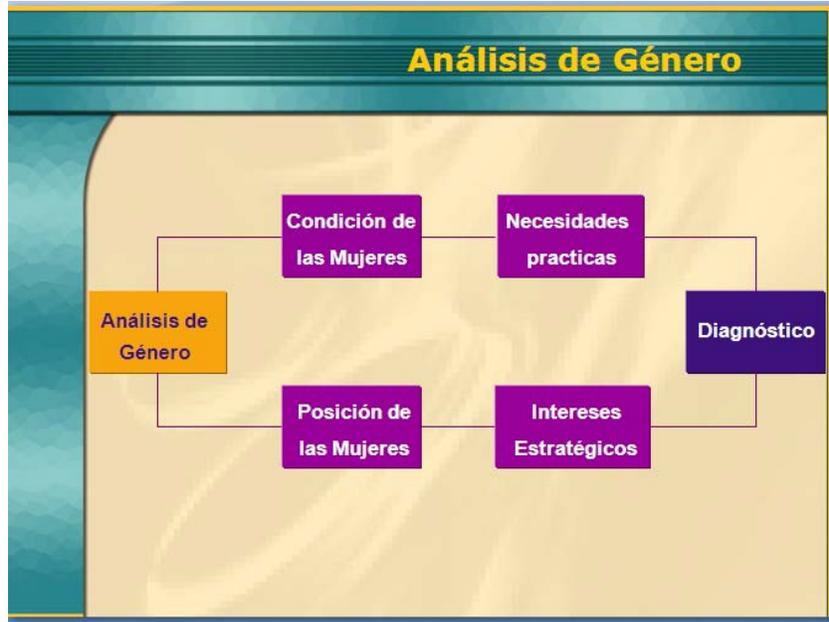
DIAPPOSITIVA 4



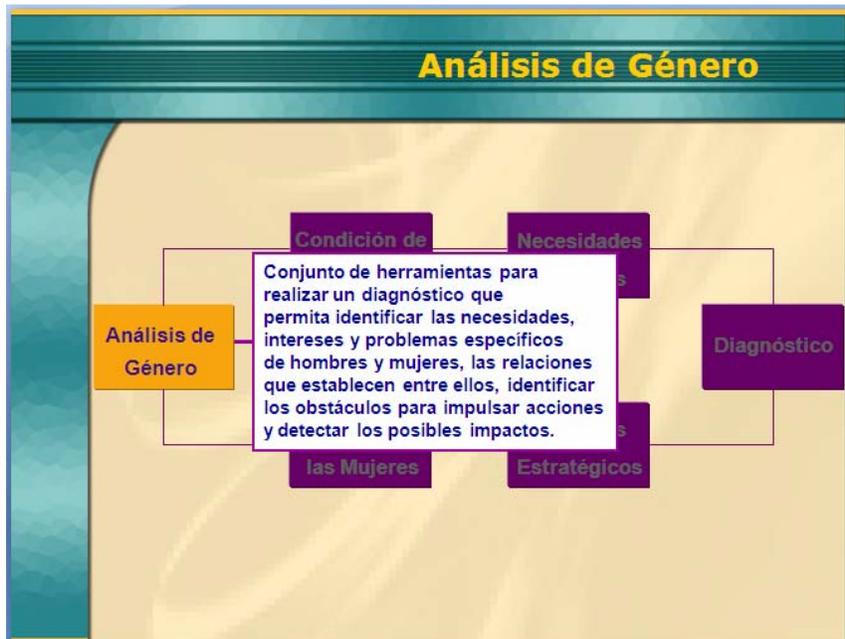
DIPOSITIVA 5



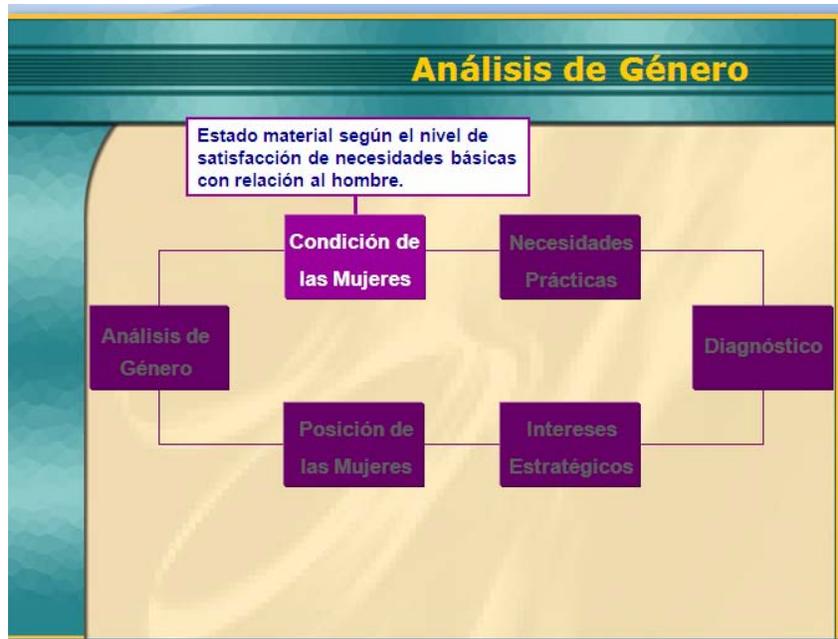
DIPOSITIVA 6



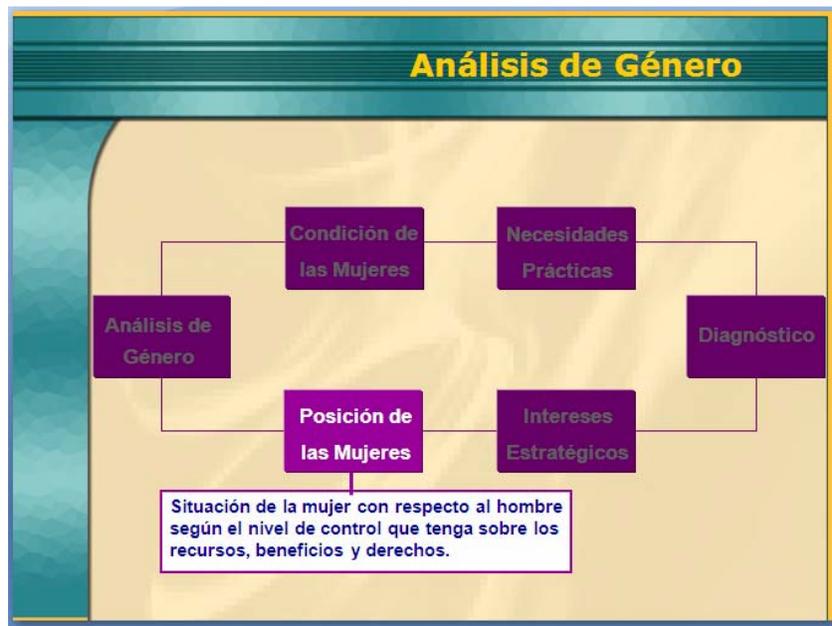
DIAPOSITIVA 7



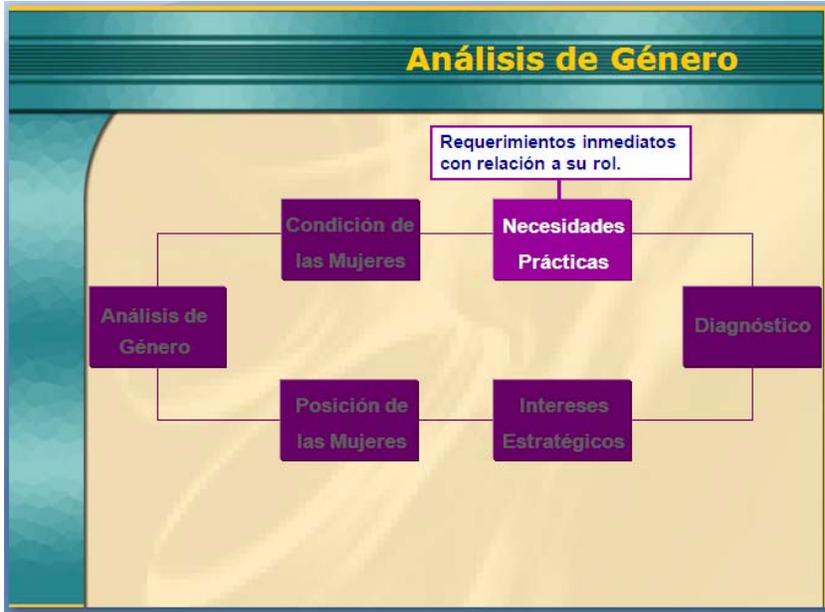
DIAPOSITIVA 8



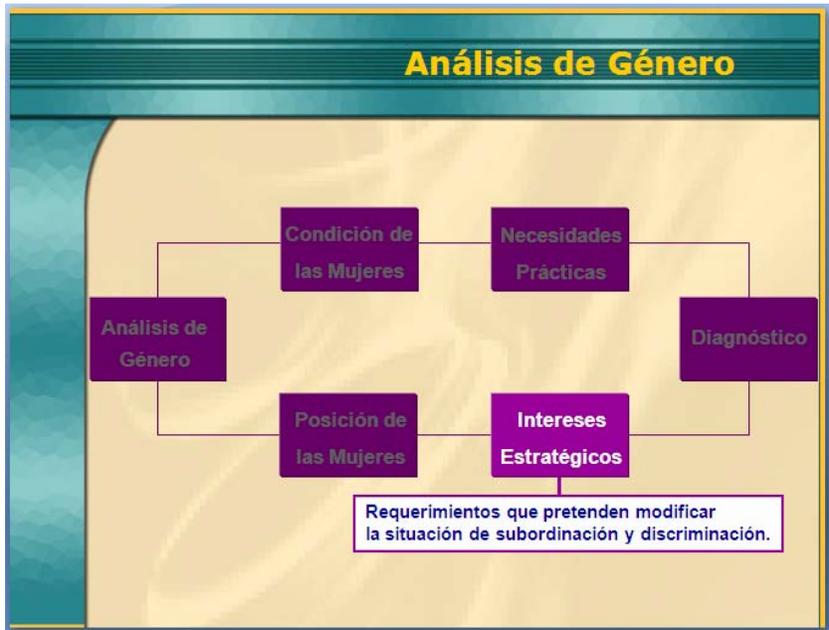
DIAPOSITIVA 9



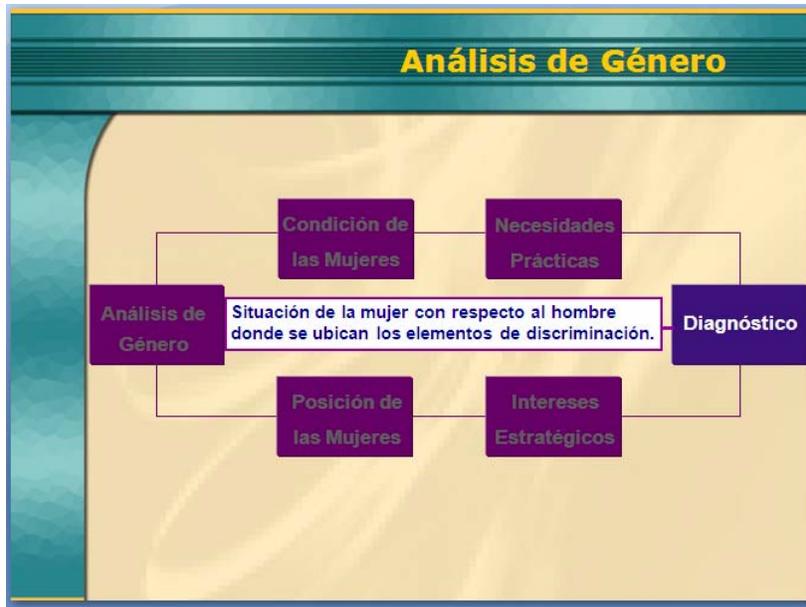
DIAPOSITIVA 10



DIAPOSITIVA 11



DIAPOSITIVA 12



DIAPOSITIVA 13

Condición	Posición
<ul style="list-style-type: none">• Necesidades prácticas<ul style="list-style-type: none">○ Disminuir trabajo doméstico○ Prevención de la salud○ Vivienda○ Alimentación• Intereses prácticos<ul style="list-style-type: none">○ Soluciones rápidas y a corto plazo.	<ul style="list-style-type: none">• Necesidades estratégicas<ul style="list-style-type: none">○ Ejercicio de sus derechos○ Igualdad de oportunidades○ Acceso a la propiedad y a la autonomía.○ Representación y toma de decisiones.• Intereses estratégicos<ul style="list-style-type: none">○ Modificar la posición implica cambios estructurales.

DIAPOSITIVA 14

Planeación con PEG

Planeación con perspectiva de género

- ◆ Analizar las relaciones de género, no a la mujer como categoría separada.
- ◆ Generar las mismas oportunidades para el acceso y control de sus derechos, recursos y beneficios.
- ◆ Satisfacer necesidades específicas tanto de mujeres como de hombres.

DIAPOSITIVA 15

Planeación con perspectiva de género

Actividades

Tareas iniciales

- Definir una política y un nuevo discurso institucional.
- Concertar políticamente los cambios para la integración de la PPG.
- Promover la asignación de recursos.
- Revisar y ajustar las estructuras y procedimientos institucionales.
- Revisar y ajustar instrumentos de planificación, de ejecución y evaluación:
 - Metodología y técnicas para el análisis de la situación.
 - Sistemas de recolección de información.
 - Formulación de estrategias y de objetivos de desarrollo.
 - Metodología de trabajo.
 - Sistemas de monitoreo.

DIAPOSITIVA 16



DIAPOSITIVA 17

5. 11 Comentarios durante la presentación “Perspectiva de Género”

 Blanca (Instituto CreActivate)	Comentó que tuvo un caso en donde había elaborado un manual del participante, pero que no les gusto a quienes les entregó el manual, porque en el documento, se dirigió a las personas con las y los, haciendo referencia a las mujeres y a los hombres, entonces tuvo que volver a realizar el manual adaptándolo a como ellos se lo habían pedido.
---	--

Balbina hizo referencia a una lámina de la ponencia, que es la que habla de la Planeación con Perspectiva de Género, y dio un ejemplo que paso hace muchos años, fue cuando la primera diputada que se acercaba a una comisión, y le negaron el acceso, porque aquí dice el diputado y entonces no puedes entrar a la comisión, y dijo que hay testimonios de, que no es correcto el lenguaje que fue utilizado, como un mecanismo de discriminación hacia la mujer.

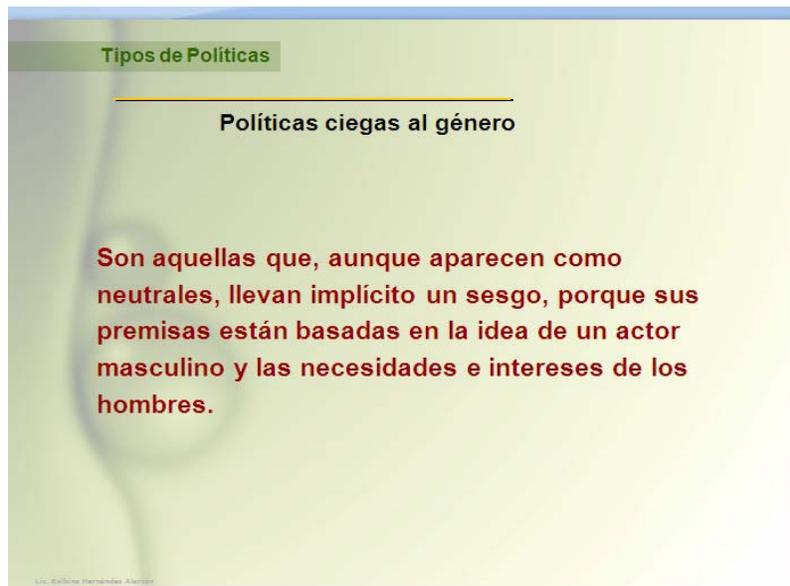
Entonces Balbina preguntó: ¿Bueno, que es lo que tendríamos que empezar por hacer?

 Rosi (IMEC)	“Precisamente sobre lo que estaba diciendo usted, [de la discriminación], yo le comentaba a la directora del IMEC, que a mi me gustaría implementar cursos de carpintería, de electricidad, para mujeres y ella me contestó ¿Qué? No Rosita, y yo le contesté, como no, porque eso a la larga le beneficiaría a ellas, en un determinado momento. Porque si ellas aprenden a poner un ventilador, o una instalación es un dinero extra que entra en su hogar, y me dijo vamos a verlo, y lo mismo fue con lo de la carpintería, y yo le dije a la directora, es que ya basta de corte y confección y de salón de belleza, ahorita ya es muy común, pero lo que necesitamos hacer es que la mujeres entren en ese plan.”
--	---

5.12 Presentación de la ponencia “Políticas Públicas hacia la igualdad de Género”



DIPOSITIVA 1



DIPOSITIVA 2

Tipos de Políticas

Políticas neutras al género

Acciones que reproducen los roles de género.

Esto ha dado lugar a políticas que favorecen a quienes controlan los recursos.

Estas políticas dejan intacta la división de recursos y reproducen los estereotipos de género.

Lic. Salina Hernández Alarcón

DIPOSITIVA 3

Tipos de Políticas

Políticas específicas de género (para mujeres)

Las acciones y argumentos a favor de las mujeres
Reconocimiento de haber desatendido las
necesidades de las mujeres
Han dado lugar a políticas que favorecen recursos y
actividades que ellas pueden controlar o de las que
pueden obtener beneficios.

No propician la transformación y pueden dejar
intacta la división existente de recursos y
responsabilidades.

Lic. Salina Hernández Alarcón

DIPOSITIVA 4

Tipos de Políticas

Políticas transformadoras o redistributivas de género

Buscan transformar las relaciones actuales de género en una dirección más democrática, redistribuyendo con mayor equidad los recursos, las responsabilidades y el poder.

Requiere de que los hombres renuncien a ciertos privilegios y asuman determinadas responsabilidades para lograr mayor equidad en los resultados de los programas de desarrollo.

Lic. Estelina Hernández Alarcón

DIAPOSITIVA 5

Enfoques de desarrollo

Enfoques de políticas con perspectiva de género

Mujeres en Desarrollo (MED)		Género en Desarrollo (GED)
Enfoque		
La mujer como problema		Un enfoque para el desarrollo
Perspectiva		
Las mujeres		Relaciones entre hombres y mujeres
Problema		
Exclusión de la mujer del proceso de desarrollo.		Relaciones de poder que generan desigualdades al interior de la sociedad, y entre hombres y mujeres.

Lic. Estelina Hernández Alarcón

DIAPOSITIVA 6

Enfoques de desarrollo

Enfoques de políticas con perspectiva de género

Mujeres en Desarrollo (MED)	Género en Desarrollo (GED)
Objetivo	
Desarrollo eficiente y eficaz	Desarrollo sostenido, equitativo y participativo
Solución	
Incorporar a la mujer en el proceso de desarrollo existente	Trasformar relaciones de desigualdad social, étnica, económica y de género

Lic. Estelina Hernández Alarcón

DIPOSITIVA 7

Enfoques de desarrollo

Enfoques de políticas con perspectiva de género

Mujeres en Desarrollo (MED)	Género en Desarrollo (GED)
Estrategias	
<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de mujeres con componentes de mujeres. • Aumentar la productividad de las mujer en la economía. • Aumentar sus ingresos. • Mejorar la atención a la familia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar necesidades determinadas por hombres y mujeres. • Mejorar la vida de los mismos. • Enfocar o retomar los intereses estratégicos.

Lic. Estelina Hernández Alarcón

DIPOSITIVA 8

Una Política de Género debe:

- ▶ Tener claro que el objetivo es erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres. Las actividades específicas con mujeres deben contribuir al logro de la equidad.
- ▶ Poner énfasis en cambiar el enfoque básico de la intervención más que en desarrollar una serie de actividades paralelas.
- ▶ Prestar atención al empoderamiento de las mujeres.
- ▶ Involucrar a los hombres en el objetivo de la equidad de género.

Lic. Dalila Hernández Alarcón

DIAPOSITIVA 11

Una Política de Género debe:

- ▶ Evitar que las políticas que se impulsen obstaculicen el avance de las mujeres.
- ▶ Ser parte de las políticas institucionales y no sólo un instrumento de un grupo de expertas.
- ▶ Contar con recursos humanos calificados y fondos suficientes para poder ejecutarlas.

Lic. Dalila Hernández Alarcón

DIAPOSITIVA 12

Transversalización de la perspectiva de género

- El enfoque de género debe “atravesar” todas las áreas y ámbitos.
- Requiere de analizar las implicaciones de todas las políticas, medidas o acciones, para asegurar que sus efectos sean equivalentes para mujeres y hombres.
- Se requiere de una instancia que la promueva, pero todas las áreas son responsable de impulsar el enfoque de género.

Lic. Raquel Hernández Álvarez

DIAPOSITIVA 13

La institucionalización de la perspectiva de género

Es proceso a través del cual las prácticas de una institución se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en la estructura y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas por la institución

Lic. Raquel Hernández Álvarez

DIAPOSITIVA 14



DIAPOSITIVA 15

5.12 Comentarios que surgieron durante la segunda presentación:

Balbina comentó lo siguiente: “Generar proyectos que las mujeres subsidien con su trabajo, sin que se les pague un sueldo, sin que haya condiciones laborales, y que se estén autoexplotando, son todas esas cosas que de repente hemos dejado de ver, por decir vamos apoyar y te damos el proyecto, se requiere fundamentalmente procesos de comercialización, procesos de capacitación y competitividad. Por ejemplo Semarnat lo que está tratando de hacer es impulsar proyectos, que resuelvan las necesidades, las inmediatas que significa, la conservación del recurso natural o el aprovechamiento del recurso. Es muy ocupante ver como las políticas públicas tienen que ser transversales y no institucionalizarse. Lo que se tiene que hacer es generar políticas donde se repartan los recursos y las responsabilidades. Obviamente esto requiere de que muchos hombres renuncien a ciertos privilegios y acepten lo que son sus responsabilidades pero esto es lo que hace más difícil la cosa, porque los hombres no lo van a aceptar, porque ellos están que son mejores que nosotras, sin embargo hay muchos hombres que están de acuerdo con modificar estas cosas.”

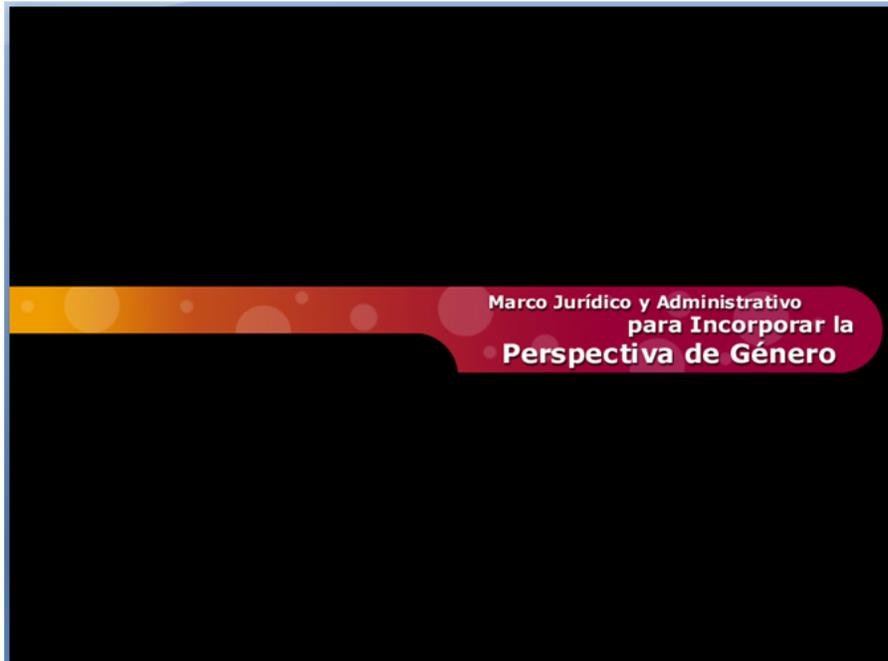
La ponente agregó: “Ustedes hoy van a ver la realidad desde otra perspectiva, van a ver cuando salgan de aquí, cuantas veces hacen comentarios discriminatorios hacia las mujeres, es más los van a empezar a escuchar y van a empezar a tener consecuencias de que están convencidas de ya no ser, les va a costar trabajo redactar un oficio, en donde redacten en masculino porque de principio ustedes ya tienen los conocimientos. Y esto va a hacer que lo registren cada mañana en su actuación cotidiana, en sus relaciones sociales y en la familia. La cuestión que una política de género ya no implica, que no hay que ceder, pero tampoco implica pelearse. Por otra parte hay que prestar mucha atención en el empoderamiento de las mujeres, es decir en poder suposición sobre todas las cosas, hay que involucrar a los hombres en el sentido de que el género no es un asunto que le toque solo a las mujeres, como decía el titular de la SAGARPA en el aniversario del 15 de octubre, que los asuntos de mujeres, son asuntos de mujeres y lo tiene que resolver las mujeres, no lo tienen que hacer hombres y mujeres. Por eso insisto, la perspectiva de género no es estar en contra de los hombres, es estar en contra del estereotipo de lo femenino, de lo masculino. Los hombres son maravillosos como las mujeres también.”

La ponente dio un ejemplo que tiene que ver con los estereotipos y con cómo se generan estos efectos en lo que es la salud sexual y reproductiva.

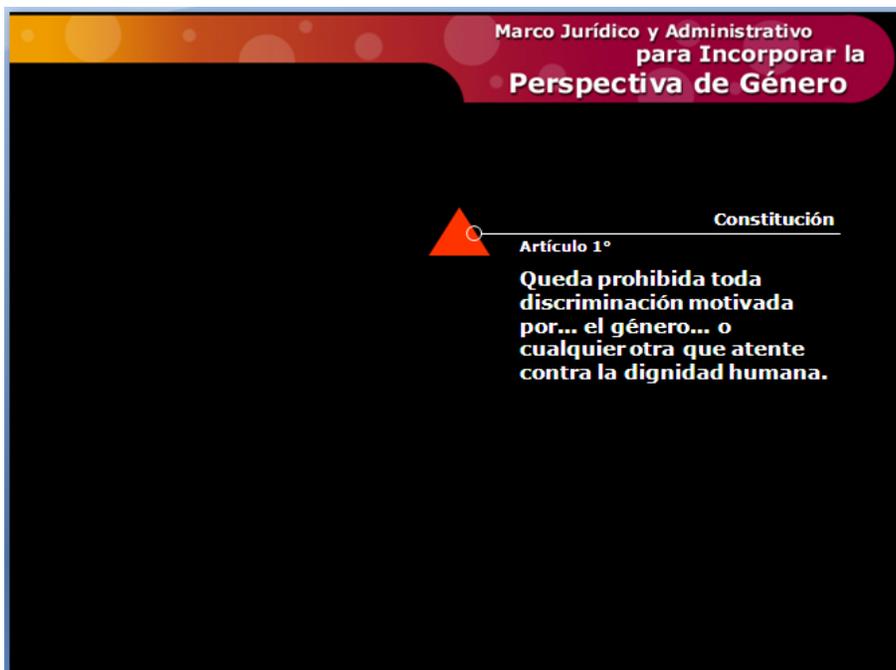
“Cuando yo trabajaba en la comunidad, se me acercó una chica que atendía [...] la tienda de abasto y estaba muy contenta porque su marido la dejó participar en el grupo y la dejó atender la tienda, ya habían decidido no tener más hijos, pues ya tenían 3, y la muchacha tenía como 19 años, era analfabeta y estaba ya atendiendo la tienda, ya que todos los que son analfabetas desarrollan una habilidad lógica matemática, pasó un tiempo y ella, estaba muy triste y tenía la cara demacrada, le pregunté que es lo que pasaba y me dijo que estaba embarazada, pero me habías dicho que te estabas cuidando, y me contestó lo siguiente: todas las noches le ponía a mi marido el condón y le dije como se lo ponías, y me dijo: yo lo metía al agua y le daba el tectito, ella no sabía como se ponía, ¿cual era su único referente? Pues los tés de la caja, entonces le daba al individuo su té de látex todas las noches, pero lo triste del asunto es ¿cuál fue el efecto?, el marido, consideró que la engañaba porque si él tomaba anticonceptivo todas las noches, entonces ella se fue con otro, por lo tanto, ese hijo no era de él, al otro día no volví a ver a la muchacha, dicen que el marido la golpeó y no se supo más”.

Agregó: “el estereotipo de género, supone que no hay que enseñarle las partes íntimas, y supone que las mujeres tiene que cuidar el miembro sexual del otro, la responsabilidad de la salud sexual y reproductiva era de ella y no del propio hombre, porque la enfermera no abrió el sobre y no le enseñó a utilizar el condón, pero, porque tendría que enseñárselo, si ella ni siquiera es la dueña del miembro, lo que tenía que hacer era haberse acercado a los hombres y ellos haber usado el condón de manera correcta, porque la responsabilizaron de una conducta sexual, si es responsabilidad de los hombres, en este caso y no de las mujeres, ¿porque la política pública permitió que eso pasara?, me impactó y me sigue dando mucho coraje; además nadie sabe ni siquiera de donde venía la chica, que le paso, donde está y nosotros que hacemos para evitar eso. No les enseñaron ni siquiera a utilizar un anticonceptivo porque es malo, a costa de la muerte de otro, eso es ejercer un beneficio, es hacer una política pública válida, por tanto, se requiere de una instancia que promueva el uso del condón, pero todas las áreas son responsables, si bien es cierto, el sector salud tiene un área o una dirección general, en temas de género, no es la única que debe transversalizar el tema de la perspectiva de género”.

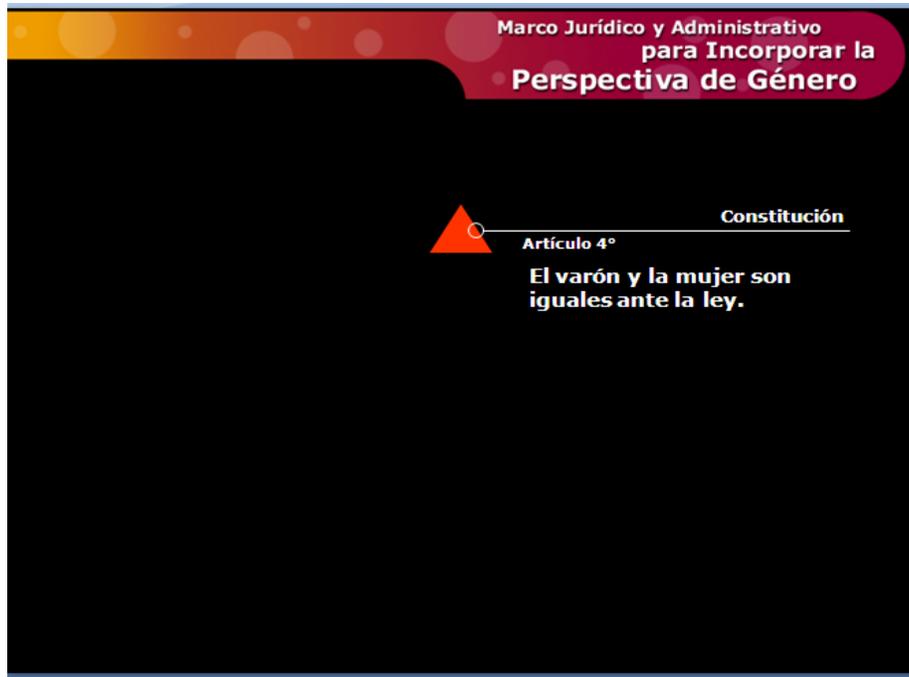
5.13 Presentación de la ponencia “Marco Jurídico y Administrativo para incorporar la perspectiva de género”



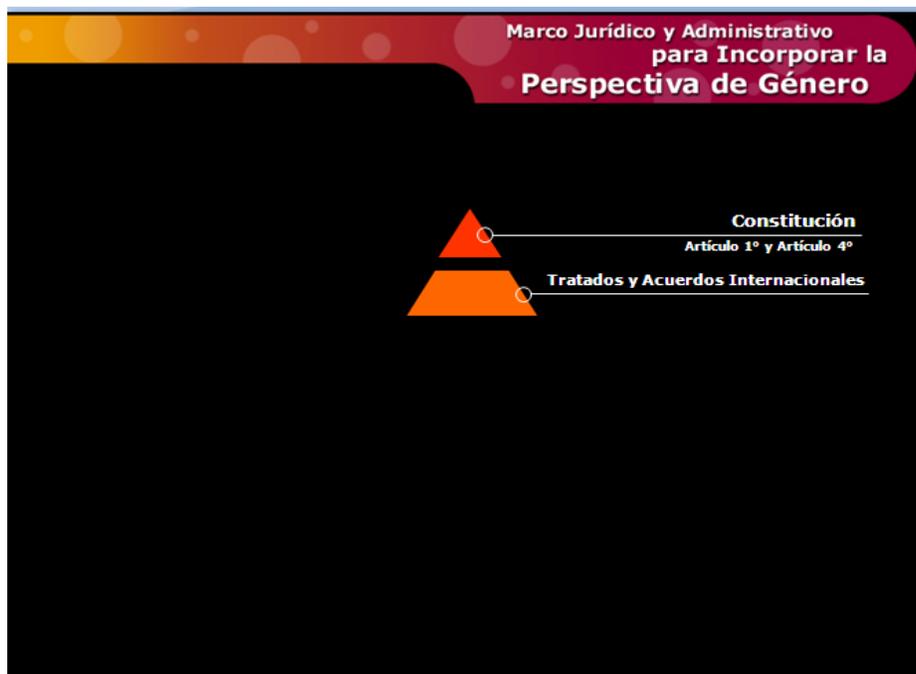
DIAPOSITIVA 1



DIAPOSITIVA 2



DIAPOSITIVA 3



DIAPOSITIVA 4

Marco Jurídico y Administrativo para Incorporar la Perspectiva de Género

Constitución
Artículo 1º y Artículo 4º

Tratados y Acuerdos Internacionales

- ✓ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1989).
- ✓ Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo (Agenda 21, 1992).
- ✓ Convenio sobre Diversidad Biológica, CDB (1992).
- ✓ Convención de Lucha contra la Desertificación, CLCD (1994).
- ✓ Cuarta Conferencia Mundial, Pekin- Inciso K (1995).
- ✓ Metas del Milenio (MM).

DIPOSITIVA 5

Marco Jurídico y Administrativo para Incorporar la Perspectiva de Género

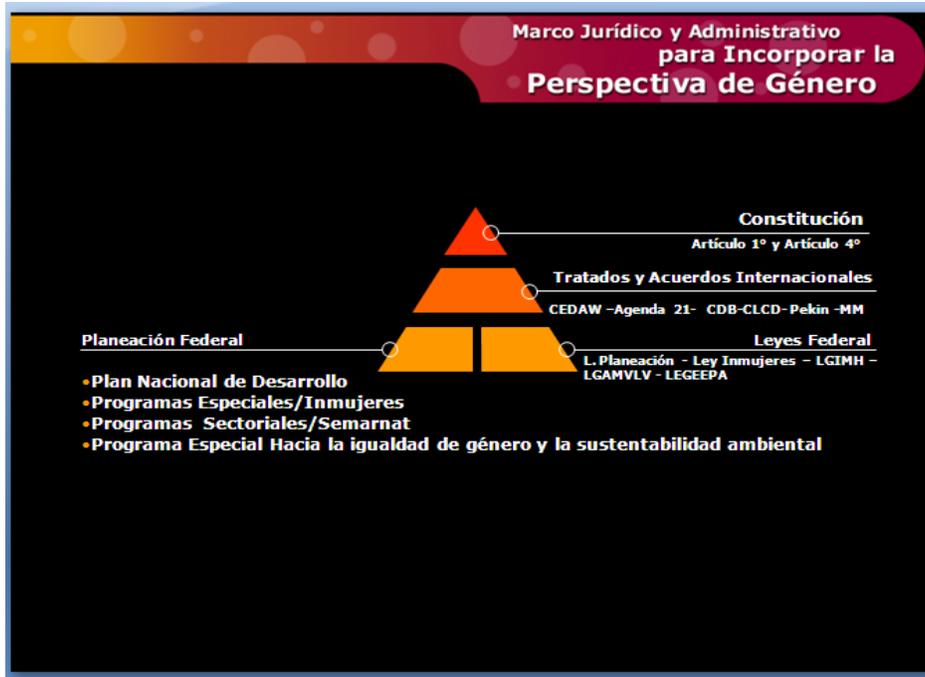
Constitución
Artículo 1º y Artículo 4º

Tratados y Acuerdos Internacionales
CEDAW -Agenda 21- CDB- CLCD-Pekin- MM

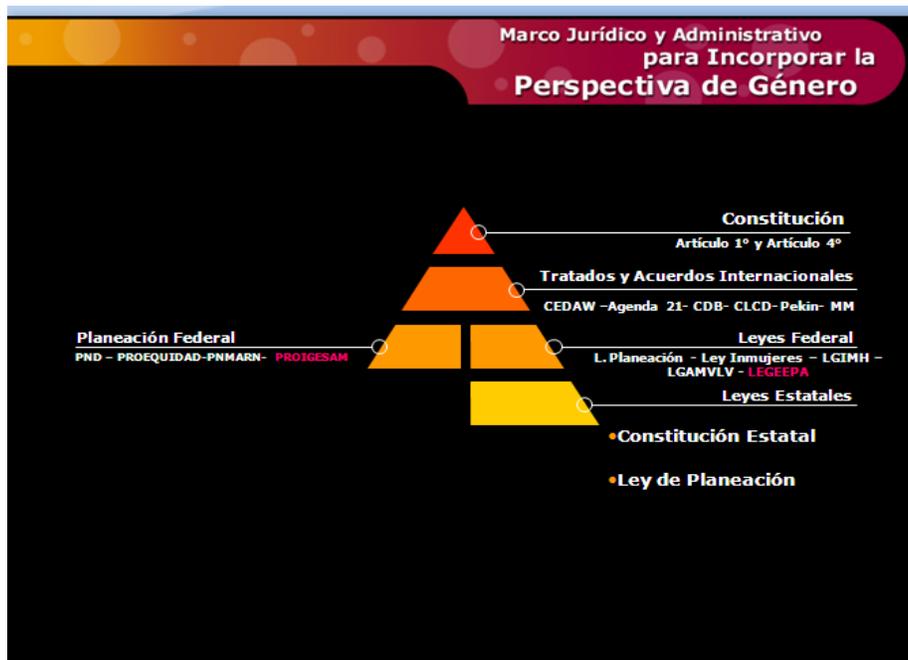
Leyes Federal

- Ley de Planeación
- Ley de Servidores Públicos
- Ley del Inmujeres
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente (LEGEEPA)

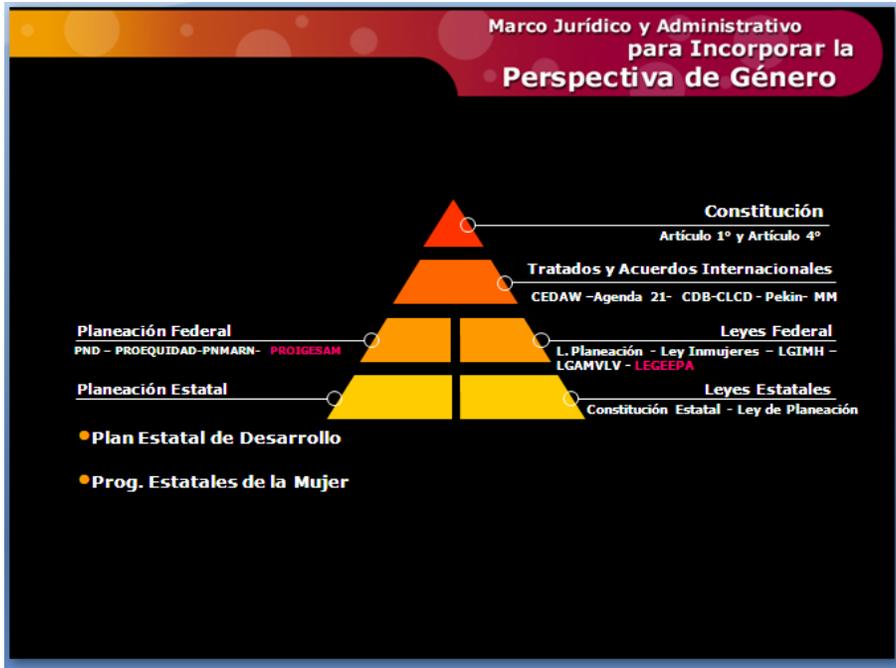
DIPOSITIVA 6



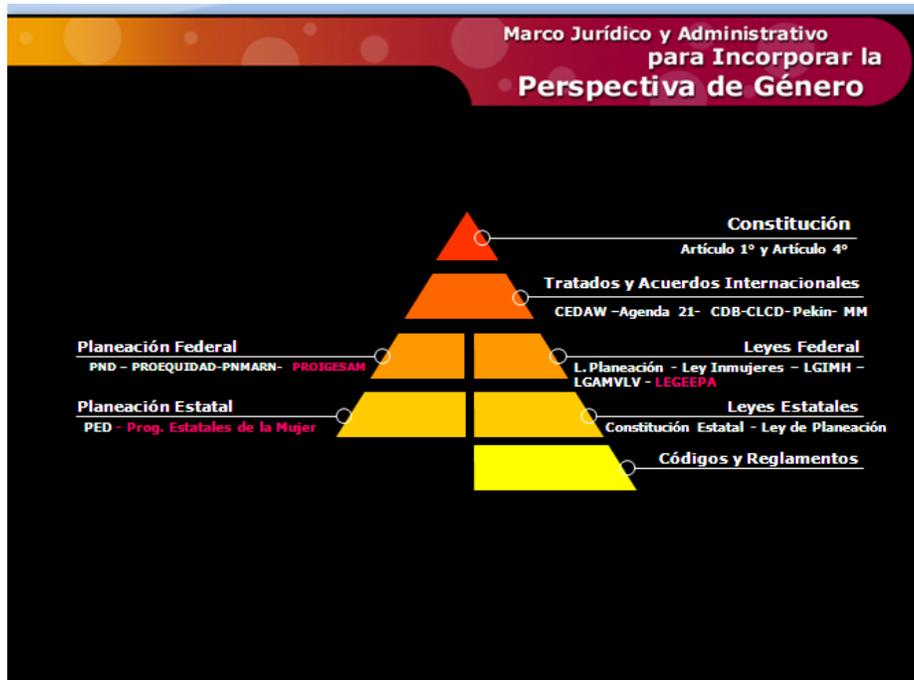
DIPOSITIVA 7



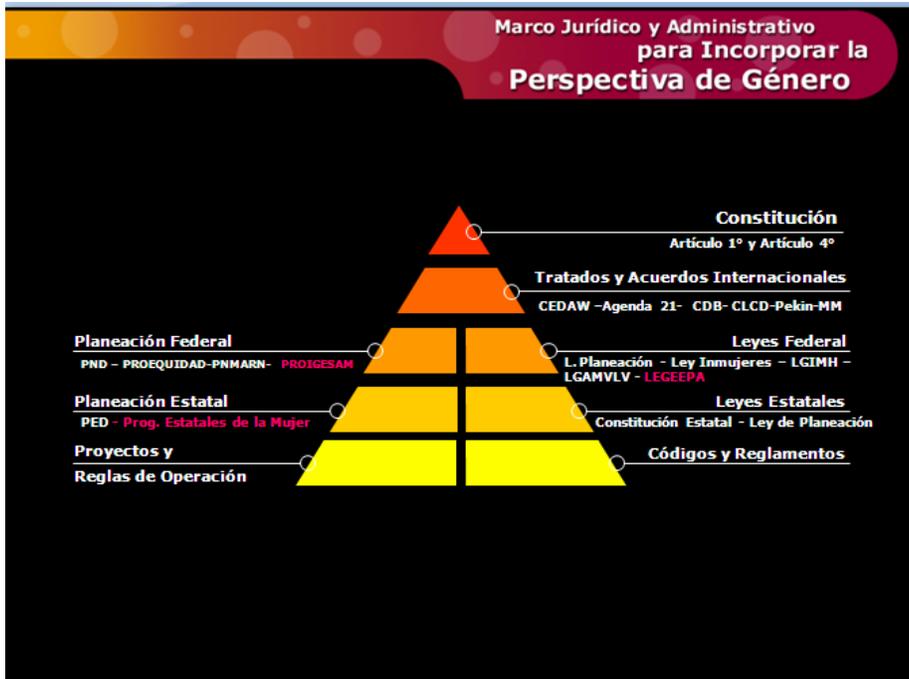
DIPOSITIVA 8



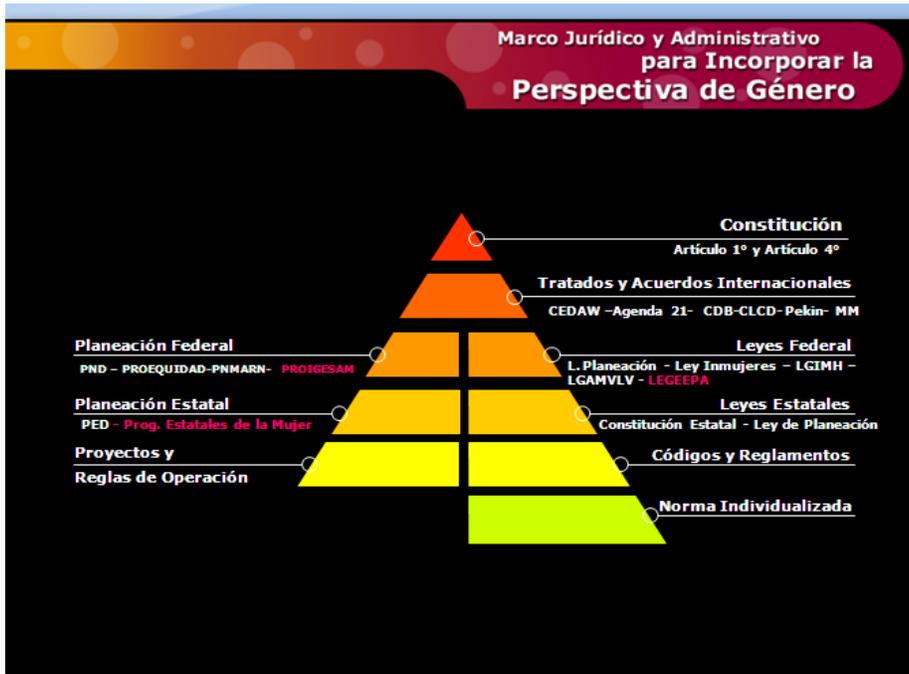
DIAPOSITIVA 9



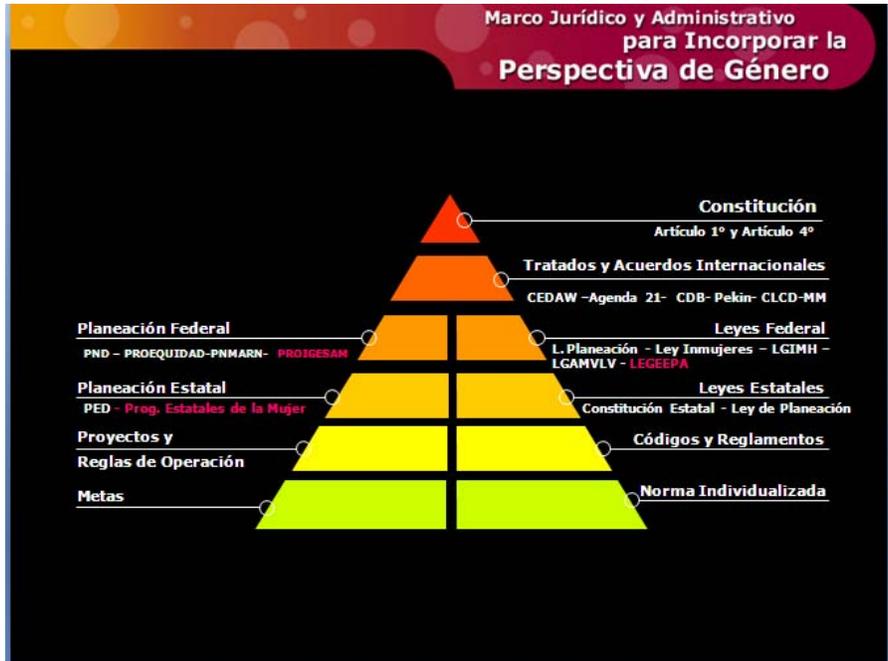
DIAPOSITIVA 10



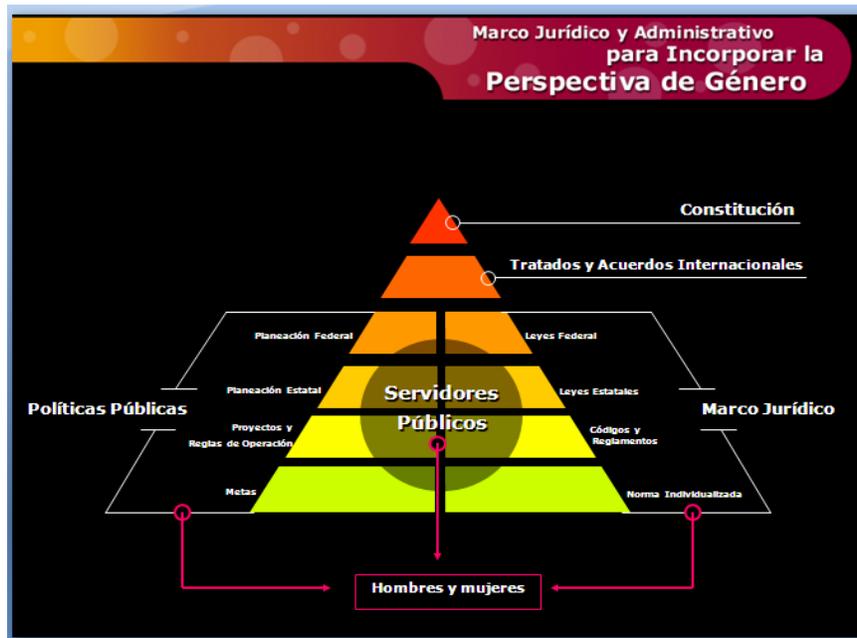
DIAPOSITIVA 11



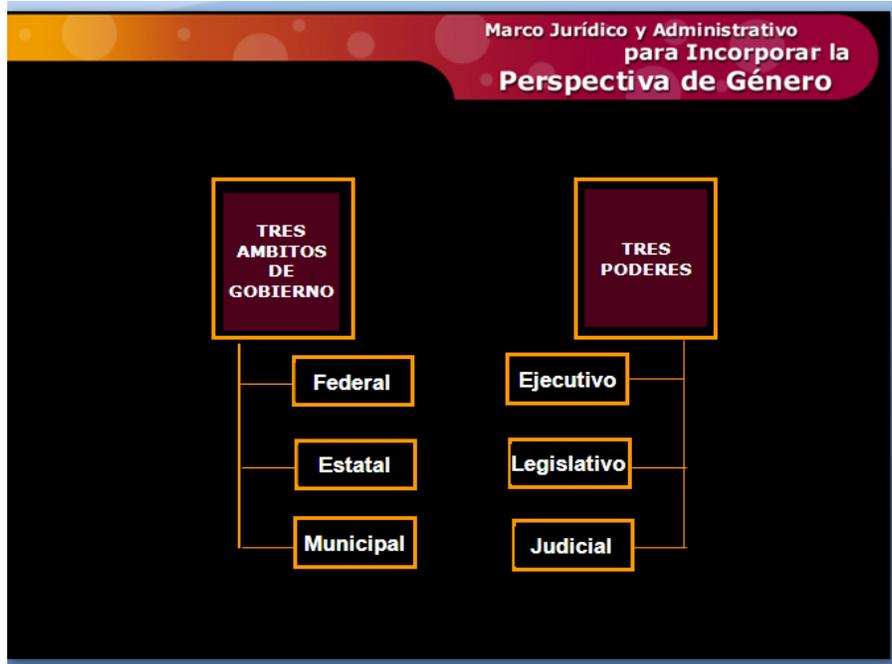
DIAPOSITIVA 12



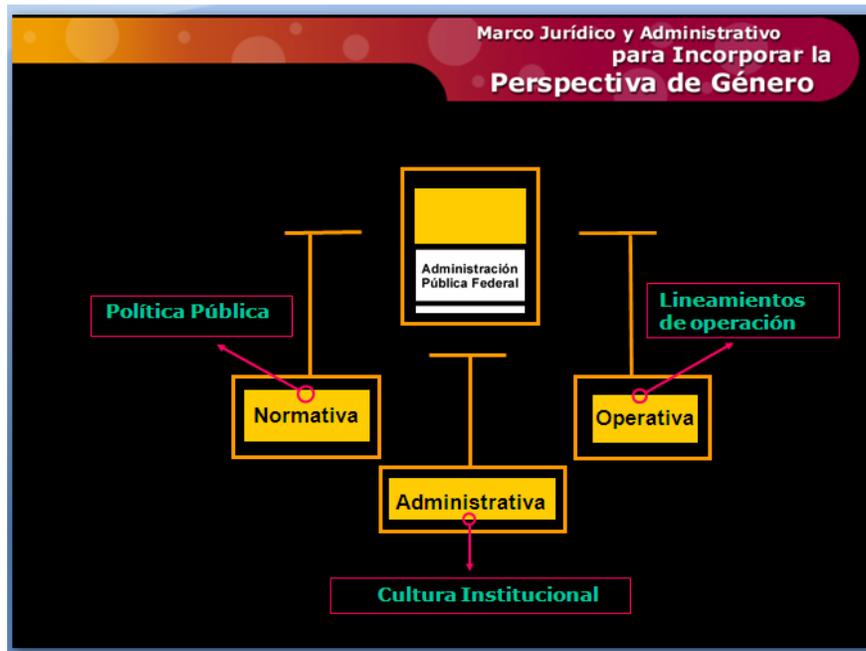
DIAPOSITIVA 13



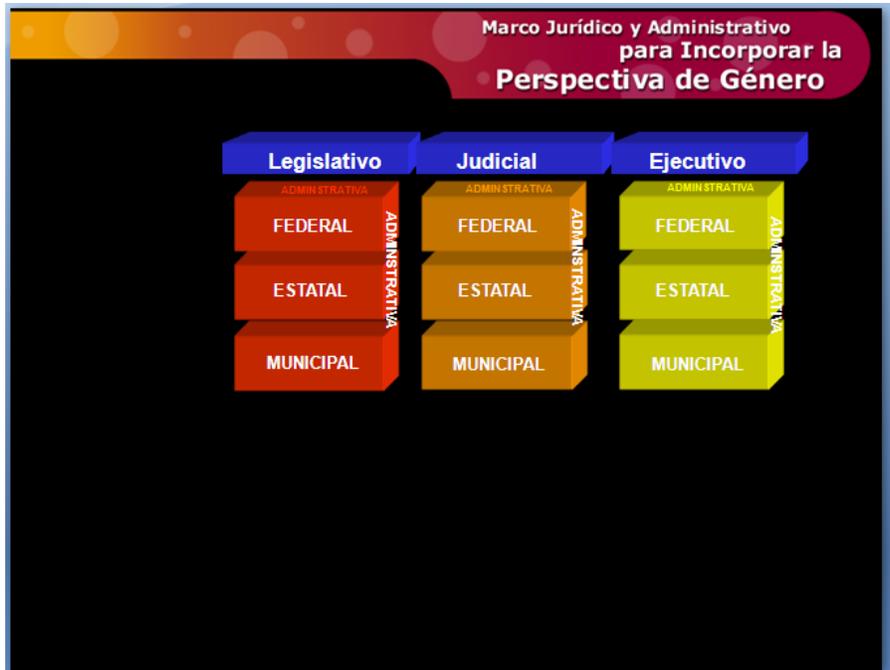
DIAPOSITIVA 14



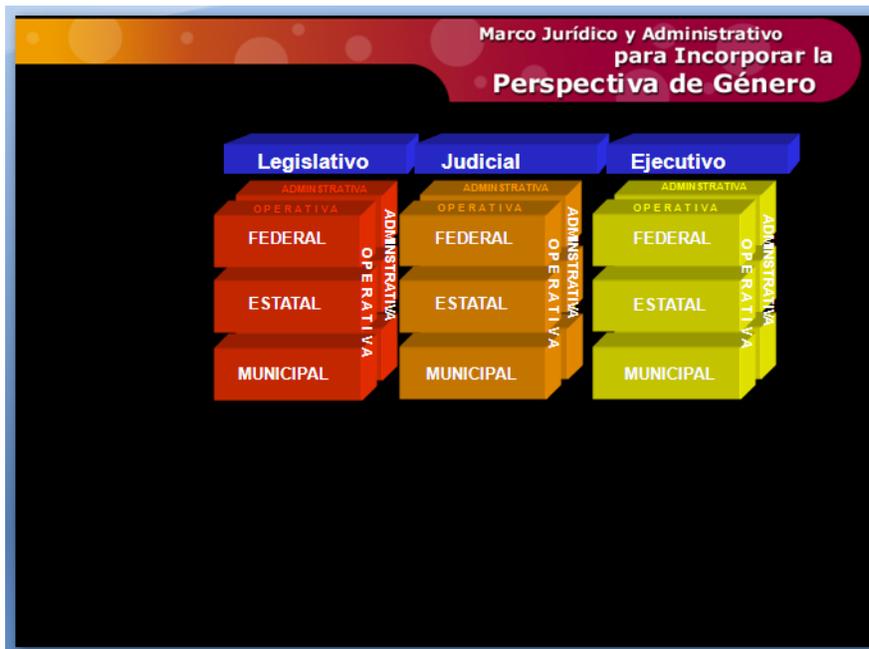
DIAPOSITIVA 15



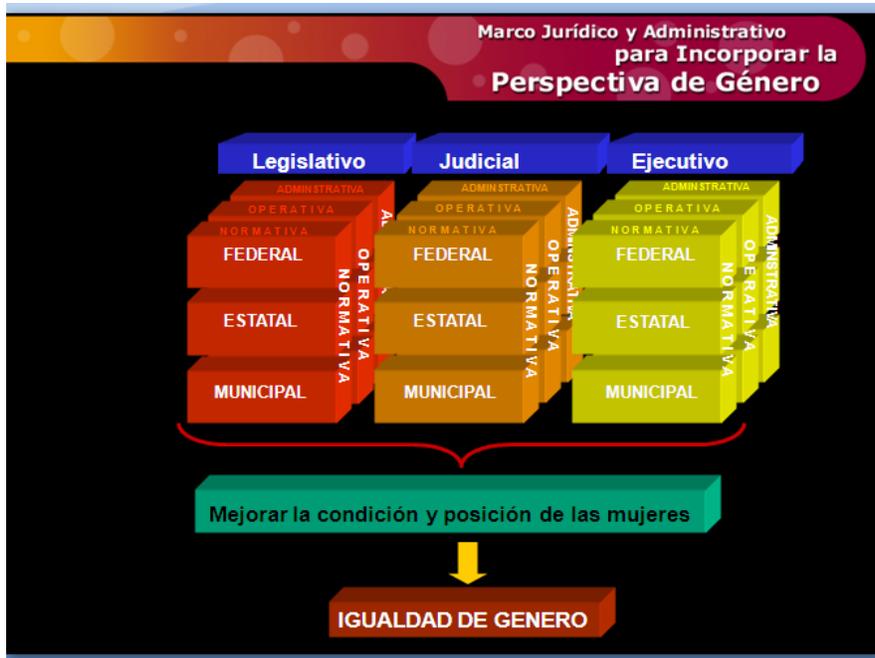
DIAPOSITIVA 16



DIAPOSITIVA 17



DIAPOSITIVA 18



DIAPOSITIVA 18

Marco Jurídico y Administrativo para Incorporar la Perspectiva de Género

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo

Regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. (Art. 1)

Responsabilidades del Gobierno Federal

- Coordinar acciones para la transversalidad de la perspectiva de género.
- Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como las acciones afirmativas.
- Incorporar la asignación de recursos en el PEF. (Art. 12)

DIAPOSITIVA 19

Marco Jurídico y Administrativo
para Incorporar la
Perspectiva de Género

PRESUPUESTO DE EGRESOS DE LA FEDERACIÓN 2008

Artículo 25

- Incorporar la perspectiva de género en los programas y reflejarla en la matriz de indicadores
- Identificar la población objetivo atendida diferenciada por sexo.
- Generar sistemas de información desagregada por sexo, grupo de edad, región del país, entidad federativa y municipio, que generen indicadores con perspectiva de género.
- Incluir en los programas y campañas de comunicación social mensajes que promuevan la igualdad y la erradicación de la violencia de género, de roles y estereotipos.
- Las disposiciones serán obligatorias en los programas de desarrollo social y se informará trimestralmente.

DIAPOSITIVA 20

Marco Jurídico y Administrativo
para Incorporar la
Perspectiva de Género

LGIMH

Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como las acciones afirmativas.

PEF 2008

Impulsar la igualdad de género a través de incorporar la perspectiva de género en el diseño, elaboración y aplicación de los programas de la APF

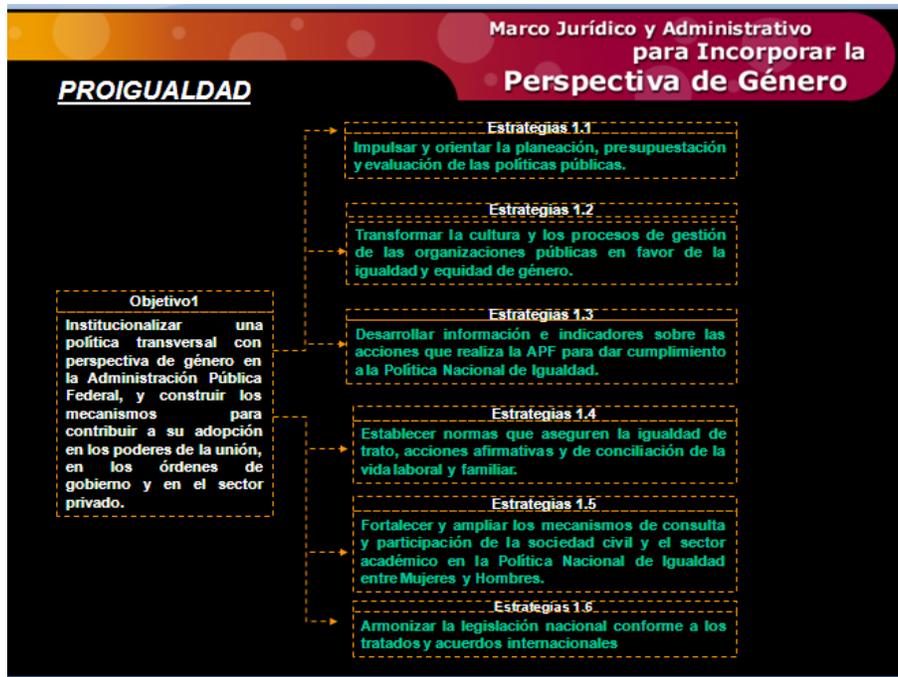
Información desagregada por sexo

Indicadores de resultados y de gestión

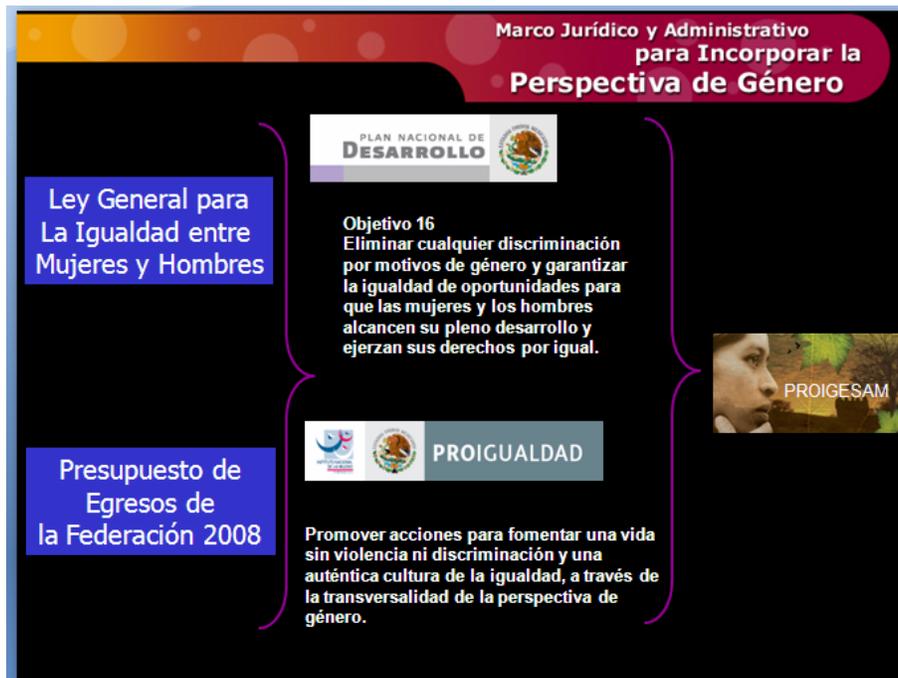
Garantizar mecanismos de acceso de las mujeres a los beneficios, (modificar reglas)

Diseñar acciones afirmativas (fondos para mujeres).

DIAPOSITIVA 21



DIAPOSITIVA 22



DIAPOSITIVA 23

5.14 Cierre de sesión

Balbina dijo: “Ojala que toda esta información que les proporcioné y lo que hablamos sobre las experiencia que hemos tenido y de contagiarlas de que eso no es nada fácil, les haya servido, es bien importante, bueno a 20 años de distancia luego de esto diría que hemos avanzado mucho, sinceramente cuando yo trabajaba con la mujeres ni siquiera se utilizaba la palabra empoderamiento y hoy verlo, incluso en una ley es maravilloso, no es suficiente y nos falta muchísimo, pero si hay gente como ustedes, que sepan inyectar esos conocimientos, entonces si vamos a poder lograrlo, cambiar las relaciones de género”.

Con esto se despidió la ponente y agradeció la participación de las(os) asistentes. Por su parte Dolores (Ecosur), le da las gracias a la Dra. Balbina por su presentación y les dijo a los asistentes que dos de sus compañeras le preguntaron sobre los trabajos, y ella les respondió a los participantes que no va a ver un trabajo particular o individual que entregar, la idea general con que se diseñó el seminario era que se hicieran las presentaciones y que estas, sirvieran de pretexto para reflexionar, discutir y que ustedes mismas o mismos, hicieran una especie de lista o sugerencia en este caso, que se pudieran plasmar en el documento que se va a entregar al instituto de la mujer y ver si de esa manera, los participantes, puedan identificar también elementos de colaboración interinstitucional o aspectos que quieran. Para que sus jefes o sus instituciones puedan tomar lo que les interese. También mencionó que, consideraran un poco lo que dijo Balbina, que no todas las decisiones depende de las mujeres, pero si se avanza y damos este paso, seria muy rico, es decir, no que las recomendaciones la hagamos los organizadores del taller en función de lo que estamos haciendo, si no que ustedes, los participantes, mismos que están en la acción nos hagan la recomendaciones, para que queden plasmadas en un documento, que después, personas como la Dra. Balbina puedan retomarlas para decir, que se tienen sugerencias y que surgieron de las mismas funcionarias. Ya por último mencionó también que, si tenían propuestas particulares que las pongan en el globo de los sueños, agradeció a los participantes, culminando el taller a las 2:25pm.

SEXTA SESION DEL SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

Promoción de la transversalidad de género y la participación ciudadana
19 de noviembre de 2008

6.1 Inicio de las actividades

La sesión inició a las 10.00 a.m. Dolores Molina (ECOSUR) dio la bienvenida a las(os) asistentes y presentó a la ponente, la maestra Gloria Zafrá, profesora del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (UABJO), quien es maestra en sociología y especialista en Movimientos Sociales de Género. La maestra Zafrá tiene diversas publicaciones sobre género y actualmente está coordinando un estudio sobre impacto de la Migración en el papel de las mujeres en el ámbito público.



Figura 6.1 Presentación de la ponente

La Maestra Gloria dio los buenos días a los participantes, agradeció por la invitación que se le realizó y mencionó que el objetivo de su presentación sería compartir con el grupo la experiencia que ella tuvo en el Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO).

La ponente inició su plática comentando que el IMO se inauguró en 2002 por decreto del gobierno de Oaxaca. La dirección desde entonces ha estado a cargo de una ex diputada. El objetivo del Instituto era coordinar la atención asistencial a las mujeres. Surge con un carácter corporativo. Ayudaban a las mujeres dándoles despensas, cursos y talleres. Al principio parecía que era un satélite del partido político en el poder en Oaxaca, que era el PRI. Poco tiempo después de la apertura del Instituto se llamó a un equipo de personas provenientes de la academia y de ONG's. Este equipo estuvo encargado de identificar un nuevo objetivo para el IMO, lo cual les tomó aproximadamente siete meses.



Figura 6.2 Presentación de la ponencia

Parte fundamental de la nueva propuesta para el IMO consistió en la realización de una capacitación sobre género para funcionarias(os) publicas(os) a distintos niveles. Con esto se buscaba promover además una discusión sobre transversalización de género. Finalmente mencionó que esta experiencia es la que quería compartir con la audiencia.

6.2 Presentación de la ponencia “Políticas públicas con perspectiva de género”

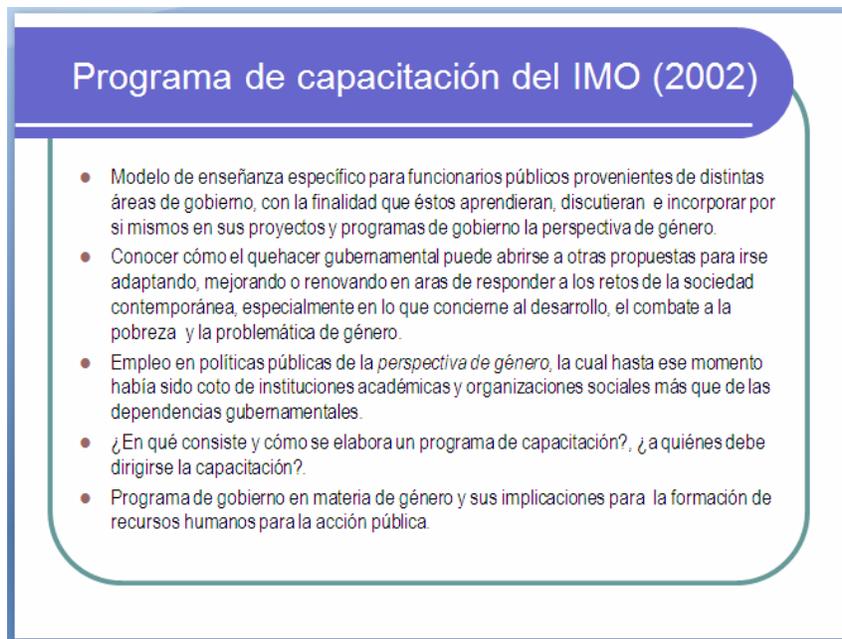


INSTITUTO DE LA MUJER OAXAQUEÑA

**Políticas públicas con perspectiva de género.
Análisis del Programa de Capacitación en
Género desarrollado por el Instituto de la
Mujer Oaxaqueña (2002)**

Mtra. Gloria Zafra

DIPOSITIVA 1



Programa de capacitación del IMO (2002)

- Modelo de enseñanza específico para funcionarios públicos provenientes de distintas áreas de gobierno, con la finalidad que éstos aprendieran, discutieran e incorporar por sí mismos en sus proyectos y programas de gobierno la perspectiva de género.
- Conocer cómo el quehacer gubernamental puede abrirse a otras propuestas para irse adaptando, mejorando o renovando en aras de responder a los retos de la sociedad contemporánea, especialmente en lo que concierne al desarrollo, el combate a la pobreza y la problemática de género.
- Empleo en políticas públicas de la *perspectiva de género*, la cual hasta ese momento había sido coto de instituciones académicas y organizaciones sociales más que de las dependencias gubernamentales.
- ¿En qué consiste y cómo se elabora un programa de capacitación?, ¿a quiénes debe dirigirse la capacitación?
- Programa de gobierno en materia de género y sus implicaciones para la formación de recursos humanos para la acción pública.

DIPOSITIVA 2

¿EN QUÉ CONSISTE LA CAPACITACIÓN EN GÉNERO?

- a. Las mujeres en el mundo se encuentran en situación de desventaja en la mayor parte de ámbitos sociales donde estas se desempeñan;
- b. Las mujeres, la otra mitad del mundo, son factores decisivos en el desarrollo de los pueblos;
- c. Los gobiernos de la mayoría de los países en el mundo han hecho muy poco por aliviar sus rezagos y:
- d. Los gobiernos son los principales responsables en diseñar las políticas públicas pertinentes para favorecerlas y elevarlas a condiciones de igualdad social.

DIAPOSITIVA 3

¿POR QUÉ LA CAPACITACIÓN EN GÉNERO?

- Al sector público le falta comprender y aprehender una nueva manera de explicar las diferencias y desigualdades que se presentan entre hombres y mujeres
- En las instituciones de carácter público prevalecen los enfoques que minimizan no sólo las diferencias de vida y de ser entre mujeres y hombres, los cuales no reconocen las relaciones de desigualdad y la inequidad vital entre ambos géneros como producto del orden social.
- La capacitación tiene el propósito de ayudar a realizar diagnósticos a los planificadores interesados en el uso eficiente de recursos y a incrementar la participación de las mujeres en la vida pública, especialmente en el ámbito económico.
- **Promover la perspectiva de género como una herramienta teórico-metodológica con un rigor científico** para ponerla al servicio de los hacedores de políticas públicas y, de asumirla como una perspectiva para un cambio social

DIAPOSITIVA 4

¿POR QUÉ LA CAPACITACIÓN EN GÉNERO?

- a. La educación es uno de los factores que mayor influencia tiene en el comportamiento de las personas pues contribuye a transformar la mentalidad de estas y favorece la adopción de valores y actitudes;
- b. La perspectiva de género se ha desarrollado en la teoría y como herramienta metodológica de explicación de la problemática social en las instituciones académicas;
- c. Las experiencias de las instituciones de gobierno en materia de aprendizaje de dicha perspectiva han respondido más bien a un pragmatismo que los ha llevado a adoptar formas limitadas de capacitación que a la vez les ha impedido obtener resultados satisfactorio y;
- d. Ante la falta de experiencias concretas, el reto es construir una propuesta con rigor científico desde una posición que conciba a, hombres y mujeres, como sujetos sociales, conscientes y activos capaces de contribuir a modificar su entorno.

DIAPOSITIVA 5

De la selección del universo a impactar

- Tomando en consideración que el sector público esta compuesto de tres poderes: ejecutivo, legislativo y judicial, y que su número es muy amplio , la tarea a desarrollar consistió en determinar la mejor manera de cubrirlos, separando los poderes, visualizando las responsabilidades desempeñadas por los funcionarios, hasta construir una muestra representativa

DIAPOSITIVA 6

Objetivos de conocimiento por nivel

- Debido a que las responsabilidades para cada nivel de gobierno son distintas, los objetivos de conocimiento también varían. Por ello se requiere su desdoblamiento:
- Para el primer nivel de gobierno, constituido por los titulares de la secretarías y otros puestos equivalentes, se plantea que el objetivo es motivar en perspectiva de género.
- Para el segundo nivel, conformado por directores y delegados regionales, el objetivo es dotar de conocimientos más profundos en perspectiva de género.
- En el tercer nivel, dónde se localizan los jefes de unidad y de departamento, el objetivo es formar para el manejo adecuado de la perspectiva de género.
- Para el escalafón más bajo de todos los niveles se recomienda informar para lograr una actuación más sensible a la problemática de género.

DIAPPOSITIVA 7

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN



DIAPPOSITIVA 8

Consideraciones finales

- La capacitación es fundamental para el desarrollo de políticas públicas de combate a la desigualdad entre los géneros.
- La capacitación por sí sola no es suficiente. Tiene que acompañarse de transformaciones administrativas, institucionales y legales.
- Los COPLADEs tiene que implementar la perspectiva de género en la planeación del desarrollo con equidad.
- El poder legislativo tendrá que aprobar los cambios legales necesarios para garantizar la aplicación de los recursos con equidad.
- Deben establecerse también mecanismos de evaluación y rendición de cuentas de estas políticas.

DIPOSITIVA 9

6.3 Aspectos sobresalientes de la presentación

La maestra Zafra explicó que durante la primera parte del proyecto hicieron un ejercicio de reflexión sobre el origen de la lucha de las mujeres, sobre cómo se convierten en un sector sobre el que es necesario trabajar de manera especial. Para esto tuvieron que reflexionar sobre la historia del movimiento feminista, un movimiento que reconoce los derechos civiles de las mujeres, que impulsa la lucha por el voto femenino y sobre todo el derecho a elegir sobre su propio cuerpo. Se pasa de la imagen de la mujer-diosa, es decir, las mujeres como dadoras de vida y vinculadas a la tierra a verse también como mujeres vinculadas con la tecnología en el mundo. Se discute sobre el origen de la desigualdad de las mujeres. Así pues analizaron como de ser la mujer el punto de partida se llega desde la academia a lo que hoy se conoce como perspectiva de género.

La ponente recordó a las(os) asistentes la importancia de la conferencias internacionales, como la de 1970 en México, en donde el tema “mujer” es un área central de discusión. Por otro lado, se emprende estudios para conocer más sobre la situación de las mujeres. Se les empieza a analizar en otros ámbitos más allá del doméstico. En América Latina se estudia a mujeres en trabajos no tradicionales como en el metro de la Ciudad de México o la situación de las obreras del corte y la confección del vestido en la ciudad de México. En ambos casos se observó que las mujeres aún cuando participaban activamente en la economía local seguían manteniendo condiciones de inequidad permanente. Las boleteras del metro tenían que ver cómo se las arreglaban para llegar a su empleo antes de que el metro abriera y durante el sismo de 1985, en la Ciudad de México, quedó claro que los talleres en donde trabajaban las costureras no contaban con las condiciones mínimas de seguridad. Citó también un estudio realizado para conocer la situación de las enfermeras, en el ámbito doméstico, en donde se encontró que ellas vivían en condiciones de alto estrés y algunas eran víctimas de violencia familiar, debido a los horarios de trabajo y el tipo de apoyo familiar con que contaban.

Otro punto que discutieron en el proyecto de estructuración del plan de trabajo del IMO, tuvo que ver con los presupuestos de perspectiva de género. En este punto se dieron cuenta que era muy importante que quienes se encargan de discutir los presupuestos deberían saber más sobre lo que la perspectiva de género implica, pues si el tema es difuso no se puede garantizar la gestión para eso.

Lo anterior los llevó a otra problemática. Detectaron que era importante conocer también las responsabilidades de cada nivel de gobierno, conocer sus objetivos. A partir de ese ejercicio identificaron también el papel de las organizaciones civiles y cómo ambos sectores no se habían comunicado adecuadamente, por lo menos en lo que tenía que ver con los asuntos de género.

Posterior a estas reflexiones diseñaron un plan de acción. De esta manera el equipo asesor del IMO acordó que primero debían de trabajar primero con el sector ejecutivo. Con todas las dependencias que forman parte de este poder y que enseguida tenían que hacer un trabajo distinto con el sector legislativo y después con el judicial.

Los personajes claves en esto eran los planificadores, los encargados de desarrollar los programas operativos anuales (POAs). Para esto el equipo propuso una estrategia de capacitación que debía de comenzar con el Gobernador, los Secretarios, los Directores y después avanzar con los otros niveles, hasta llegar a los policías que cuidan las oficinas, por ejemplo. Solo de esa forma se podía avanzar en la transversalización de la perspectiva de género.

Lo primero que acordaron hacer fue un simposio, para motivar y sensibilizar a los niveles más altos dentro del gobierno. Después harían un diplomado. Más adelante una serie de talleres y un programa de conferencias. El simposio era para el gobernador y los secretarios. El diplomado para los brazos derechos de los secretarios. Los talleres a nivel de dirección y las conferencias para todos los otros trabajadores.

Durante el simposio los funcionarios de mayor rango pudieron reflexionar sobre lo importante de que algunos de sus empleados (mandos medios) asistieran al diplomado. Ya en el diplomado las(os) funcionarias(os) públicas(os) identificaron problemáticas que requerían un mayor análisis para su solución. Por ejemplo, una funcionaria abogada, que contaba con una larga experiencia en la Procuraduría Federal de Justicia del Estado, realizó una tesina en la que discutió sobre la mala sistematización de la información sobre violencia y las implicaciones que esto tenía en la asignación de presupuestos.

La experiencia hizo que el grupo asesor corroborara lo valioso de la capacitación y sensibilización para el desarrollo de políticas públicas de combate a la desigualdad de género. Se trata de un proceso de educación, que puede ser informal (simposiums, talleres, conferencias) o formal (diplomados, maestrías, doctorados) que fortalece a las propias instituciones encargadas de operacionalizar la política pública a distintos niveles.

6.4 Ronda de preguntas y respuestas



Figura 6.3 Comentario Rosi (IMEC)

La ronda de comentarios comenzó con la participación de Rosi (IMEC) quien mencionó que por la mañana escuchó un comentario sobre la problemática de género que ahora, después de participar en el seminario, le había parecido indignante. El periodista (Víctor Gordo) dijo que cuestión de negocios, el género no tenía cabida. Se trataba del ámbito profesional y que ahí independientemente de si eras mujer o varón, estaban primero las jerarquías. En el ámbito de los negocios un hombre no puede tener atenciones con su jefa, aunque se trate de una mujer. Además en esos casos tanto hombres como mujeres buscan lo mismo, que es llevar la batuta y ahí no importa nada.

Ante este comentario, la ponente aprovechó para mencionar que justamente eso tenía que ver con los estereotipos de género y que suponían un comportamiento determinado para ambos sexos, que sin embargo, en un ambiente de competencia desleal podían pasar desapercibidos. Pero que en general los varones siempre tratan de deslegitimar las acciones de las mujeres. Es como si siempre se estuviera en una lucha por el reconocimiento. Ilustró esto con otro ejemplo.

Gloria (UABJO) contó sobre una investigación que ella realizó sobre tortilleras (las pioneras del comercio en el centro histórico de Oaxaca). Encontró que estas mujeres ganaban 120 pesos diarios por hacer tortillas. Para eso se tenían que levantar a las cinco de la mañana. Lo primero que hacían era ir al molino de nixtamal, regresaban a su casa para vestir a los niños y después los llevaban a la escuela. Regresaban a darle el desayuno a los esposos. Hacían las tortillas y luego tomaban un taxi que las llevara a la Ciudad de Oaxaca. Ahí ellas se recorrían los fraccionamientos para entregar las tortillas. Antes de regresar a su casa se encargaban de comprar productos como aceite, arroz y verduras. Salían cargadas de sus casas y regresaban cargadas. Con su trabajo ellas podían pagar gastos de la escuela de sus hijos, sin embargo, eso nunca es claro para los demás y siempre parece que es el varón quien se encarga de proveer todo. En algunos casos además, se vivía dentro de ambientes de violencia, en los que las mujeres tenían que abandonar la casa y dejar al esposo con todo, menos con la responsabilidad de los hijos.

En ese como en otros ejemplos, el problema central está en el reconocimiento del derecho a decidir por parte de las mujeres, de su reconocimiento a vivir con dignidad. Este tipo de cosas son las que dentro de la administración pública se deben de cuestionar, pero para eso hay que vislumbrarlas primero. Por medio de la política pública se pueden ejercer acciones para que este tipo de situaciones cambie.

En el mismo ejemplo de las torilleras había otro problema que tenía que ver con la atención a su salud. En esa rutina de trabajo cotidiano, ellas no podían asistir a consulta, porque cuando llegaban a su localidad ya estaba cerrada la clínica. Ante este comentario Rosi (IMEC) mencionó que también ahora entendía porque era importante la realización de diagnósticos previos al diseño de la política pública. En el ejemplo, es evidente que al no considerar los horarios de las usuarias de los servicios se corre el riesgo de que no los usen, por tanto, no pueden tener acceso al recurso que para eso se destinó.

Dolores (ECOSUR) intervino para felicitar a Rosi (IMEC), pues con sus comentarios se podía inferir que los seminarios habían sido fructíferos, que ya se había puesto los “lentes de género” que le permitían ver los problemas y su quehacer desde otra dimensión. En efecto los diagnósticos son una herramienta fundamental. En cuanto al comentario del locutor de radio, habría que considerar otro de los puntos discutidos previamente en el seminario. El locutor tiene un discurso neutral a género, es decir, no puede ver inequidades en las relaciones entre hombres y mujeres, por tanto, todo se queda en los individuos y en su capacidad de acción, independientemente de su sexo. Mirada que probablemente comparten muchos de sus radioescuchas. Víctor Gordo (locutor de radio) nunca ha escuchado hablar de los poderes ocultos de los que nos habló Gina Villagomez (UADY), ni de la existencia del ejercicio diferencial a nivel política pública entre hombres y mujeres que nos comentó Leticia Paredes (UADY). Por otro lado Balbina Hernández (SEMARNAT) nos ayudó a reconocer la importancia de los estereotipos de género y su impacto en nuestras vidas cotidianas. Y bueno, finalmente, lo que decía Gloria respecto a la importancia de la capacitación, Dolores (ECOSUR) mencionó que eso también era importante, pues garantizaba acceso a recursos (conocimiento, relaciones personales y reflexión) y eso era muy importante. Ya eso también se había discutido en la sesión de Gina Villagomez (UADY) en la que resaltó que lo más relevante de que las mujeres tuvieran trabajos remunerados era justamente su posibilidad de acceder a mayores recursos, en general. Y parecía que estos seminarios, estaban cumpliendo con esas posibilidades para este grupo, lo cual era altamente gratificante.

6.5 Receso

A las 11:40am se dio un tiempo de descanso a los participantes para tomar café y relajarse.

6.6 Comentarios finales

Se regresó del receso a las 12:10am. La ponente propuso que se continuara con los comentarios, pues le parecía importante seguir discutiendo sobre el caso presentado (IMO) y si encontraban que les podía servir para hacer propuestas en Campeche. Pidió que cada una de las asistentes participara.

Tabla 6.1 Comentarios de las asistentes a la sexta sesión del seminario	
 <p>Mariluz (VIDA NUEVA)</p>	<p>“Como funcionarias públicas, el papel que nosotros en nuestras instituciones vamos a tener es llevar todo eso de la transversalidad, pero todavía me sigo cuestionando como mando medio, cual es el impacto que yo puedo tener en mi institución. Me cuestionaba por ejemplo, cómo podría verse desde una perspectiva de género la cuestión del tratamiento de los adictos. Como coordinadora del área de psicología a mí me ha costado mucho trabajo, a pesar de ser la coordinadora del tratamiento de los adictos, poder definir qué se tendría que hacer con ellos, aún siendo la experta supuestamente...En todos estos años que he estado ahí, nunca ha sido un psicólogo, siempre ha sido un médico [mi jefe]. La visión es totalmente diferente, yo creo que antes de ocupar el cargo, ni siquiera se sientan a leer sobre adicciones, entonces se vuelve un conflicto y al final los que acaban pagando son los usuarios. De hecho yo hice el modelo de tratamiento de Vida Nueva, pero eso no me crea expertes porque no soy la directora. Cuando vengo aquí, yo me llevo esto y realmente me impacta...Definitivamente mueve muchas cosas, en cuestión de género hasta en la adicción. El seminario me hizo pensar, pero me crea un conflicto sobre el cómo lo voy a poder llevar, qué podría implementar. De hecho ya lo empecé hacer en mi área de trabajo, con mi personal, pero en la cuestión del tratamiento todavía siento [confusión] y digo yo no tengo la libertad del acceso a esto, porque al final de cuentas como mandos medios, nuestra función es cumplir órdenes. Le comentaba a Dolores, lo que tenemos que hacer al final de este seminario, son propuestas y sería genial que sí llegaran a oídos de los que deberían de llegar, porque insisto que esa gente es la que debería estar sentada aquí. Pero definitivamente como decías hace un momento me impactó mucho cuando dijiste que al mover a los de mero arriba, es que se empezaron a mover muchas cosas. Porque si no de todos modos seguimos generando muchas ideas, muchas propuestas y muchos conocimientos, pero nos seguimos quedando como mochos. Mientras más estudiamos, más sabemos y eso me genera más frustración, porque ahora ya abrí los ojos a otras cosas a la vez que no me había abierto. Definitivamente si hay mucho que hacer. Me dejaste una postura muy abierta, pensando respecto a mi trabajo, con los adictos, porque si tienes toda la razón. Te felicito mucho Gloria porque la verdad muy padre el trabajo que has hecho y eso me motiva”.</p>
 <p>Rosi (IMEC)</p>	<p>“Definitivamente la verdad comparto con la compañera la preocupación, bueno más que nada es una recomendación o una observación. Que todo esto llegue, por lo menos por escrito hacia las direcciones, hacia los altos mandos, porque el esfuerzo que vamos hacer nosotros como dice la compañera desde el momento que nosotros estamos ejerciendo como servidoras públicas un trabajo, yo tengo que implementar todo esto. Al principio dije que todo lo que yo absorbo lo llevo a la practica, porque no tiene sentido de que yo venga a sentarme aquí cuantas horas, y no estoy perdiendo el tiempo sino estoy absorbiendo y luego transmitirlo porque esa es la idea. A veces tu quieres dar lo mejor de ti, pero hay alguien arriba de ti que te dice que no puedes...comparto lo que dijo la compañera Mariluz y aunada a ella me tomo de la mano, porque realmente debe de llegar esto, a las autoridades que son las que están vinculadas. En el caso de nosotros como somos el Instituto de la Mujer, a lo mejor no nos hemos agarrado de la mano. De aquí</p>

	<p>debe salir algo, para las instituciones y para las autoridades. Siento que una recomendación es, que por lo menos por escrito, que les llegue todo lo del programa y todo lo que aquí se vio y dijo en este seminario y poder aplicarlo. Esto es como la ley, ya se propuso, ya esta aquí la ley entonces hay que aplicarla y esto es lo mas difícil la aplicación”.</p>
 <p>NAYELI (CONAGUA)</p>	<p>“Vengo de la Comisión Nacional del Agua, en las anteriores sesiones que hemos estado he comentado lo mismo, que solamente se ve reflejado en una parte administrativa. Soy la de enlace de equidad de género y digo que se esta en un postura muy cómoda, porque solamente se ha establecido en el Plan Nacional de Desarrollo esta cuestión de la equidad y género. A nivel nacional tampoco se realiza nada en la comisión Nacional del Agua. Todavía es mas problemático querer hacer algo, a pesar de que está establecido. Y algo que pudiéramos hacer, hasta las cosas mas simples, no lo permiten hacer. Por ejemplo, el festejar el día de la mujer. A veces hay un dilema, uno quiere que se haga muy grande y el que suelta el dinero quiere algo sencillo...a lo mejor en Campeche, necesitamos que un asesor este en esta sintonía, sobre todo que empiezan las competencias, las guerras, nos estamos acercando a un cambio de gobierno. Que la mujer tengamos un lugar que realmente nos merecemos, porque tanto hombres como mujeres, tenemos la misma capacidad y de alguna manera se destaca que el hombre, tiene una mayor inteligencia, se puede decir que el hombre tiene mas capacidad, pero no, la mujer también tiene una gran capacidad, grandes destrezas y habilidades, demostrando que podemos alcanzarlo”.</p>
 <p>JUANITA (CONAGUA)</p>	<p>“Vengo de la CONAGUA. Al igual que mi compañera Nayeli, estas platicas sobre género nos ha hecho reflexionar mucho...estábamos comentando en la anterior sesión con Balbina, que ella ha estado muy adentrada a estas cuestiones de equidad y genero y se ha topado con que ella ya pudo trabajar con la CONAFOR y la SEMARNAT, pero en la CONAGUA no le han abierto las puertas. Ella ha pedido información para poder tener una idea de los programas que se manejan, cómo impactan a las mujeres, pero ni siquiera los conocen [los encargados]...no tenemos la información de cómo beneficiar a las mujeres, porque dentro de los formatos no está esa información. Al no haber información no se puede avanzar. En el único programa que existe es un programa que se llama PROSAPIN porque es un dinero que viene financiado por el banco Interamericano del desarrollo y él sí pide que se tenga esa información. Pero en los problemas de aquí nacionales, viendo desde este punto de vista, nuestra dependencia está cerrada a lo que es género. De tal forma que hemos comentado con Nayeli cuales son los programas y que hay que incluirlo y ponerlo como una propuesta. Mandar un correo a su enlace a nivel nacional y ponerlo como una propuesta para que escuchen que ya hay la inquietud, que ya tomamos este seminario, hacerlo de su conocimiento y si ahorita no se da, se tiene que dar el año que viene, es algo que ya empezó y que no se puede parar”.</p>
 <p>CRISTINA SECRETARÍA DE OBRAS PUBLICAS</p>	<p>“El área en la que yo estoy, es la que se encarga de los asuntos de género, es un área informativa. Curiosamente a los eventos de género, voy yo y mi compañera de recién ingreso. Mi secretaría es muy grande, hay muchas áreas, hay muchos hombres, son más hombres que mujeres. Los hombres son los albañiles, son todos los que ustedes ven haciendo carreteras, peones. Las mujeres que hay son secretarias, las intendentes, hay muy pocas directoras y subdirectoras. Las mujeres que ocupan un cargo de mando medio para arriba las respetan, a las secretarias y a las intendentes no, es muy notorio. Comparando también he ido a unos eventos, como el de la ley de transparencia...se hizo algo obligatorio...el ordenar tu archivo. Así debe ser obligatorio lo del asunto de equidad y género. Tan obligatorio fue esta ley de transparencia, que se abrió una área para la comisión de transparencia, contrataron personal y les dieron su área para que pudieran trabajar. En el</p>

	<p>transcurso reconocimos que sí era algo que genera trabajo. Entonces yo me pregunto el porque no es así con el asunto de perspectiva de género, que sea algo obligatorio, en las oficinas, que exija contratar al personal que se dedica a esto”.</p>
 <p>CARMEN SECRETARIA DE OBRAS PUBLICAS</p>	<p>“Estoy de acuerdo con lo que dijo la compañera. Algunas veces le damos importancia a otras, en lugar de darle su lugar a lo de equidad y género. Lo que se aprendió no es solamente la cuestión de que se quede aquí, sino que tenemos la tarea de llevarlo mas allá, de darles a conocer a ellos [nuestros compañeros] que la mujer tiene un lugar, bueno ocupa un lugar lo que pasa es que no es reconocida”.</p>
 <p>MILDRED CDH</p>	<p>“Estoy encargada de programas especiales en atención de los derechos humanos, y es sumamente importante toda la temática de la perspectiva de género. En lo particular durante todas estas semanas me he dado cuenta que nosotros tenemos un sinnúmero de problemáticas en la comisión, con niños, mujeres, hombres, personas con discapacidad, con VIH, sobre todo una gama de la población vulnerable. Tengo que confesar algo. No había tenido esta sensibilidad o esta profundidad de ver los casos a través de una perspectiva de género. Sí estaba consiente que las mujeres y los niños sí tienen necesidades y son características propias, pero creo que sí he llegado a entender a través de la perspectiva de género y de todo lo que nos han planteado. Tengo las herramientas, tengo otra visión...[les comparto] un caso curioso que pasó hace dos días. Llegó un padre que es trabajador del ISSSTE. Me dice, es que mi esposa está estudiando y tenemos una niña de tres meses y ahora resulta que no puedo acceder al servicio de guarderías porque yo no soy el que cotiza. En otra situación yo hubiera pensado no es asunto de nosotros, es un asunto federal y ciertamente es la mujer la que cotiza, el hombre no tiene derecho, pero con esta situación si me quede con el problema y ahora estoy tratando de ver cómo lo oriento, porque al fin y al cabo tengo que buscar la manera de cómo orientarlo. Precisamente con esa situación de la perspectiva de género, ahora me causa más dudas, me causa más controversia y me causa más preocupación para poder atenderlo, estamos buscando alguna alternativa. Pero me llama mucho la atención que precisamente en esta semana me llega un asunto de esta naturaleza, que en otra situación simplemente le voy a decir, la verdad me da mucha pena, te puedo levantar la queja y hasta ahí. Realmente es importante y es un granito de arena que va a empezar a dar frutos a nivel institucional, a nivel personal y ojala sea a nivel estatal”.</p>
 <p>Suhemi Derechos Humanos</p>	<p>“Trabajo en la comisión de Derechos Humanos, solamente que en otra área que es la preventiva. Estoy en el departamento de capacitación y una de las problemáticas que observé desde que entré a esta área, fue que estos proyectos de capacitación, pasa por la supervisión de un hombre. Mi jefe directo es hombre. A mi me paso algo curioso, nos solicitó una asociación de abogados que les diseñara un taller donde les habláramos de todas las facultades de la comisión de derechos humanos. Por ser abogados querían conocer todo el procedimiento de qué es lo que lleva a cabo la comisión. Y justamente ayer terminé el contenido temático y la estructura de este y se lo pasé a mi jefe, como a las doce del día. A las cuatro y media que ya me iba a retirar, ya lo había revisado. Me cambió todas las estructuras y objetivos [había incluido aspectos de género]. Le dije es muy importante que los abogados que dan la orientación, y que en dado caso van a enviar a las personas aquí, también sepan algunas cuestiones de estas, las de género. Porque en la comisión va desde el problema más mínimo de que la vecina se peleó con la otra vecina, porque le tiró la basura en el patio, hasta cuestiones muy graves. También es importante que nosotros aprovechemos esta capacitación para sensibilizar a las personas. Algo curioso en la comisión es</p>

	<p>que los altos mandos son mujeres, los altos mandos dentro de la comisión de derechos humanos del estado son muchas mujeres. En el caso de la comisión que es una institución completamente noble, su función es completamente loable ante la sociedad...[sin embargo, al interior] muchas veces las problemáticas son desde que te peleaste con la compañera, porque la compañera no tiene nada más que hacer que fiscalizar tu tiempo, si te levantas o no te levantas y que la solución no es que solamente seamos mujeres o que solamente seamos hombres, la cuestión va de que tenemos que ser los dos y tomar las decisiones los dos. En este caso a mi jefe le dije, que a mi me pasan el oficio y yo tengo una visión y usted ha de tener otra visión completamente distinta”.</p>
 <p>MARGELI (CONAFOR)</p>	<p>“Vengo de la Comisión Nacional Forestal. De entrada yo vine aquí de relleno. Me dijeron tú vas, alguien tiene que ir porque así está en el oficio, para cubrir el lugar tu vas. Yo sí de verdad tengo un conflicto muy grande, la Comisión Nacional Forestal es machista. En la sesión pasada Balbina decía que a nivel nacional había tenido cierta referencias de la mujer, en cuanto la mayoría de los aprobados dentro de una convocatoria eran los hombres, entonces ellos consideraron que tenían que darle un poquito más de visión a la mujer y consideraron que por ser mujer iba a tener un punto más en las calificaciones para llegar a ser aprobada la mujer. Sin embargo eso es a nivel nacional, hablando de nivel local o estatal sí se tiene que luchar por muchas cosas. El gerente me dijo, ¿sabes qué? tu vas, pero mi jefe directo no es el gerente, entonces hace un momento antes de venir aquí le comentaba a mis compañeras que venía enojada, porque en la oficina les dije que ya me iba al seminario, antes de llegar aquí me habla mi jefe y me dice ¿a dónde vas, que es lo que vas hacer?, y le dije voy al seminario, ¿qué seminario? me dijo y ¿hasta a qué hora termina?, y le contesté a las dos y cuarto, y me dice ¿tanto tiempo?, sí, pues entonces cuando vengas vamos hablar. A lo que voy es que situaciones como esta que puede ser tan pequeñas, con el hecho de que ninguna mujer en CONAFOR toca una camioneta jamás, siempre son los hombres, porque las mujeres no sabemos manejar, porque las mujeres somos tontas y torpes. Sin embargo las personas que están levantando la oficina, trabajando son mujeres, que pasan mucho más tiempo laborando que un hombre. Y estas son las inconsistencias. Efectivamente todo lo que hemos aprendido en este seminario es muy importante y se debería aplicar, el problema es cómo le haces cuando estás dentro de una jerarquía y uno está muy abajo. ¿Cómo haces para que las personas que están arriba puedan visualizar tu trabajo, tus derechos, como mujer, como empleada?”.</p>
 <p>BLANCA INSTITUTO CREACTIVATE</p>	<p>Soy la directora del Instituto Creactivate para el Desarrollo, que tiene tres años funcionando. Yo inicié hace doce años en el área de capacitación, vengo de la carrera de LAE y fue de esos casos que nunca se esperan que van a ocurrir porque no me gustaban las finanzas. Pero curiosamente todas las cuestiones que tienen que ver con el género, se han dado por pura suerte. Me duele mucho escuchar todas esas cosas que pasan, que gracias a dios a mi no me pasan, porque en cuestión de negocios somos mujeres y de hecho solo contribuyen tres hombres en alguna conferencia que otra. Definitivamente en mi equipo se ha dado así, se ha dado a través de psicométricos y quien cubre el perfil resultan ser las mujeres. En algún momento me cuestioné, si yo estaba separando a los hombres, pero no, son los psicométricos y la que decide no soy yo, se decide por puntuación. Tengo la suerte de estar en un ambiente sano, en un ambiente donde hay buena comunicación, donde dialogamos. Yo he encontrado la comunicación afectiva, asertiva y la comunicación no violenta, tres herramientas fundamentales, para comunicarme con los hombres que están a mi alrededor, desde mi papá que es el más adulto que me rodea, hasta mi hijo de dos años y medio que ya empieza a captar, con sus pocas palabras y me cuesta trabajo como soy</p>

	<p>mamá y soy la autoridad, de repente quiero ejercer el poder y me acuerdo. Me duele mucho mi exterior, me duele escuchar lo que le pasa a los demás y es por eso que mi trabajo está muy enfocado a estas cuestiones. Yo no me había dado cuenta que he trabajado género desde hace mucho tiempo, pero en mis cursos en la gran mayoría aunque aparentemente no tenga nada que ver, doy cursos de ortografía, aparentemente no tiene nada que ver pero tienen cuestiones de comunicación. Veo que las palabras, que las expresiones manifiesten respeto, manifiesten equidad y en otros temas como puede ser planeación o cualquier otro tema, me interesa el desarrollo humano. Entonces a mi este seminario me ayudó a clarificar un poquito más mi rumbo. Esta obligación que ha sido la lucha de muchas mujeres y que gracias a las mujeres que han estado antes que nosotras, han logrado que la ley exista. Entonces creo que ahora lo que por mi parte queda, es seguir el camino, pero ahora con más fuerza, con más claridad y llegar hasta donde pueda llegar, no solo yo, sino me equipo de gente con la que trabajo, y me gustaría mucho formar a más personas en cuestión de género, tanto en mi equipo, como en las tres órdenes de gobierno donde tengo la posibilidad y en área educativa, para poder llevar a más personas esta base de perspectiva de género y me parece que la comunicación es fundamental para las relaciones de poder”.</p>
 <p>GENI CAPEVI</p>	<p>“Estoy en el DIF Municipal, que da asistencia a la cuestión psicológica e investigación especializada en violencia intrafamiliar, y yo quiero aportar que para mi es una gran sorpresa en mi trabajo, doy atención psicológica hasta el nivel con problemas de violencia y ahorita están llegando, aunque resulte imposible y difícil que entre a nivel institucional esta perspectiva de transversalidad de género, están llegando muchos papás como los responsables, como los encargados de buscar ayuda para la familia. Ellos están identificando la problemática ya. Ellos son directamente los involucrados, con lo que es la prevención de la violencia. Están buscando la solución a los problemas que esto ya les ha pasado a los hijos. Pero igual como les comentaba en la otra sesión a las compañeras, las señoras siguen llegando con esa idea, tan sumisa y tan pisoteada de yo soy la culpable, la que es la voluble, yo soy la que provoca la violencia, y todavía a ella se les atañe esa responsabilidad. Aunque lo veamos muy difícil yo tengo la esperanza de que sí se puede si se trabaja, ya que poco a poco se están dando esos granitos de arena”.</p>
 <p>MARIA TERESA SDR</p>	<p>“Estoy en la comisión de desarrollo rural. De inicié yo quedé sin madre a escasa edad y me vi reflejada en cuestión educativa con mis abuelos. Al elegir carrera, elijo la de Ingeniero Agrónomo. Una carrera donde éramos cuatro [mujeres] en la generación y realmente todos los hombres tenían puesto los ojos en nosotras. Pasó al campo y como no tengo este tipo de capacitación de perspectiva de género, yo trabajo con hombres, siempre las asambleas se hacían los sábados por la tarde y veía a mis demás compañeros de otras dependencias, que iban dos varones con su carro, y yo iba solita con el carro y de noche en las comunidades. Después pasé en la cuestión burocrática, de tener esta herramienta, hubiera progresado un poquito más trabajando con las personas de campo, ahorita se está lidiando con compañeros que creen que tiene ahí un gallinero y que a todo mundo le andan haciendo la rueda para ver si las pueden pisar, eso es lo único que estoy tratando de que se quite, porque así es su actitud de ellos, cualquiera que pasa y como el gallo enseguida le baja el ala y le canta”.</p>
	<p>“Trabajo en SANANFARM (Vida Nueva). Soy responsable del departamento de recursos humanos, lo cual me permite tener trato con todo el personal y darme cuenta y poder palpar que aún hay mucha desventaja hacia las mujeres. Me refiero a que el departamento donde estoy se ven todas las incidencias de personal, y mi herramienta de trabajo son las condiciones</p>

 <p>YANET SANAFARM</p>	<p>generales del trabajo, que tiene mucha desventaja para las mujeres, que hacen muchos roles, de mamá, de trabajadora y de muchas cosas. Entonces este taller me ha permitido adquirir conocimientos y yo desde mi puesto, quisiera hacer muchos cambios pero no me corresponden a mí, ojala que todo esto haga conciencia en las autoridades, a las personas que les compete, seguir haciendo los cambios. Hay un caminito pero falta mucho por recorrer y ojala que se sigan haciendo cambios en el gobierno de cada estado. En tanto yo ya empecé hacer algunos cambios de manera personal, porque si me ha servido mucho este taller. Yo la felicito por su conferencia y por toda la información que nos dio”.</p>
 <p>ROSI IMEC</p>	<p>“Soy del Instituto de la Mujer. Estoy en la coordinación de enlaces municipales de todo el estado. En cada uno de los municipios tengo una cabecita y de esa cabecita baja a la comunidad. Para mi estos temas no eran nuevos, si no que fuí afirmando los conocimientos, de todo lo que yo estaba viviendo. Porque a muy temprana hora, dejo el matrimonio y me dedico a mis hijos, al estudio. Empiezo a implementar en la casa lo que es la equidad, o sea que mis hijos son varones y les digo que me tienen que ayudar, y el más chico no me ayudaba, pero el mas grande si empezó ayudarme a lavar, a cocinar, ahorita los dos lo hacen. En ese momento yo era madre y padre, desde mucho antes lo empecé a implementarlo en mi familia, de lo que es equidad, lo que es género y lo que es perspectiva, pienso que son herramientas, que se deben aplicar en la vida personal y luego llevarla a la experiencia. Siento de que los hombres, son los que están viendo estas capacitaciones con rivalidad, y piensan que nada más es para las mujeres. Ellos piensan que nada más venimos y nos sentamos, nos capacitamos y ahí quedó, pero luego van a ver y lo van a experimentar cuando empiecen ellas aplicarlo con esto del género y cuando empiecen a venir y a bajar programas, proyectos productivos y todo este tipo de programas a instituciones, cuando empiecen a implementar y a confirmar la equidad y la perspectiva de género, ahí va a estar el problema, y es cuando te van a empezar a llamar, tu fuiste a la universidad a los talleres sobre transversalidad. Sigo con la idea de que los varones piensan que es rivalidad lo que estamos haciendo, cuando es al contrario queremos que las dos partes, mujer y hombre sean los que estén vinculados”.</p>

Al final de los comentarios que realizaron las asistentes del seminario, la maestra Gloria (UABJO) comentó que tendría que buscarse a las instituciones que permitan desde adentro defendernos, en el espacio laboral, espacio salarial, igualmente en los términos de lo que serían los programas y las propuestas. Además de conocer mejor o más sobre las convenciones internacionales para la discriminación, para evitar la violencia, para esta lucha que combate a la pobreza. Todas estas convenciones para enaltecer. Mucho a nivel internacional se ha convertido en tratados que los países han pactado, entonces los países están obligados a respetar los acuerdos de estas convenciones. México está obligado a bajar los mandatos en materia de equidad y género, en materia de protección a las madres y sobre contra la violencia a la mujer. México ha firmado tratados, los acepta, el problema sin embargo está en la operacionalización de dichos acuerdos. El problema es trasladar lo pactado internacionalmente a la constitución, a leyes, a normas locales. Algo clave en todo lo que han estado hablando tiene que ver con los reglamentos y ahí instituciones clave son el Instituto de la Mujer y la comisión de derechos humanos.

La ponente también recordó a las asistentes que cuando se habla de la transformación de la política pública con la perspectiva de género, es necesario recordar el papel de nuestras madres y nuestras abuelas simbólicas y reales, quienes lucharon por grandes pasos para nosotras. Somos hijas de madres solteras o de madres abandonadas o viudas. Llevamos un ejemplo muy grande, muchas de nosotras venimos de una generación del esfuerzo y de esas madres, a lo mejor nos es nuestra madre directamente, pero sí una maestra o la vecina. Esas mujeres que nos antecedieron

la lucha se tienen que convertir en ejemplos simbólicos para poder plantear esta lucha que tenemos que dar.

Por lo tanto, Gloria (UABJO) resaltó que es importante trabajar con la parte normativa. Eso indica que hay una ley, hay un derecho que se tiene que cumplir. Tenemos que trabajar por esa parte que también queremos que son nuestros hijos, nuestros hermanos, nuestros padres, nuestros amantes, nuestros novios, lo que cada quien quiera. En algunas comunidades ya están despertando las señoras, ya saben que cuentan con derechos humanos. Probablemente las instituciones se están rezagando, la realidad está ahí. Esta avanzando y los conflictos se están presentando. Las propuestas tendrán que ser a base de la capacitación y de lo que cada uno plantee. La ponente sugirió esos pequeños cambios pueden hacer la diferencia. Las condiciones del país están tan mal, que si no se tiene optimismo no se va a salir adelante, eso solo se conseguirá con el trabajo conjunto y organizado.

6.7 Cierre de la sesión

Después de lo anterior la ponente se despidió de las asistentes y dio las gracias por su atención. En seguida Dolores Molina (ECOSUR) mencionó que la idea del seminario era que se pudieran realizar recomendaciones en conjunto. La idea es que al final se realice un ejercicio en donde se pueda poner en práctica algunos de los aspectos mencionados en el seminario. Analizar cómo se puede utilizar lo aprendido y de que sirve. Agregó que había sido muy bueno que pese a todo sus jefes, hayan aceptado que cada una de las asistentes participara en el seminario, aunque al mismo tiempo había sido lamentable que no hayan comisionado también a hombres, aún cuando el oficio estaba dirigido para ambos. Posteriormente recordó que el primero y tres de diciembre se tendrían dos sesiones de asesoría. El horario sería de 10:00 a 2:00 p.m.

Finalmente Dolores (ECOSUR) dio las gracias a la Maestra Gloria Zafra por su participación y a los asistentes por sus asistencias al seminario, La sesión terminó con la toma de la foto del recuerdo de todas las participantes. El evento culminó siendo la 1:45 p.m.



Figura 6.4 Foto del recuerdo de las participantes

La memoria del Seminario Transversalidad de Género en la Administración Pública Estatal se terminó de capturar en formato electrónico en la ciudad de San Francisco de Campeche, Campeche el día 9 de diciembre de 2008.

Para cualquier comentario comunicarse con la M. en C. Dolores O. Molina Rosales
e-mail: dmolina@ecosur.mx.

El Colegio de la Frontera Sur
ECOSUR – Campeche
Calle 10 No. 264
Col. Centro
San Francisco de Campeche, Cam.

Tel. 01 (981) 81 6 42 21

Fax 01 (981) 81 6 59 78

ANEXOS

LISTAS DE ASISTENCIA

SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

Lista de asistencia de la sesión 1

SEMINARIO DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO ADMINISTRACION PUBLICA ESTATAL														
Sesión 1. La agencia internacional en materia de género														
20 de octubre de 2008														
Nombre y Firma	Edad	Sexo	Institución a la que pertenece	Sector	Marque con una X el poder y orden de gobierno al que pertenece					Señale con una X el nivel en la estructura organizacional a la que pertenece				
					Ejecutivo			Legislativo	Judicial	Base	Técnico operativo	Medios medios	Medios superiores	
					Federal	Estatal	Municipal							
SUEMY CARELY GPE. GONZALEZ HERNANDEZ	23	F	COHEC	ESTATAL		X						X		
CRISTINA ISABEL GUIJANO GONZALEZ	32	F	SEOPC	ESTATAL		X						X		
YOLANDA CANDELARIA CHI MOO	35	F	CDI	FEDERAL	X								X	
LIGIA VILLARUEL	24	F	IMEC	ESTATAL		X								
JORGE HORTA BORGES	35	M	IMEC	ESTATAL		X								
JUANA DEL C. GUEJ DIAZ	38	F	CONAGUA	FEDERAL	X							X		
VIVIANA SONDA ACOSTA	29	M	PROFEPA	FEDERAL	X							X		
MILDRED GUADALUPE GUIME ABA	28	F	COHEC	ESTATAL		X						X		
JUAN ANTONIO JIMENEZ MIS	38	M	UAC	ESTATAL		X							X	
MARIA GUADALUPE ARAN CRUZ	50	M	SEMARNAT	FEDERAL	X								X	
LINA NAH ROSAS	35	F	CONANP	GOBIERNAMENTAL	X								X	
CANDELARIA GPE VELAZQUEZ T.	31	F	INJUCAM	GOBIERNAMENTAL		X							X	
ANA DEL C. CAMARENA	37	F	PROFEPA	GOBIERNAMENTAL	X								X	
JESUS DEL CARMEN MEZA SALAZAR	22	F	SEOPC	GOBIERNAMENTAL		X							X	
PABLO E. PUC VAZQUEZ	32	M	PROFEPA		X								X	
SHARADAY PACHECO	26	F	IMEC	PUBLICO		X						X		
JANETTE MINET LOEZA	45	F	SAHNAFAR-VIDA NUEVA	PUBLICO		X							X	
MARILUZ BARRERA GONZALEZ	35	F	SAHNAFAR-VIDA NUEVA	PUBLICO		X							X	
MARGELY MONSERRAT PERALTA JUAREZ*	28	F	CONAFOR	PUBLICO	X							X		
LILIA DEL C. REBOLLEDO GONGORA	39	F	SAHNAFAR-VIDA NUEVA	PUBLICO		X							X	
ANA DEL C. CAMARENA ALEJO	37	F	PROFEPA	PUBLICO	X							X		
TERESITA B. SEGOVIA ESPINOZA	37	F	DIF MUNICIPAL	PUBLICO			X						X	
ILSA CEGUERA ECHEVERRIA	35	F	H. AYUNTAMIENTO	PUBLICO			X							X
BLANCA ROSA SANTOS LARA	34	F	INST. CREATIVALE PARA EL DESARROLLO, S.C.	PRIVADO										X
GABRIELA ISABEL PEREZ ARANDA	35	F	UAC	EDUCATIVO		X					X			
PERLA IVETTE MEDINA URIBE	34	F	CONANP/BIOSTERRA DE LA RESERVA LOS PETENES	FEDERAL	X						X			
DIANA LOURDES CASTILLO TREJO	35	F	SECUD	EDUCATIVO		X							X	
MARIA TERESA ROSALES GUTIERREZ	53	F	SDR	GOBIERNO DEL ESTADO		X						X		
NALLELY TAPIA FALCON	42	F	CONAGUA	GOBIERNO FEDERAL	X						X			
SOURIA MARLENE ORDOÑEZ BRITO	45	F	SEMARNAT	FEDERAL	X							X		
ISABEL PAN CHI	31	F	CDI	FEDERAL	X							X		
PATRICIA SHAZELL PAVON CHI	23	F	SECUD	ESTATAL		X					X			
MARIA CONCEPCION VAZQUEZ PECH	51	F	SEMARNAT	FEDERAL	X						X			
FREDDY MENDEZ GAMBOA	43	M	IMEC	ESTATAL		X					X			
JOSE RODRIGUEZ F	26	M	IMEC	ESTATAL		X					X			
CATALINA MARTINEZ MARTINEZ	39	F	DIF ESTATAL	PUBLICO		X							X	
CLAUDIA E. CANCHE PEREZ	27	M	UAC	PUBLICO		X					X			
ZENaida DEL C. ARROYO ZUBIETA	27	F	IMEC	PUBLICO		X						X		
SONIA KANNA ARELLANO NEPI	22	F	COESPO	PUBLICO		X						X		

Este evento es financiado con recursos federales del Fondo para la Transversalidad de Perspectiva de Género
 "Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

Lista de asistencia de la sesión 2

SEMINARIO DE TRANSVERSALIDAD DE GENERO ADMINISTRACION PUBLICA ESTATAL													
Sesión2. La agencia internacional en materia de género													
23 de octubre de 2008													
Nombre y Firma	Edad	Sexo	Institución a la que pertenece	Sector	Marque con una X el poder y orden de gobierno al que pertenece					Señale con una X el nivel en la estructura organizacional a la que pertenece			
					Ejecutivo			Legislativo	Judicial	Base	Técnico operativo	Mandos medios	Mandos superiores
					Federal	Estatal	Municipal						
MARTHA VICTORIA CABALLERO LUGO	22	F	UAC	PUBLICO		X							
ANA DEL C. CAMARENA ALEJO	37	F	PROFEPA	GOBIERNO	X							X	
CRISTINA QUIJANO GONZALEZ	32	F	SEOPC	GOBIERNO		X						X	
SOURIA ORDOÑEZ BRITO	44	F	SEMARNAT	GOBIERNO									
MARIA LUISA KANTUN	46	F	IMEC	PUBLICO									
DIANA CASTILLO T.	35	F	SECUD	EST. PUB		X							X
ISRAEL PAN CHI	31	M	CDI		X							X	
JANETTE MINET LOEZA	45	F	SANNAFARHYIDA NUEVA	SALUD		X							X
YOLANDA CANDELARIA CHI MOO	35	F	CDI	FEDERAL	X								X
CONCEPCION PECH FLORES	48	F	SDR	ESTATAL		X							X
LINA NAH ROSAS	35	F	CONANP	AMBIENTAL	X							X	
MILDRED GUADALUPE QUIME ABA	28	F	CDHEC	SOCIAL		X						X	
PERLA IVETTE MEDINA URIBE	34	F	CONANP	AMBIENTAL	X						X		
MARIA GUADALUPE ARAN CRUZ	50	F	SEMARNAT	AMBIENTAL	X								
CLAUDIA E. CANCHE PEREZ	27	F	UAC	EDUCATIVO		X					X		X
MARIA CONCEPCION YAZQUEZ PECH	51	F	SEMARNAT		X							X	
MONSERPAT PERALTA JUAREZ	28	F	CONAFOR		X							X	
CLAUDIA I LOPEZ PEREZ	39	F	CONAGUA		X								X
MARIA TERESA TRUJILLO SOTO	52	F	IM				X						
VIVIANA SONDA ACOSTA	29	F	PROFEPA		X							X	
ARIANA MARETSY DAMIAN FLORES	21	F	INS. HPAL DE LA MUJER HKAN				X					X	
RUBILDA CHAN PUERTO	48	F	SEMARNAT				X						
LUVIA DEL C. BADILLA REBOLLEDO	28	F	ECOSUR		X							X	
ARGENTINA CASANOVA	33	F	IMEC			X							X
ANTONIA UC MOO	43	F	IMEC				X						
MARILUZ BARRERA GONZALEZ	35	F	SANNAFARHYIDA NUEVA	GOBIERNO DEL ESTADO		X							X
CARMEN MEZA SALAZAR	22	F	SEOPC	GOBIERNO DEL ESTADO		X						X	
GENNY GPE. ESPINOZA CHAB	28	F	CAPEVI	GOBIERNO HUNICIPAL			X					X	
SONIA KARINA ARELLANO NERI	22	F	COESPO	GOBIERNO DEL ESTADO		X						X	
MARIA TERESA ROSALES GUTIERREZ	53	F	SDR	GOBIERNO DEL ESTADO		X						X	
NALLELY MARIA TAPIA FALCON	42	F	CONAGUA	FEDERAL	X						X		
ROSA MARIA JUAREZ CAN	46	M	IMEC	ESTATAL		X					X	X	
PATRICIA SHAZELL PAVON CHI	23	F	SECUD	ESTATAL		X							
ANNA BARBARA LICEA AGUILERA	26	F	SECUD	ESTATAL		X							
JUANA DEL CONSUELO QUEZ DIAZ	38	F	CONAGUA	FEDERAL	X							X	
PABLO ESTEBAN PUC YAZQUEZ	32	M	PROFEPA		X							X	

Este evento es financiado con recursos federales del Fondo para la Transversalidad de Perspectiva de Genero
 "Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

Lista de asistencia de la sesión 3

SEMINARIO DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO ADMINISTRACION PUBLICA ESTATAL														
Instituto de la Mujer del Estado de Campeche e Instancias Municipales														
Sesión 3. Género ¿un asunto sólo de mujeres?														
30 de octubre de 2008														
Nombre y Firma	Edad	Sexo	Institución a la que pertenece	Sector	Marque con una X el poder y orden de gobierno al que pertenece				Señale con una X el nivel en la estructura organizacional a la que pertenece					
					Federal	Estatal	Municipal	Legislativo	Judicial	Bajo	Técnico operativo	Niveles medios	Niveles superiores	
PSIC. MARILUZ BARRERA GONZALEZ	35	F	SANNFARM VIDA NUEVA	GOBIERNO DEL ESTADO		X								X
LICDA. MILDRED GUADALUPE GUIME ABA	28	F	CDHEC	ESTATAL		X						X		
LETICIA PORTELA CHAPARRO	55	F	AC											
JUANA DEL CONSUELO GUEJ DIAZ	38	F	CONAGUA	GOBIERNO FEDERAL	X							X		
MARIA TERESA TRUJILLO SOTO	52	F	IM				X							
LIC. JESUS DEL CARMEN MEZA SALAZAR	22	F	SEOPC	GOBIERNO		X						X		
LIC. ANA DEL C. CAMARENA ALEJO	37	F	PROFEPA	GOBIERNO	X							X		
MARA TERESA ROSALES GUTIERREZ	53	F	SDR	GOBIERNO DEL ESTADO		X						X		
LICDA. CARELY GONZALEZ HERNANDEZ	23	F	CDHEC	GOBIERNO		X						X		
LIC. MONSERRAT PERALTA JUAREZ	28	F	CONAFOR	GOBIERNO	X							X		
JANETTE MINET LOEZA	45	F	SANNFARM VIDA NUEVA	PUBLICO		X								X
ANNA BARBARA LICEA AGUILERA	26	F	SECUA	PUBLICO		X								
MARIA LUISA KANTUN K.	47	F	IMEC					X						
ANTONIA UC MOO	48	F	IMEC											
LINA NAH ROSAS	35	F	CONANP	GOBIERNO	X							X		
PATRICIA SHAZELL PAVON CHI	22	F	SECUA				X					X		
ANA BARBARA LICEA AGUILERA	25	F	SECUA				X					X		
PATRICIA FERNANDEZ ZEBADUC	49	F	UAC	CELE		X						X		
ROSA MARIA LINAREZ CEN	46	M	IMEC			X						X		
CRISTINA GUMANO	32	F	SEOP	GOBIERNO DEL ESTADO								X		
VIVIANA SONDA ACOSTA	23	F	PROFEPA	FEDERAL	X							X		
GENNY GUADALUPE ESPINOSA CHAB	28	F	CAPEVI	MUNICIPAL				X				X		
PABLO E. PUC VAZQUEZ	32	M	PROFEPA	FEDERAL	X							X		
YOLANDA C. CHI MOO	35	F	CDI	FEDERAL	X									X
NALLELY TAPIA FALCON	42	F	CONAGUA		X							X		
EDDA MARLENE UUH XOOL	35	F	IMEC					X						
ARIANA M. DAMIAN FLORES	21	F	IMEC HECHELCHAKAN					X				X		

Este evento es financiado con recursos federales del Fondo para la Transversalidad de Perspectiva de Género
 "Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

Lista de asistencia de la sesión 4

SEMINARIO DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO ADMINISTRACION PUBLICA ESTATAL													
Instituto de la Mujer del Estado de Campeche e Instancias Municipales													
Sesión 4. Género y Derechos Humanos													
6 de noviembre de 2008													
Nombre y Firma	Edad	Sexo	Institución a la que pertenece	Sector	Marque con una X el poder y orden de gobierno al que pertenece					Señale con una X el nivel en la estructura organizacional a la que pertenece			
					Ejecutivo			Legislativo	Judicial	Base	Técnico operativo	Mandos medios	Mandos superiores
					Federal	Estatal	Municipal						
DIANA L. CASTILLO TREJO	35	F	SECUD	PUBLICO		X						X	
MARGELY MONSERRAT PERALTA JUAREZ	28	F	CONAFOR	PUBLICO	X							X	
CARELY GONZALEZ HERNANDEZ	23	F	CDHEC			X						X	
MARTHA VICTORIA CABALLERO LUGO	22	F	UAC	PUBLICO		X							
ANTONIA UC MOO	47	F	ENLACE MPAL	PUBLICO			X						
MARILUZ BARRERA GONZALEZ	36	F	VIDA NUEVA			X							X
CONCEPCION PECH FLORES	48	F	SDR	DESARROLLO RURAL		X							X
JESUS DEL CARMEN MEZA	22	F	SEOPC			X						X	
PERLA IVETTE MEDINA URIBE	34	F	SEMAPNAT-CONANP	AMBIENTAL	X					X			
JUANA DEL CONSUELO QUEJ DIAZ	38	F	CONAGUA	AMBIENTE	X					X			
PATRICIA SHAZEL PAVON CHI	23	F	SECUD			X						X	
PABLO ESTEBAN PUC VAZQUEZ	32	M	PROFEPA		X							X	
JANETTE MINET LOEZA	45	F	SANNAFARM-VIDA NUEVA			X							X
NALLELY TAPIA FALCON	42	F	CONAGUA			X						X	
YOLANDA C. CHI MOO	35	F	CDI		X								X
GENNY GPE. ESPINOZA CHAB	28	F	CAPEVI	MUNICIPAL			X					X	
MARIA TERESA TRIJILLO SOTO	52	F	IMEC				X						
MARIA TERESA GONZALEZ GUTIERREZ	53	F	SDR	ESTATAL		X						X	
BLANCA ROSA SANTOS LOPEZ	34	F	INST. CREATIVATE PARA EL DESARROLLO	PRIVADO									X
MARIA CONCEPCION VAZQUEZ PECH	51	F	SEMAPNAT	FEDERAL	X							X	
MARIA LUISA KANTUN KANTUN	47	F	ENLACE DEL IMEC MPAL				X						
SOURIA ORDOÑEZ BRITO	44	F	SEMAPNAT	AMBIENTAL	X								X
ROSA MARIA L. CAN	47	F	IMEC			X							X
RUBILDA E. CHAN PUERTO	48	F	SEMAPNAT		X								
ANA BARBARA LICEA AGUILERA	26	F	SECUD	PUBLICO		X							

Este evento es financiado con recursos federales del Fondo para la Transversalidad de Perspectiva de Género
 "Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

Lista de asistencia de la sesión 5

SEMINARIO DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO ADMINISTRACION PUBLICA ESTATAL													
Instituto de la Mujer del Estado de Campeche e Instancias Municipales													
Sesión 5. ¿Qué es la Transversalidad de Género?													
13 de noviembre de 2008													
Nombre y Firma	Edad	Sexo	Institución a la que pertenece	Sector	Marque con una X el poder y orden de gobierno al que pertenece					Señale con una X el nivel en la estructura organizacional a la que pertenece			
					Ejecutivo			Legislativo	Judicial	Base	Técnico operativo	Mandos medios	Mandos superiores
					Federal	Estatal	Municipal						
MILDRED GUADALUPE QUIME ABA	28	F	CDHEC	SOCIAL		X						X	
GENNY GUADALUPE ESPINOSA CHAB	28	F	CAPEVI	SOCIAL			X					X	
CONCEPCION PECH FLORES	48	F	SDR	DESARROLLO RURAL		X							X
JESUS DEL CARMEN MEZA SALAZAR	22	F	SEOPC	SOCIAL		X						X	
MARIA TERESA ROSALES GUTIERREZ	53	F	SDR	ESTATAL		X						X	
YOLANDA CHI MOO	35	F	CDI	PUBLICO	X								X
BLANCA ROSA SANTOS LOPEZ	34	F	INSTITUTO CREATIVATE PARA EL DESARROLLO	PRIVADO									X
MARIA LUISA KANTUN KANTUN	46	F	ENLACE DEL IMEC				X						
JUANA DEL C. QUEJ DIAZ	38	F	CONAGUA	PUBLICO	X							X	
SONIA KARINA ARELLANO NERY	22	F	COESPO	PUBLICO		X						X	
ROSA MARIA LINARES CAN	47	F	IMEC	ESTATAL	X							X	
NAYELI TAPIA FALCON	42	F	CONAGUA		X							X	
DIANA CASTILLO TREJO	35	F	SECUD	PUBLICO		X							X
ANA BARBARA LICEA AGUILERA	26	F	SECUD	PUBLICO		X							
MARIA TERESA TRIJILLO SOTO	52	F	IMEC				X						
LINA NAH ROSAS	35	F	CONAVP	AMBIENTAL	X							X	
SUHEMI CARELY GPE. GONZALEZ HERNANDEZ	23	F	CDHEC			X						X	
PABLO ESTEBAN PUC VAZQUEZ	32	M	PROFEPA		X							X	
MARTHA VICTORIA CABALLERO LUGO	22	F	UAC			X							
CINTIA JULIANO GONZALEZ	32	F	SEOPC	SOCIAL		X						X	
MARGELY MONSERRAT PERALTA JUAREZ	28	F	CONAFOR	AMBIENTAL	X							X	

Este evento es financiado con recursos federales del Fondo para la Transversalidad de Perspectiva de Género
 "Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

Lista de asistencia de la sesión 6

SEMINARIO DE TRANSVERSALIDAD DE GENERO ADMINISTRACION PUBLICA ESTATAL													
Instituto de la Mujer del Estado de Campeche e Instancias Municipales													
Sesión 6 ¿Promoción de la Transversalidad de Género y la Participación Ciudadana?													
19 de noviembre de 2008													
Nombre y Firma	Edad	Sexo	Institución a la que pertenece	Sector	Marque con una X el poder y orden de gobierno al que pertenece					Señale con una X el nivel en la estructura organizacional a la que pertenece			
					Ejecutivo			Legislativo	Judicial	Base	Técnico operativo	Mandos medios	Mandos superiores
					Federal	Estatal	Municipal						
CONCEPCION PECH FLORES	38	F	SDR	DESARROLLO RURAL		X						X	
MARIA TERESA ROSALES GUTIERREZ	53	F	SDR	DESARROLLO RURAL		X						X	
GENY GUADALUPE ESPINO CHAB	28	F	CAPEVI	PUBLICO			X					X	
JUANA DEL CONSUELO QUEJ DIAZ	38	F	CONAGUA	FEDERAL	X							X	
YANETH MINET LOEZA	45	F	SANINFARM VIDA NUEVA	ESTATAL		X							X
JESUS DEL CARMEN MEZA SALAZAR	22	F	SEOPC	GOBIERNO		X						X	
CRISTINA QUIJANO	32	F	SEOPC	GOBIERNO		X						X	
SUHEMY CARELY GPE. GONZALEZ HERNANDEZ	23	F	CDHEC			X						X	
PATRICIA SHAZELL PAVON CHI	23	F	SECUD			X						X	
MARGELY MONSERRAT PERALTA JUAREZ	28	F	CONAFOR		X							X	
MILDRED GUADALUPE QUIME ABA	28	F	CDHEC	SOCIAL		X						X	
DIANA CASTILLO TREJO	35	F	SECUD	PUBLICO		X							X
ANA BARBARA LICEA AGUILERA	26	F	SECUD	PUBLICO		X							
NALLELY MARIA TAPIA FALCON	42	F	CONAGUA		X							X	
YOLANDA CHIMOO	35	F	CDI	PUBLICO	X								X
SOURIA ORDOÑEZ BRITO	44	F	SEMARNAT		X								
LINA NAH ROSAS	35	F	CONANP	AMBIENTAL	X							X	
ROSÁ MARIA LINARES CAN	47	F	IMEC			X							
PABLO E. PUC VAZQUEZ	32	M	PROFEPA		X							X	
BLANCA ROSA SANTOS LOPEZ	34	F	INSTITUTO CREATIVATE PARA EL DESARROLLO	PRIVADO									X
MARILUZ BARRERA GONZALEZ	35	F	VIDA NUEVA			X						X	

Este evento es financiado con recursos federales del Fondo para la Transversalidad de Perspectiva de Genero
 "Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

RECOMENDACIONES

**RECOMENDACIONES SURGIDAS DEL SEMINARIO PARA LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL
ESTADO DE CAMPECHE**

Las siguientes recomendaciones surgieron a partir del trabajo realizado durante seis sesiones del seminario y a partir de la reflexión grupal generada posterior a la presentación de las ponentes. En cada sesión se trabajó con metodología participativa para promover la elaboración de propuestas en equipo y finalmente en las dos sesiones de asesoría se sistematizó esa información de tal forma que permitiera la eliminación de aspectos poco claros, así como una mejor identificación de solución a problemáticas encontradas.

En esta sección se muestra primeramente una tabla con la síntesis de acciones que el grupo identificó como necesarias para poder hacer transversal la perspectiva de género en Campeche. Enseguida se presentan recomendaciones generales y finalmente se presenta la justificación de la creación de la Red para la Transversalidad de la Perspectiva de Género en Campeche (REGECAM). La justificación de la REGECAM es una sección de este documento que fue escrita por las propias integrantes de la red, por lo que cobra mayor importancia. Esta red surgió formalmente el 3 de diciembre de 2008 y es seguramente el producto más importante de este seminario, pues se creó gracias a la motivación de las funcionarias públicas que acudieron al evento y que no querían que sus propuestas se quedaran solamente en un informe final, sino que están dispuestas a darle seguimiento.

INSTITUCIÓN	INTERINSTITUCIONAL	CAPACITACIÓN
Tener un área de género en cada institución	En esa área de género debe de existir un enlace de género que mantenga la relación interinstitucional	En esa área de género se detectan necesidades de capacitación a distintos niveles (retomar el modelo del IMO).
Revisar leyes y reglamentos internos que garanticen la equidad de género para el personal.	Contar con mecanismos de difusión de las actividades realizadas desde la perspectiva de género a todos los sectores	Conocer más sobre lo que lo que el Plan Nacional de Desarrollo dice sobre transversalidad de género
Identificar mecanismos normativos que permitan la acción afirmativa en los proyectos dirigidos a la población meta de la institución	Contar con un comité en el que se discutan los avances de las distintas instituciones.	Conocer más sobre lo que lo que el Plan Estatal de Desarrollo dice sobre transversalidad de género
Comprometernos a que nuestras acciones y decisiones sean con enfoque de género	Hacer efectiva la transversalidad de género	Difusión en la administración pública de los programas de apoyo académico.

RECOMENDACIONES GENERALES

- ✓ Diseño de una estrategia estatal para la aplicación del marco normativo
- ✓ Elaborar un programa general de transversalidad de género
- ✓ Promover la existencia de presupuesto dedicado a fortalecer la transversalidad de género
- ✓ Sensibilización, pláticas, talleres, trípticos, programas de radio y tv sobre género (dirigido a dependencias y público en general)
- ✓ Existencia de enlaces de género por institución
- ✓ Promover la existencia de un área de género en cada institución
- ✓ Monitoreo de los programas realizados con perspectiva de género
- ✓ Incluir en la educación básica la historia de la lucha de las mujeres hacia una equidad de género
- ✓ Promover acción afirmativa en los programas de apoyo social o de apoyo productivo (Incluir en las reglas de operación de los programas la distribución por sexo, 50 y 50% para hombres y mujeres)
- ✓ Promover la participación de varones en los programas de capacitación o sensibilización en género
- ✓ Contar con una red estatal de información en género, con un coordinador estatal
- ✓ Creación de un comité institucional e interinstitucional a fin de lograr y promover los cambios
- ✓ Contar con más información sobre los tratados internacionales
- ✓ Conocer y difundir las leyes vigentes que protegen los derechos de las mujeres
- ✓ Usar a favor de las mujeres leyes como la de violencia contra la mujer
- ✓ Realización de diagnósticos y generación de datos desagregados por sexo
- ✓ Considerar en las políticas públicas la multiculturalidad estatal
- ✓ Proponer la revisión y modificación de leyes, reglamentos en los que se contemplen los derechos de madres trabajadoras con hijos menores de edad, a fin de mejorar sus condiciones laborales.

Justificación de la Red para la Transversalidad de la Perspectiva de Género en Campeche (REGECAM).

Como resultado del seminario de Transversalidad de Género en la Administración Pública Estatal realizado en la ciudad de San Francisco de Campeche, Campeche, en los meses de octubre y noviembre de 2008, se originó la Red para la Transversalidad Género en Campeche (REGECAM).

Los conocimientos y experiencias adquiridas en el Seminario permitieron a sus integrantes comprender la magnitud del esfuerzo que a nivel internacional y por muchos años, ha influido para que se haya generado las leyes permitirán impulsar el empoderamiento de las mujeres, así como promover que mejoren la posición y condición de las mujeres en nuestro Estado.

De acuerdo con la Ley para la igualdad entre hombres y mujeres del estado de Campeche, la transversalidad “es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas” (Art. 5, Fracc II).

Un reto para la perspectiva de género en nuestro estado es que la transversalidad de género se comprenda y aplique en el poder ejecutivo, legislativo y judicial; que permee sus áreas normativas, operativas y administrativas; de tal forma que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se facilite en nuestro estado, por las acciones impulsadas en y por el gobierno, con una sociedad más consciente y comprometida con la equidad.

La REGECAM se organiza con la finalidad principal de impulsar la creación de un Comité para la Transversalidad de Género en Campeche, el cual se espera funcione como un medio para unir y fortalecer los esfuerzos de los Enlaces de Género de las dependencias del gobierno del estado de Campeche.

El anhelo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es más que un sueño, es un desafío que inspira a la REGECAM. Contribuir a este fin en nuestro Estado impulsará el esfuerzo de las personas que integran la Red, quienes seguirán adquiriendo conocimientos y realizarán acciones específicas, para promover la transversalidad de género en la Administración Pública Estatal.

INFORME FINAL DEL
SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MÉXICO



GOBIERNO
FEDERAL



Vivir Mejor



Instituto de la
Mujer
del Estado de Campeche



CAMPECHE
GOBIERNO DEL ESTADO



ECOSUR

El Colegio de la Frontera Sur
ECOSUR - Campeche



Coordinación de Equidad
de Género - U.A.C.

Este proyecto fue financiado con recursos federales del Fondo para la Transversalidad de Perspectiva de Género.
“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”