

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 el Instituto de la Mujer  
del Estado de Campeche  
e Instancias Municipales

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

# INFORME FINAL DEL PROYECTO

## SEMINARIO **TRASVERSALIDAD DE GÉNERO** EN EL INSTITUTO DE LA MUJER EN EL ESTADO DE CAMPECHE E INSTANCIAS MUNICIPALES



INFORME FINAL DEL PROYECTO

SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN  
EL INSTITUTO DE LA MUJER DEL ESTADO DE CAMPECHE  
E INSTANCIAS MUNICIPALES

INDICE GENERAL

1. Informe final	Página	1
2. Memoria del Seminario		11
3. Recomendaciones		125

## INFORME FINAL

### SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL INSITUTUTO DE LA MUJER EN EL ESTADO DE CAMPECHE

21 DE OCTUBRE DE 2008 AL 2 DE DICIEMBRE DE 2008

El seminario se creó con el objetivo de actualizar al personal del Instituto de la Mujer del Estado de Campeche (IMEC) en aspectos teóricos y metodológicos de la transversalidad de género, con el fin de perfeccionar las acciones en pro de la igualdad de género en las actividades del Instituto y de las Instancias Municipales en todo el estado. Se esperaba con esto, hacer un espacio propicio para la reflexión, para que los asistentes discutieran los temas expuestos y pudieran vincularlos con su ámbito de trabajo y personal.

Con base en este objetivo se diseñó un programa dirigido al personal del IMEC e Instancias Municipales. El seminario consistió en seis sesiones de cinco horas y dos sesiones de asesoría que en total sumaron diez horas. En cada sesión se contó con la presencia de especialistas de la Red de Estudios de Género de la Región Sur Sureste de México (REGEN) que abordaron temas sobre la transversalidad de género.

Las temáticas se habían definido con antelación, sin embargo, las ponentes modificaron esos temas de acuerdo con sus experiencias individuales y profesionales, resultando en un producto muy enriquecedor para los asistentes que pudieron reconocer los alcances y retos para aplicar la transversalidad de género. A continuación se describen las sesiones del seminario, las exposiciones y dinámicas entre los participantes y las recomendaciones que resultaron de cada una las sesiones. Es al final del documento donde se exponen las recomendaciones finales que formularon los y las participantes lo cual permite condensar lo aprendido durante el seminario.

#### SESIÓN 1

21 DE OCTUBRE DE 2008

#### TALLER

Esta sesión fue presentada como taller por el personal de ECOSUR y de la COEGUAC. Sirvió para que los asistentes se conocieran y como una herramienta de introducción a las principales temáticas del seminario. Además, las dinámicas ayudaron a detectar los prejuicios y las ideas preliminares con las cuales llegaron los asistentes, lo cual permitió constatar que había varias ideas erróneas que seguían utilizando los participantes en su trabajo y en su vida cotidiana. Las dinámicas del taller estuvieron basadas en preguntas específicas, a continuación se describe cada dinámica:

1.- Inició con la dinámica “Círculos de la vida” que consistió en que los asistentes pusieran sus nombres en unos círculos de papel con letras grandes y a la vez, una reflexión sobre la pregunta *¿qué necesitan hombres y mujeres para vivir mejor?* Una vez que terminaron lo pegaron en rota folios y luego cada uno identificó a las personas que escribieron temas similares a ellos.

2.- Se continuó con la dinámica *¿Qué espero del taller?* El objetivo de esta dinámica fue hacer reflexionar a cada participante sobre lo que esperaban del taller y el seminario. Elia Chablé guió a los participantes y les comentó *“el propósito de esta dinámica es que en el transcurso de todo el día vayamos*

*adquiriendo conocimiento, ahora comentaré en general lo que se expuso.- ¿Qué espero encontrar en este taller?: Conocer lo que necesito para transmitir correctamente el significado y lo que puede lograrse con la Transversalidad de Género”.*

3.- Posteriormente se trabajó un ejercicio llamado “*Candil de la calle... Luz en la Casa*”. Su finalidad fue explicar los objetivos del taller y hacer ver que debemos aplicar lo aprendido respecto al género en todas nuestras áreas laborales, con la gente que servimos, así como en nuestras casas y al interior de nuestras familias.

4.- La siguiente actividad fue la denominada “*El marciano*” aplicado por Karin Anderson. La dinámica tenía la finalidad de analizar las diferencias de sexo y género como si fueran extraterrestres ajenos a la realidad cotidiana. La dinámica entre equipos fue diversa, contando con lluvia de ideas y aportaciones de cada uno de sus integrantes. Aquí los participantes mezclaron diferentes prejuicios sociales y de rol de género, así como características físicas y emocionales, todo aquello que consideraban nos distingue a las mujeres de los hombres.

5.- Luego se hizo un análisis histórico a través de la dinámica “*Las Herencias de Trabajo*”. La idea que se comentó en grupo era que desde la infancia han cumplido los hombres y las mujeres diferentes papeles o roles dentro de su ambiente social, todo esto dependiendo de su sexo y la educación que les fue brindada. Al respecto Elia Chablé les sugería que “*la forma en cómo nos desenvolvemos ante los demás, es la forma en que nos estamos socializando. Vamos a pensarlos en el aspecto de la vida laboral y preguntémosnos ¿Qué implicaciones tiene esto en nuestro trabajo?*”.

6.- En la siguiente dinámica, “*Tiro al blanco*”, el objetivo era reflexionar acerca de las formas que adopta el poder en las relaciones intergeneracionales de un grupo. Con la participación de los y las integrantes de cada equipo se mostró cada una de las caras del “empoderamiento” y condiciones de la mujer, dejando en claro que a pesar de lo que sabemos hoy día, sobre la igualdad de género y el conocimiento que tenemos de nuestros derechos como mujeres, no en todos los hogares existe la misma situación. Los equipos participaron con sus opiniones grupales. Un equipo comentó, “ *vemos en la sociedad la libertad de elección: en lo laboral el hombre tiene todavía el poder; en la educación de los hijos, pues la mujer; en lo físico se da la violencia; en lo sexual hay poder. El amor condicionado es la [forma] más importante de poder*”.

7.- Para identificar las formas de cambio en las relaciones opresivas de género fue aplicada la dinámica “*La Escultura*”. Esta dinámica consistió en la representación de *socio dramas*, donde cada equipo mostró las condiciones en las que las mujeres en las distintas instancias de gobierno trabajan o piden apoyos. Se mostró una cara de la realidad de una manera un tanto cómica, pero que reflejaba diversas problemáticas cotidianas de desigualdad entre géneros, de discriminación, de prejuicios, etc.

8.- Finalmente, con “*El Globo de los Sueños*” se buscó redimensionar las relaciones de género en la vida cotidiana de mujeres y hombres. Aquí los participantes hicieron notas de lo que esperaban del seminario y las depositaron en la canastita de una piñata en forma de globo.

## SESIÓN 2

24 DE OCTUBRE DE 2008

### IGUALDAD ANTE LA LEY. LA CONFIGURACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

Presentó una ponencia la Dra. Alma Lorena Falcón Lozada, actualmente abogada general de la Universidad Autónoma de Campeche y aplicó varios ejercicios sobre términos como: Ley, Género, Justicia, Igualdad y Equidad y los asistentes aportaron sus puntos de vista sobre estos términos y pensaron en cómo emplearlos en su vida cotidiana y laboral.

La Dra. Alma Lorena apuntó, *“La sociedad ha ido cambiando y tenemos que aceptarlo ¿Cómo vamos a construir ese principio de igualdad? Lo vamos a construir tratando igual a los iguales. Vamos a pasar por estos términos: derechos humanos, derechos fundamentales y Garantías individuales; ¿qué representa o que entienden por esos tres términos?”*. Como conclusión de esta primera parte la Dra. Alma Lorena comentó: *“la igualdad es un derecho fundamental entre hombres y mujeres”*.

En la segunda parte, el tema de inicio fue el de la Constitución Política del País, sus alcances y su falta de Transversalidad de Género. Aquí fue necesario tomar en cuenta que la Constitución está escrita pero muchas veces no es llevada a la práctica. También puntualizó que, *“Todo Gobierno democrático debe garantizar la igualdad de la mujer, prevenir y sancionar cualquier violación de su integridad y dignidad, así como promover su participación en los ámbitos político, económico y social”*.

## SESIÓN 3

31 DE OCTUBRE DE 2008

### CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL GÉNERO: UN RETO DE ACTUALIDAD

La Conferencista Gina Villagómez Doctora en Antropología Social presentó un material visual, resaltando que el reto no es solamente de las mujeres sino también, de los hombres. Después del video los participantes hicieron comentarios, siendo las ideas principales:

- Muestra de los estereotipos de Género
- Situación de la sexualidad masculina y femenina determinada por los roles
- Discriminación de Género como una situación mundial
- Presión social tanto a hombres como a mujeres

Una participante opinó, *“Me llama mucho la atención como todo esto de la sexualidad se va dando. Osea, una de las láminas nos dice que nosotras si estamos buscando esa libertad y esa igualdad entonces ellos se crean una inseguridad y no debería ser así, estamos buscando una igualdad económica, laboral, etc.”*. Otra participante reflexionó, *“Se pudo observar que esto de la discriminación de género no es un problema local, es un problema mundial, no luchamos por una libertad si no por una diversidad”*.

La Dra. Gina Villagómez comentó que hay una presión cultural, para hombres y para mujeres y que está presión está asociada a los roles, a los estereotipos, y es donde se dan las diferencias entre hombres y mujeres socialmente construidas. Apuntó que, *“Se requieren de esas dos partes para que funcione la sociedad, partes libres, refiriéndome a la libertad de poder que nos haga ser lo que realmente somos, que las cosas sean equitativas. Entonces lo que vemos con estas láminas; primero, es una construcción cultural que*

*presiona a ambos géneros, les asigna funciones, que es lo que vamos a ver a lo largo de la ponencia, entonces estas funciones socialmente asignadas, y construidas tienen una connotación de un no valor para las funciones asignadas a la mujer y de un valor mayor de poder a las funciones asignadas al hombre”.*

La Dra. Villagómez expuso que las diferencias entre hombres y mujeres son en referencia al sexo, por lo tanto de orden biológico, mientras que el género es de orden social. Existe la identidad de género que se construye en oposición al otro género. Es decir, hay identidad masculina e identidad femenina y modelos culturales que avalan los comportamientos identitarios, como por ejemplo: las mujeres no deben subir a los árboles, los niños no lloran, ¡vieja el último!, ¡tenía que ser mujer!, etc.

El modelo de masculinidad hegemónica que se trasmite culturalmente es la del hombre fuerte, de macho, que no llora ni es débil como se considera a las mujeres. El modelo femenino es paradójico, por un lado se considera a la mujer buena, bella, dulce y materna, mientras que por otro lado es llorona, impulsiva, histérica, subalterna, etc.

La mujer, dentro de este proceso de desigualdad social, mantiene relaciones de poder inferiores en la pareja, la familia y la sociedad. La mujer no puede acceder a los principales recursos de salario, educación, o a mejores posiciones en el trabajo, financiamientos, tierra, propiedades, política y espacios públicos.

Se necesitan procesos de sensibilización para hombres también, para que esto sirva a la construcción de nuevos modelos y para lograr la transversalidad. Para estas transformaciones se necesitan ver ganancias tanto para hombres como para mujeres y una forma de lograrlo es trabajar con instancias públicas y transversalizar para todas. Las políticas públicas, según el concepto que se creó con la lluvia de ideas de las asistentes, son *“La planeación coordinada de estrategias dentro de las cuales hay programas hay acciones afirmativas transversales para atender las diversas necesidades. Son las principales responsables de los gobiernos para atender las necesidades”.*

La política pública con equidad se ocupa de promover la igualdad de oportunidades *nueva política pública deben cumplir con las prioridades de hombres y mujeres. Uno de los problemas es la asignación de poder, lo que se pretende ahora es posicionar a las* entre hombres y mujeres y se promueve el enfoque de género en todas las actividades. Equidad significa justicia y *“La Transversalidad es de todo un poco; ésta y la mujeres donde puedan tener lo que realmente requieren al igual que los hombres pero siempre con la individualidad que necesitan”.*

El presupuesto sensible al género; no hace referencia al recurso como algo exclusivo para atender las necesidades de las mujeres. La ponente explica, *“En el proceso para que se asignen los recursos la responsabilidad con la población es lo más importante, lo que hay que hacer es seguir construyendo. Es importante que se restablezcan los puestos de gobierno o de cualquier empresa resiniificando los recursos para poder hacer que este proceso realmente funcione o signifique algo. En la política pública no solo es la atención, es la prevención, la habilitación”.*

## SESIÓN 4

7 DE NOVIEMBRE DE 2008

### LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN LA PENÍNSULA DE YUCATÁN

La Mtra. Leticia Paredes inició la ponencia esclareciendo la definición de poder y política, así como sus alcances a nivel social, *“La política es un espacio, un lugar donde se ordena y organiza el poder, es esto la política, por esto de repente nosotros cuando escuchamos la palabra política, decimos ¿qué es esto? le damos puntos negativos, donde el poder esta presente. No podemos desligar la política del poder y es precisamente ahí en el cómo se organiza el poder, es el punto de énfasis, lo podemos organizar de muchas maneras, bajo una cultura patriarcal, bajo una cultura feminista, bajo una perspectiva de género, perspectiva autoritaria”*.

El poder tiene que ver con el momento, la época, la corriente teórica; el poder igual se considera como negociación, *“cada uno tiene su decisión, si estoy pensando mis actividades las llevo a un terreno que va a permitir que salgamos adelante como hombres y mujeres”*.

En la actividad que propuso la Mtra. Paredes denominada “Buscando al Líder”, hizo participar a dos de los asistentes pretendiendo que eran candidatos y que llevarían sus propuestas ante el electorado. La dinámica mostro la manera en que hombres y mujeres hacen una labor proselitista, usando cada uno sus herramientas. *“Lo que se va a trabajar es el ¿Cómo se ejerce el poder? si existe un poder femenino y/o un poder masculino”*.

Posteriormente se trabajó en la sesión con la idea de la Política Femenina, es notable la diferencia entre el desempeño de un hombre y una mujer en la política. Hasta este momento sigue habiendo un marcado estilo de hacer política, con esta muestra se siguen reafirmando las asignaciones sociales en la política. La Mtra. Paredes comentaba que, *“Nos hace falta tener planteamientos, perspectivas de genero, no importa el cuerpo o lo demás, si no que se den cuenta de que los hombres y las mujeres son diferentes, segundo que las mujeres y los hombres tienen necesidades y condiciones distintas”*.

¿Están las mujeres representadas en los espacios de toma de decisiones, es decir en lugares donde se ejerce el poder? Con esta pregunta se abrió un dialogo, en el que la ponente dio una muestra de la evolución del papel de la mujer en la política, desde el derecho al voto hasta su participación activa como un candidato o su derecho a ser votadas.

Discriminaciones positivas se refiere al hecho de que al grupo de mujeres les damos un trato especial, para que puedan lograr algunas funciones que no han logrado en toda su vida para que haya una posibilidad real de acceso a eso se le llama “La cuota de género“. Está y la discriminación positiva es una medida transitoria, cuando todos sepamos de manera cultural que tenemos que poner candidatas mujeres, que tenemos que votar por mujeres, esa cuota de género se echa para atrás, desaparece, pero pueden pasar años.

Después de una charla enfocada en mostrar las cuotas de género en los estados de la península de Yucatán (Campeche, Quintana Roo y Yucatán) se hizo la siguiente actividad. Los participantes opinaron en equipos sobre las siguientes ideas:

- a) Se considera que la participación política de las mujeres es una carga para ellas. R= La mayoría estaba totalmente en desacuerdo, ya que comentan que sólo es cuestión de organizarse.
- b) Las mujeres siempre están dispuestas a asumir responsabilidades de dirección en espacios políticos. R= Las decisiones fueron variadas, unos comentaban estar completamente de acuerdo (las mujeres

tienen la capacidad), otros se encontraban en desacuerdo (no se les da la oportunidad) y los restantes decían estar completamente en desacuerdo (decisiones individuales y estereotipos por romper).

c) Los Hombres aceptan con facilidad que una mujer ocupe un puesto político. R = La mayoría estuvo en desacuerdo, no es fácil para un hombre ser guiado por una mujer.

## SESIÓN 5

14 NOVIEMBRE DE 2008

### ELEMENTOS PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La ponencia de la Dra. Georgina Sánchez, inició con la presentación de cada asistente, y se entró de lleno al tema de género, haciendo la pregunta ¿Qué es Género? A lo que el grupo reacciona con una lluvia de ideas, llegando al punto de establecer el nombre de la ponencia: “Elementos para la institucionalización de la perspectiva de género”.

En la presentación la Doctora Sánchez introdujo a los temas: Transversalidad de Género, Políticas Públicas, El Estado y la IPEG, Género y Políticas Públicas, Políticas de Género, Género y Estado, Cultura de Género Partidista e Institucionalización de Nuevas Demandas.

Se implementó una dinámica con rompecabezas en 7 equipos, los equipos 5 y 6 concluyeron de manera rápida el ejercicio, y se continuó con la reflexión. Los participantes comentaron que el éxito en su desempeño se debió a la participación en equipo y la distribución asertiva de las tareas. Ponente: *“Creo que es evidente que solos no podemos, la Transversalidad de género trata de que desde su trabajo no se sientan solos, no sientan que no encajan. En esto tiene que ver una comprensión y un objetivo común que tiene que estar claro, tiene que ser algo que se de a conocer en diferentes niveles. Tiene que ver un cambio muy fuerte dentro de las instituciones y con las otras instituciones”.*

Se realizó un socio drama, la división fue en cuatro equipos donde a cada uno le correspondía ser: primera instancia, la valoración médica, marco legal o parte jurídica y el gobierno. La Dra. Georgina concluye, *“como reflexión final, lo que quería es que quedara la pincelada de lo procesos. La importancia de que a cada quien le toca hacer y no se puede saltar las instancias, pónganse a pensar que no es fácil realizar la denuncia y seguirla igual es difícil”.*

## SESION 6

21 NOVIEMBRE DE 2008

### POLÍTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: ANÁLISIS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO DESARROLLADO POR EL INSTITUTO DE LA MUJER OAXAQUEÑA

La Mtra. Gloria Zafra presentó la ponencia sobre el caso de las mujeres en Oaxaca en el año 2002. Comenzó con la pregunta ¿En qué consiste la capacitación en género?

- a. La *educación* → factor de mayor influencia en el comportamiento → favorece la adopción de valores y actitudes;
- b. La *perspectiva de género* → teoría y herramienta metodológica = explicación de la problemática social en las instituciones académicas;
- c. Las *experiencias* de instituciones de gobierno → responden al pragmatismo → los ha llevado a adoptar formas limitadas de capacitación → ha impedido obtener resultados satisfactorio y;
- d. 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.

Se continuó con la presentación del trabajo realizado en el Instituto de la Mujer del estado de Oaxaca, tomando en cuenta el modelo de Mujeres en Desarrollo y Género en desarrollo, mostrando las perspectivas de cada uno de los modelos y su beneficio en determinadas situaciones.

La sesión continúa con los comentarios respecto a la situación del IMEC, quienes lo han dirigido y a que se dedica cada una de las áreas que lo componen; así como la situación de la mujer en América Latina. Los participantes comentan sus historias de vida laboral, que tanto puede intervenir en las distintas situaciones que se les presenta, así como las alternativas que se han planteado para seguir cumpliendo con sus diferentes funciones en el Instituto.

## SESIÓN DE ASESORIA 1 26 DE NOVIEMBRE DE 2008

Esta sesión estuvo dirigida por parte de las coordinadoras Dra. María Consuelo Sánchez y Dra. Dolores Molina. Posteriormente la Dra. Dolores abre paso a la actividad por equipos basada en la pregunta: ¿Qué cosas del seminario creo que puedo aplicar a mi trabajo cotidiano? Las ocho participantes se unieron en dos grupos, discutieron la pregunta y trabajaron con rota folios y plumones sus opiniones individuales. Los resultados de las recomendaciones que formularon para el IMEC fueron los siguientes:

### Equipo 1

- Trabajar en conjunto IMEC-Poder Legislativo para transversalizar los presupuestos para los municipios e instituciones con programas para mujeres y hombres, así como el de mejorar las normas jurídicas.
- Participar con las A.C., grupos y demás que se encuentren trabajando en temas de equidad de género para lograr la institucionalización verdadera.
- Es necesario dar continuidad a los programas establecidos por el IMEC e INMUJERES.
- Es importante la participación de todas las personas que colaboran directa o indirectamente con el IMEC.
- Asistir a todos los talleres, foros y capacitaciones.
- Cambio de actitud y respeto entre los y las compañeros (as) de trabajo. (Espacio y trabajo)
- Trabajar en equipo.

- Recursos económicos y humano (fijo).
- Proponer un consejo técnico interno en el IMEC.
- Proponer una evaluación interna en la cual se tomen en cuenta las experiencias positivas y negativas del trabajo que se ha realizado en el Instituto desde su creación.

## Equipo 2

### **Aplicar equidad de género, erradicar la violencia y promover la igualdad**

- Promoviendo programas de equidad de género, en contra de la violencia y en pro de la igualdad ante las autoridades indicadas:
- Elaborando un diagnóstico sobre la necesidad requerida
- Implementando pláticas, talleres, cursos y conferencias, vinculadas con algunas instituciones de acuerdo al tema
- Sensibilizar, primeramente a autoridades (servidores públicos) sobre los temas y luego bajar a empresas, negocios particulares escuelas y comunidades en general.

### **Limitantes para la aplicación**

- Que se elabore un acuerdo legal por parte del IMEC estatal y las Instancias Municipales, para que conjuntamente se lleven servicios eficientes y no reduplicuen
- Falta de recursos: Divulgación en trípticos, medios de comunicación, medio de transporte, material de oficina.
- Falta coordinación entre el IMEC, el gobierno del estado y el H. Ayuntamiento.
- Falta de personal profesional (jurídico y psicológico).
- No hay continuidad en los trabajos que se van implementando (Periodos laborales cortos).

Al respecto de las acciones contra la violencia la Dra. Molina pidió a las participantes que hicieran sugerencias y en conjunto crearon una lista de acciones:

- Crear refugios para mujeres violentadas
- Canalizarlas con otras instancias si es que no se le puede dar el trato adecuado
- Una mejor coordinación entre los enlaces de las instancias municipales y el personal del IMEC.
- Capacitación sobre la problemática al personal del IMEC
- Crear una Mesa Interinstitucional sobre violencia
- Junta de gobierno
- Dar capacitación a otras instituciones
- Mejorar o tener un programa de atención a la violencia cumpliendo con la ley
- Incorporar al personal del IMEC en el desarrollo de proyectos autorizados por el fondo.

Se presentó la herramienta FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) y se explicó su importancia para evaluar los programas e instituciones públicas, como en este caso. Su aplicación a sus propuestas se hizo en la sesión de asesoría siguiente.

## SESIÓN DE ASESORIA 2 02 DE DICIEMBRE DE 2008

Las asistentes trabajaron con el material que habían elaborado en la sesión anterior.

Existencia de un área de psicología (en la estructura) que pueda apoyar en casos de atención a violencia (peritaje)

- Considerar recursos para capacitación del personal.
- Permisos para asistir a capacitación individual
- Reunión de la dirección de los municipios para discutir decisiones.

Posteriormente se elaboró una nueva lista donde se evaluó al Instituto de la Mujer de Campeche con la herramienta FODA y se propusieron las siguientes acciones:

Luego de enlistar las características del IMEC de acuerdo al FODA se formularon posibles acciones a desarrollar:

### POSIBLES CURSOS

- Discriminación laboral
- Enlaces → equidad en género
- Violencia → sobre atención psicológica y jurídica
- Derechos humanos (garantías individuales)
- Relaciones públicas (desarrollo humano)
- Estadística desagregada por sexo
- Proyectos productivos con enfoque de género
- Elaboración de proyectos
- Intercambio de “cursos” o habilidades entre distintas instituciones
- Fortalecimiento en la organización institucional
- Programas de vivienda (COESPO, SEFICO, Secretaría de Economía, Seguro Popular, CDI, DIF, Defensoría de oficio y tránsito (dar capacitación), INMUJERES, Colegio de México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Economía, SEMARNAT, FONAES, Secretaría de Salud, Casa de la Cultura Jurídica, INEGI.
- Reuniones con otros institutos.
- Capacitación especializada.

### Cursos para usuarios

- Talleres para mujeres sobre actividades productivas incluidas actividades no tradicionales de mujeres

Como resultado del seminario tenemos la satisfacción de describir varios logros alcanzados con los asistentes, al finalizar éste. Con los nuevos ‘lentes’ de género, de transversalidad de género y las nuevas herramientas proporcionadas a quienes asistieron al seminario, se tomaron acuerdos positivos.

Como resultado del Seminario de Transversalidad para la Administración Pública estatal se creó una red llamada “Tranversalidad Campeche”. Ya que varios de los asistentes tomaron ambos seminarios, algunos de los participantes del IMEC se interesaron en formar parte de dicha red virtual.

Se acordó, en primer lugar, concretar una agrupación o consejo que esté formado por personas de distintas instituciones y niveles administrativos. Se concluyó el seminario con mucho optimismo sobre la red y sobre las propuestas que se pueden considerar y aplicar en un futuro no muy lejano con el trabajo interinstitucional y comprometido de mujeres y hombres. Finalmente se cerró oficialmente el seminario con las opiniones individuales de las asistentes, sobre si fueron o no satisfechas sus expectativas, sobre lo que esperan con la red y qué fue lo que aprendieron durante este tiempo.

## INTRODUCCIÓN

El seminario se creó con el objetivo de actualizar al personal del Instituto de la Mujer del Estado de Campeche (IMEC) en aspectos teóricos y metodológicos de la transversalidad de género, con el fin de perfeccionar las acciones en pro de la igualdad de género en las actividades del Instituto y de las Instancias Municipales en todo el estado. Se esperaba con esto, hacer un espacio propicio para la reflexión, para que los asistentes discutieran los temas expuestos y pudieran vincularlos con su ámbito de trabajo y personal.

Con base a este objetivo se diseñó un programa dirigido al personal del IMEC e Instancias Municipales. El seminario consistió en seis sesiones de cinco horas cada una y dos sesiones de asesoría de cinco horas cada una. En cada sesión se contó con la presencia de especialistas de la Red de Estudios de Género de la Región Sur Sureste de México (REGEN) que abordaron temas sobre la transversalidad de género y las sesiones de asesoría fueron dirigidas por la Dra. María Consuelo Sánchez González y por la Mtra. Dolores Molina Rosales.

Las temáticas se habían definido con antelación, sin embargo, las ponentes modificaron esos temas de acuerdo con sus experiencias individuales y profesionales, resultando en un producto muy enriquecedor para los asistentes que pudieron reconocer en esas experiencias los alcances y los retos para aplicar la transversalidad de género. A continuación se describen minuciosamente las sesiones del seminario, las exposiciones de las expertas de la REGEN y las dinámicas entre los participantes así como las recomendaciones y las expectativas que surgieron de las reuniones de asesoría.

# MEMORIA

## SEMINARIO **TRASVERSALIDAD DE GÉNERO** EN EL INSTITUTO DE LA MUJER EN EL ESTADO DE CAMPECHE E INSTANCIAS MUNICIPALES



U.A.C.



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



El Colegio de la Frontera Sur  
ECOSUR - Campeche

MEMORIA DEL SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO  
EN EL INSTITUTO DE LA MUJER DEL ESTADO DE CAMPECHE  
E INSTANCIAS MUNICIPALES

CONTENIDO

<b>Agradecimientos</b>	Página	11
<b>Créditos</b>		12
<b>Sesión 1</b>		13
1.1 Bienvenida		
1.2 Inauguración del evento		
1.3 Realización del taller		
1.3.1 Dinámica 1		
1.3.2 Dinámica 2		
1.3.3 Dinámica 3		
1.3.4 Dinámica 4		
1.3.5 Dinámica 5		
1.3.6 Dinámica 6		
1.3.7 Dinámica 7		
1.3.8 Dinámica 8		
<b>Sesión 2</b>		31
2.1 Inicio de sesión		
2.2 Presentación		
<b>Sesión 3</b>		43
3.1 Inicio de sesión		
3.2 Inicio de la presentación		
<b>Sesión 4</b>		67
4.1 Inicio de sesión		
4.2 Presentación		
4.3 Dinámica “Campaña electoral”		
4.3.1 Conclusiones de la dinámica		
4.4 Segunda parte de la presentación		
4.5 Segunda presentación		
4.6 Segunda actividad		
<b>Sesión 5</b>		97
5.1 Inicio		
5.2 Presentación de asistentes		
5.3 Introducción		
5.4 Lluvia de ideas		
5.5 Comentarios		

- 5.6 Presentación
- 5.7 Comentarios
- 5.8 Dinámica 1
- 5.9 Dinámica 2

<b>Sesión 6</b>	113
6.1 Inicio	
6.2 Presentación	
6.3 Comentarios	

## ÍNDICE DE FIGURAS

### Sesión 1

1	Presentación del presidium	13
2	Palabras de la C. María Santamaría Blum	14
3	Inauguración del Seminario	15
4	Dinámica “Los círculos de la vida”	16
5	Trabajo en equipo	18
6	Exposición de resultados de la dinámica 3	19
7	La dinámica del Marciano	21
8	Dinámica “Las herencias del trabajo”	24
9	Los círculos de la vida	27
10	Escena del socio drama	29
11	Escena de la dinámica “El globo de los sueños”	30

### Sesión 2

12	Aspectos de la sesión 2	31
13	Aspectos de la sesión de preguntas	42

### Sesión 3

14	Presentación del ponente y de los asistentes	43
----	--	----

### Sesión 4

15	Presentación de la ponente y los asistentes	68
16	“El debate entre los candidatos	75
17	Sesión de comentarios	95

### Sesión 5

18	Inicio de la sesión 5	98
19	Armando el rompecabezas	108
20	Discutiendo la estrategia exitosa	110

### Sesión 6

21	Inicio de la sesión 6	113
22	Foto del recuerdo del Seminario	123

### **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

Dra. María Consuelo Sánchez González

maconsaglz@yahoo.com.mx

*UAC-COEGUAC*

### En Coordinación con:

M. en C. Dolores O. Molina Rosales

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

*ECOSUR-Campeche*

### COLABORADORAS

Pas. Psic. Lourdes Leal

Antrp. Guadalupe del Rosario Cruz Flores

Alejandrina Leal Gómez

*UAC-COEGUAC*

### EQUIPO DE APOYO

Abril Judith Ceballos Cú

Alma Lorena Canal Tamay

Geimi Tatiana Hernández Rodríguez

María del Rosario Naal Llanez

Vidaura del Rocío Pacheco Cú

*PAS. PSICOLOGÍA, U.A.C.*

### CAPTURA DE INFORMACIÓN

Lic. Claudia Estela Poot Chí

### FOTOGRAFÍAS

Antrp. Guadalupe del Rosario Cruz Flores

### EDICIÓN

Dra. María Consuelo Sánchez González

### DISEÑO, FORMACIÓN ELEC. E IMPRESIÓN

Lic. Carlos Alberto Medina Hernández

## SESIÓN 1

### Taller

21 de Octubre de 2008

#### 1.1 BIENVENIDA

Al inicio de la ceremonia de Inauguración, da la bienvenida la Lic. Verónica Cristóbal Vera (Relaciones Públicas UAC) siendo las 9:00 a. m. Enseguida se presentaron las autoridades para dar inicio a la inauguración: Lic. Susana González Lebrija, Subdirectora de Promoción de Perspectiva de Género en Estados y Municipios de INMUJERES, La Sra. María Santamaría Blum, Directora del IMEC y en representación del Sr. Gobernador, el Contador Jorge Carlos Hurtado Valdez, en representación de la rectora, el Lic. Manuel Sarmiento Morales, la Lic. Catalina Martínez en representación de DIF Estatal, en representación del Presidente del Tribunal de Justicia la Lic. Silvia Osorno Magaña, la Presidenta Estatal Derechos Humanos, la Lic. Ana Patricia Lara Guerrero; la Psic. Teresita Segovia Espinoza en representación del DIF Municipal; la Lic. Ilse Cervera Echeverría, en representación del Ayuntamiento del municipio de Campeche y autoridades militares: Autoridades Militares: Teniente de Navío del Servicio del Sector Naval de Lerma, Carlos Díaz Cantell y el Capitán Marcos Ramírez Luna de la 33a. Zona Militar.



Fig. 1. Presentación del presidium

Acto seguido ceden la palabra a la Sra. María Santamaría Blum quien da la bienvenida a las autoridades agradeciéndoles su presencia con el siguiente discurso.



**Fig. 2 Palabras de la C. María Santamaría Blum**

*Buenos días:*

*Es muy grato para mí estar nuevamente en esta máxima casa de estudios, y sobre todo agradecer que con su apoyo se haga posible el seminario de “transversalidad de la perspectiva de género”, que impartirá el Colegio de la Frontera Sur.*

*Se pretende que ustedes, servidoras públicas, líderes de opinión en sus municipios, repliquen lo que aquí se aprenda, estoy segura que así, poco a poco las mujeres de toda nuestra geografía estatal conocerán sobre sus derechos para poder aplicarlos en la vida diaria.*

*Ustedes, como yo, sabemos de esa enorme cantidad de mujeres que acuden a nosotros día a día, buscando una solución a los problemas a los que se enfrentan por cuestiones de género, y también sabemos que nosotras desde el IMEC estamos consientes que debemos dar asesoría y a brindar con calidez, vías optativas para mejorar su rol femenino . Incluir la transversalidad de género dentro de la agenda de acciones de nuestro Instituto, es parte de una premisa fundamental en la que procuraremos reducir la brecha que nos hace vulnerables y nos separa a unos de otras. De ninguna manera pretendo hacer una extensa reflexión de lo que ustedes sobradamente conocen, solo deseo hacer hincapié en la importancia de ampliar sus conocimientos en materia de género, para continuar ayudando a más mujeres, víctimas de violencia en todas sus manifestaciones.*

*Amigas: debemos tener como objetivo una visión que permita analizar las relaciones entre mujeres y hombres en las sociedades, y así comprender cómo éstas diferencias influyen en la economía, la política y el equilibrio de las personas.*

*También y antes de concluir, quiero destacar que la capacitación es prioritaria para el personal del Instituto, sin duda, es una necesidad imperante, sin embargo, esto es posible, gracias a la valiosa intervención del INMUJERES, y al apoyo de la federación a través del INDESOL.*

*Para que de una vez y por todas, quede prohibida toda manifestación lacerante de discriminación motivada por el género ya que hombres y mujeres somos iguales.*

*Este valioso seminario, estoy segura que será de provecho, y que los resultados serán en beneficio de la sociedad Campechana.*

*Muchas Gracias.*

Al final del discurso comentó la Sra. María Santamaría Blum que se debe aprovechar este seminario para poder aprender y transmitirlo.

Hizo uso de la palabra la Lic. Susana González Lebrija (Subdirectora de Promoción de Perspectiva de Género en Estados y Municipios de INMUJERES), y dió la bienvenida a los presentes, dijo que esta capacitación es muy importante, esta parte de transversalidad de género es substancial, para lograr hacer planes de trabajo para poder incorporarlos en nuestro trabajo y que saquemos todas las herramientas necesarias para lograr esta transformación y poder lograr esa brecha de género y logremos esa igualdad para la mujer, agradeció a ECOSUR y demás involucrados en este seminario.

## 1.2 INAUGURACIÓN DEL EVENTO

Luego se solicitó la presencia del Lic. Manuel Sarmiento Morales (Coordinador de asesores de la UAC) que en representación de la Rectora de la Universidad inaugurara este seminario. Dió la bienvenida y siendo las 9:10 quedó inaugurado el Seminario y se despidió deseando éxito para este taller.

Se dió el primer receso



**Fig. 3 Inauguración del Seminario**

### 1.3 REALIZACIÓN DEL TALLER

A las 9:40 la Mtra. Dolores Molina inició, dando los buenos días y se realizó la primera dinámica titulada los “Círculos de la vida”.

La dinámica consistió en poner el nombre con letras grandes y una reflexión individual de la pregunta ¿que necesitan hombres y mujeres para vivir mejor? Una vez terminado el círculo lo pegaron y luego los asistentes identificaron lo que escribieron y se encontraron con las personas que escribieron ideas similares a ellos. Dolores les pidió que buscaran a las personas con las que coincidieron y comentaran entre sí.



Fig. 4 Dinámica “Los círculos de la vida”

#### 1.3.1 Dinámica 1<sup>1</sup>

##### LOS CIRCULOS DE LA VIDA

**Objetivo:** Integración grupal

**Materiales:** Círculos de papeles (grandes y pequeños), según el número de participantes; de manera que cada uno disponga de dos círculos. • Cinta adhesiva. Marcadores.

**Procedimiento:**

1. Pedir a los y las participantes que se coloquen en círculo. Se le entrega a cada persona los dos círculos (grande y pequeño) y un marcador.

---

<sup>1</sup> La información específica de las dinámicas fue tomada del manual elaborado para este taller en el primer día del seminario.

2. Solicitar a las y los asistentes que en el círculo pequeño escriban su nombre, y en el círculo grande respondan a la pregunta: **¿qué se necesita para que hombres y mujeres vivan mejor?** (una sola idea).
3. Cada persona debe colocar los círculos en su pecho y agruparse con otros(as) compañeros(as) que expresaron ideas iguales o muy similares.
4. En ese subgrupo se presentan y comentan sus respuestas a la pregunta inicial. Luego nombran un relator que hará el resumen de lo comentado
5. Posterior a todas las presentaciones, los círculos grandes (con las ideas) se pegan sobre la pared.
6. Por último, el o la facilitadora preguntan: ¿cuáles de esos principios anotados pueden ponerse en práctica durante el taller? y ¿cómo podría hacerse?

**Tiempo:** 20 minutos.

Habiendo quedado formados cuatro equipos cada grupo, cada equipo planteó sus respuestas.

Equipo 1:

- Convivir en armonía respetando los derechos de cada uno.
- Respeto, reconocer la capacidad de los demás, para un buen trato y porque no, como un ejemplo entonces tener el respeto,
- Comunicación
- Confianza, tanto hombres como mujeres e igualdad en todos los sentidos”.

Equipo 2:

- *Pusimos respeto, amor, tolerancia, independencia, armonía. Consideramos que el respeto y la tolerancia es algo que debe estar sumamente conjugado para tener comunicación asertiva entre hombres y mujeres y lograr de esa manera una igualdad de oportunidades y el reconocimiento para ambos sexos”.*

Equipo 3: Propusieron,

- *“Implementar los valores que traemos desde el nacimiento, solamente que es despertarlos y trabajarlo y todos los valores vienen encerrados en la comunicación, el respeto, el amor y la salud. Y más importante, es el amor, porque si no te quieres no puedes respetar, para valorar a la familia, al trabajo, hay que valorarnos a nosotros mismos”.*

Equipo 4: Sugirieron igualdad

- *“para llegar a ésta necesitamos una educación porque depende para tratar a una persona de cómo nos hayan educado, lo principal que debe recaer en la situación de la igualdad, es la educación, que se puede adquirir de dos formas: La educativa que adquirimos a través de los libros y la que nos enseñan en la casa. Entonces, ¿Cómo podemos educar a una madre para que eduque a nuestros hijos, en un mundo de igualdad? Pues es importante la educación que nuestras madres hayan adquirido de nuestros abuelos. Entonces llegamos a la conclusión de que la igualdad se basa en la educación”.*

Terminaron los participantes y se continuó con la siguiente actividad.

### 1.3.2 Dinámica 2

## ¿QUÉ ESPERO DEL TALLER?

**Objetivo:** Que los y las participantes expongan lo que esperan del taller y del seminario

**Materiales:** Papel rota folios, tarjetas, plumones.

**Procedimiento:**

1. Repartir tarjetas de dos colores diferentes, uno para cada sexo.
2. Pegar al frente del salón un papelógrafo con la pregunta “¿Qué espero del taller?”
3. Solicitar a los asistentes que escriban en una tarjeta lo que esperan del taller y lo peguen en el papelógrafo. Pueden retomar ideas del ejercicio anterior, ampliarlas, modificarlas o desecharlas.
4. La facilitadora debe agrupar las ideas semejantes y promover la reflexión grupal.

**Tiempo:** 10 minutos

Elia Chablé, fue quien dirigió la actividad, les comentó a los asistentes en ese momento que, “*el propósito de esta dinámica es que en el transcurso de todo el día vayamos adquiriendo conocimiento, ahora comentaré en general lo que se expuso.- ¿Que espero encontrar en este taller?*”

**Comentarios:**

*Conocer lo que necesito para transmitir correctamente el significado y lo que puede lograrse con la transversalidad de género; adquirir los conocimientos necesarios para ser mejor persona, conocer y reconocer mis derechos, así como el derecho de los demás; respeto; reflexión y comunicación; romper las barreras que la sociedad ha puesto, aplicar la transversalidad de género en todos los aspectos, laborales, sociales, familiares, etc.; llevar a la comunidad una información veraz”.*



Fig. 5 Trabajo en equipo

### 1.3.3 Dinámica 3

## CANDIL DE LA CALLE... LUZ EN LA CASA

**Objetivo:** Explicar los objetivos del taller

**Material:** Rota folio con los objetivos del taller y cartulina con el refrán del día.

**Procedimiento:**

La facilitadora retoma la síntesis de la reflexión anterior y la contrasta con los objetivos planteados para el taller. Mencionar a los asistentes lo que el refrán indica.

**Tiempo:** 5 minutos

**Objetivo general:** Guiar a las y los participantes hacia un nuevo proceso de identificación de las relaciones de género y su implicación para las labores que realizan de manera cotidiana.

**Objetivo específico:**

Que los participantes conozcan herramientas participativas de sensibilización en género que puedan replicar posteriormente con la población en general.

Al finalizar la actividad Elia comentó sobre los objetivos y le dió la palabra a Karin Anderson, para que realizara la siguiente dinámica que se describe.



Fig. 6 Exposición de resultados de la dinámica 3

#### 1.3.4 Dinámica 4

### EL MARCIANO

**Objetivo:** Analizar las diferencias de sexo género

**Material:** Rota folios, cinta adhesiva, tarjetas, dibujo de un marciano, siluetas humanas de colores.

**Procedimiento:**

1. Sugerirles a las y los asistentes que imaginen que un marciano viene a la tierra y les pregunta cómo son los hombres y las mujeres.
2. Dividir al grupo en equipos. Distribuir las siluetas humanas de colores para formar equipos
3. Entregar a cada equipo un papelógrafo y plumones.
4. Pegar en el salón cada uno de los rota folios y discutir en plenaria las características que el grupo asignó a hombres y mujeres.
5. Promover la reflexión sobre la diferencia sexo-género. Utilizar los rotafolios de apoyo.

**Tiempo:** 50 minutos

Se integraron los equipos para escuchar y se asignó una persona de cada equipo para exponer el acuerdo al que llegaron.

1er. Equipo, **SISTEMA SOLAR**, quién expuso comentó, *“en cuanto a nuestra actividad decidimos dividir en Hombres y Mujeres en aspectos positivos y negativos, entre los Positivos tenemos que los hombres son caballerosos, trabajadores, valientes, fuertes, protectores, productivos, proveedores, fieles, amorosos, tiernos, solidarios. Entre los negativos tenemos que los hombres son, agresivos, insensibles, impulsivos, machistas, libertinos, violentos, manipuladores, dominantes, etc. En cuanto a las mujeres pusimos que somos cariñosas, sensibles, delicadas, inteligentes, ascendentes, comprensivas, activas, capaces, hábiles, cuidadosas, administradoras, tolerantes, y de lo negativo que somos impacientes, abnegadas, egoístas, histéricas, celosas, débiles, crítonas, inseguras, etc”*.

Karin Anderson hizo una intervención, *“Todos son conceptos y concepciones de cada uno, a veces son contradictorios, son ideas, que surgen”*.

2do. Equipo, **RBD con causa**, comentó, *“En cuanto a las mujeres son constantes, nobles, prácticas, sobreprotectoras, curiosas, creativas, trabajadoras, cariñosas, responsables, fieles, hermosas, incondicionales, siempre que se nos requiere estamos ahí, ordenadas, tiernas, nobles, sensibles, delicadas, pudorosas, amorosas, buenas madres en cuanto a las mujeres. En cuanto a los hombres, irresponsables, borrachos, fuertes, guapos, cuestiones físicas, bueno esto se nos ha inculcado que el hombre es fuerte, macho, ventajista, mentiroso, impulsivos, infieles, toscos, groseros, los hombres son más dependientes en cuanto al hogar, algunos son responsables y apapachadores”*.

3er. Equipo, se llamó **MIXTO**, el resumen de lo que reflexionaron fue que: *“físicamente las mujeres somos altas, gorditas, hermosas, guapas, bellas e importantes porque somos reproductoras de la vida, en cuanto a la afectividad, somos protectoras del hogar, somos muy sensibles, vulnerables, fuertes, inteligentes, porque sabemos cómo administrar, celosas, creativas, divertidas. En cuanto a los hombres físicamente son fuertes, atractivos, no todos, pero algunos, en cuanto lo afectivo son proveedores, amorosos, en su mayoría son posesivos, celosos, envidiosos, chismosos, parranderos, mujeriegos”*.

4to. Equipo, **HOLCHOCH**, expusieron, *“nosotros pusimos características tanto positivas como negativas; las mujeres somos sensibles, valientes, responsables, inteligentes, trabajadoras, talentosas, decididas, ingeniosas, positivas, amorosas, hogareñas, líderes, románticas, somos perfectas... (risa) en cuanto a los hombres, son valientes, dominantes, trabajadores, inteligentes, machistas, poco expresivos, líder, agresivos, muy orgullosos, proveedores, me refiero en el trabajo y en el familiar”*.

5to. Equipo, **LAS MUJERES DEL FUTURO**, ellas expusieron *“Nosotros tuvimos una lluvia de ideas y la verdad que salimos beneficiadas las mujeres, pero tratamos de sacar todo lo mejor de los*

*hombres. Decidimos que las mujeres son fuertes en cuanto el aspecto emocional y físico, pero no en cuanto tamaño, somos transformadoras y formadoras, porque somos capaces de transformar y formar todo nuestro alrededor, formamos a nuestros hijos, tenemos el instinto maternal como una capacidad propia de la mujer, de aspecto somos delicadas en comparación con los hombres, somos sensible en cuanto a la cuestión espiritual y somos sumamente protectoras en todos los aspectos. En cuanto a los hombres, encontramos que son poco creativos, no les gusta tener cambios, son protectores y autoritarios, son muy débiles al doctor, egoístas competitivos, pocos detallistas y son muy dados a la infidelidad. Y llegamos a la conclusión de que son el complemento perfecto para las mujeres y que bellos son”.*

Tomó la palabra Karin Anderson para dar una conclusión de lo que comentaron los equipos, “Se tienen muchas similitudes en las características expuestas, predominaron algunas como la de proveedores, agresividad, machos, en cuanto a los hombres y en cuanto a las mujeres, la sensibilidad, responsabilidad, creatividad, etc.”.

La Dra. María Consuelo intervino, “es importante la edad, porque los valores si se pueden cambiar y que no somos fijos eso nos hace humanos cualquier cultura puede hacerlo”.

\* Se dió las gracias por la participación en esta dinámica y se pasó a tomar un refrigerio los participantes. Siendo las 11:30 a.m.

\* Siendo las 11:45 Elia llamó a los participantes para poder comenzar la siguiente dinámica.



**Fig. 7. La dinámica del Marciano**

### 1.3.5 Dinámica 5

## LAS HERENCIAS DE TRABAJO

**Objetivo:** Hacer un análisis histórico de las actividades que desde la infancia han realizado los hombres y las mujeres.

**Materiales:** Rotafolio y plumones.

**Procedimiento:**

1. Sentar a los participantes en un círculo. Pedirles que cierren sus ojos y recuerden qué oficios les ponían a hacer sus padres o encargados, en su infancia.
2. Pasados unos tres minutos, se les pide que cuenten esas anécdotas o situaciones del pasado y qué implicaciones han tenido en el presente.
3. Si el clima del grupo lo permiten, el facilitador (a) puede solicitarles que recuerden lo que pasaba cuando querían hacer otro tipo de labores que no eran socialmente adecuadas para los niños o para las niñas.
4. Posteriormente, se discute: el papel que los padres juegan en la educación de sus hijas(os) y algunas estrategias que puedan contribuir a modificar las percepciones y actitudes en relación al trabajo y valoración de las mujeres.
5. En el rota folios se escribe una síntesis de lo reflexionado. Utilizar además el rota folio de apoyo.

**Tiempo:** 30 minutos

**Preguntas:**

- ¿Qué diferencias hay en la socialización de las mujeres y la de los hombres?
- ¿Qué características femeninas y masculinas se construyen en este proceso?
- ¿Cómo influye esta construcción en las relaciones que establecen hombres y mujeres?

Elia Chablé después de pedirle a los participantes reflexionar sobre sus vidas, les indicó el procedimiento de la actividad, pidiendo al finalizar la reflexión comentarios de varios participantes sobre dichas experiencias.

- Erik contestó *“que le regalaban dinosaurios, que tiene una hermana a la cual le daban vestidos, en lugar de muñecas, e intuye que si había distinción de cierta manera entre ellos”*.

- Mónica contestó que tenía una hermana más grande, *“tenían libertad en todos los aspectos de su educación”*.

- Zeni contestó *“nosotros jugábamos desde beisbol hasta tin bomba, mis hermanos jugaban conmigo y nosotras con ellos, igual, la vestimenta dependía del lugar a donde íbamos, teníamos libertad”*.

- Leticia contestó, *“En mi caso fuimos muchos hermanos, las mujeres de vestido, pelo largo, trenza, cola, falda, el varón, pantalón, uñas cortas, etc.”*.

- Karina comentó que *“le gustaba jugar a la maestra y que su mamá tenía muchas plantas y les ponía nombre y eran sus alumnos, tenía un juguete que le gustaba mucho era un ratón de plástico”*.

- Angélica comentó que no tenían juguetes, sino jugaban con la tierra haciendo bolitas como masa, palitos leña y luego su madrina le regaló una muñeca que fue pleito entre los hermanos y *“pues nuestro padre a los más grandes ya nos mandaban a trabajar, lavar, etc.”*.

- Freddy platicó *“yo recuerdo que me gustaba mucho montar a caballo, en mi casa había, al igual que el famoso triciclo “apache”, mi papa me compraba mayormente todo lo que le pedía, con cada uno de mis hermanos era diferente a los varones bicicletas, triciclos, el trompo y a mis hermanas,*

*muñecas, los trastes. A veces jugábamos “pachaques”, jugaba con mis hermanas, en la casa y nos vestían como marineritos a los varones, a las mujeres con sus vestidos y sus colitas”.*

- Betty habló de su experiencia, *“yo tuve una infancia muy bonita e irreplicable, éramos cinco mujeres contando a mi mamá y mi papá era el único hombre y siempre se veía en el dilema de que comprarnos, entonces siempre buscaba darnos algo que pudiera jugar el también, entonces nos compraba juegos de mesa, damas chinas, recuerdo que a él le gustaba mucho jugar “serpientes y escaleras” y él decía alguna vez vamos a estar arriba y alguna vez abajo, tenía muñecas, la estufita, la planchita, pero recuerdo que eso no satisfacía mis ganas de jugar, o sea si me gusta pero me gustaba más jugar en la calle, en el parque; éramos puras niñas en Guadalupe así que todas jugábamos ahí”.*

- Gumercinda comentó, *“mi infancia fue muy triste, mis padres fueron muy humildes, nunca tuvimos juguetes, nuestros juguetes fueron tapitas que encontrábamos, o buscamos hojitas para jugar a la estufita, fuimos tan humildes que nos invitaban a una fiesta sólo teníamos dos vestidos y peleábamos para ver a quien le tocaba ir, pero al final fue bonita la educación de nosotros, porque nos enseñaron a trabajar, casi no teníamos tiempo de jugar, siempre para trabajar, nos ponían a vender fruta en la calle; yo expreso todo esto ante ustedes, porque que es bonito hablar de la niñez, es importante expresar como vivimos la niñez, nosotros no éramos mexicanos, mis padres son de otro lugar; hondureños, mi papa como pudo luchó, nos saco de donde estábamos, gracias a Dios, tengo cuarenta y tres años. Salí a los cuatro años de Honduras, me siento satisfecha hasta el día de hoy, porque nos enseñaron a trabajar, no tuve juguetes, no tuve los mejores vestidos, pero gracias a mis padres por que nos dieron una buena educación y nunca nos faltaba la comida, tortilla, arroz, frijol, yuca, papa, melocotón, de todo, hoy quiero estudiar una licenciatura, pero por falta de recursos no la voy a poder continuar, esperemos que más adelante pueda”.*

Al terminar la dinámica, Elia tomó la palabra y comentó que la forma en cómo nos desenvolvemos ante los demás, es la forma en que nos estamos socializando. Luego sugirió introducir la temática al aspecto de la vida laboral y realizó una pregunta ¿Qué implicaciones tiene esto en nuestro trabajo?

Dolores Molina comentó que, *“en este proceso de socialización es clave, todo esto tiene que ver con una lucha de poder, cómo vamos construyendo la equidad entre hombres y mujeres. La historia cómo se transforma, la inequidad es una constante. <<Si se pudiera compartir todas las experiencias o todo lo que se sabe, nos ayudaría a seguirnos plantearnos más posibilidades, mas ideas, mas cuestiones para resolver juntos, que es el objetivo en sí de este seminario>>”.*



Fig. 8 Dinámica “Las herencias del trabajo”

### 1.3.6 Dinámica 6

Alejandrina Leal, tomó la palabra para iniciar la dinámica llamada **Tiro al Blanco** y con el apoyo de Elia Chablé, se comentó, sobre las áreas en que los hombres ejercen el poder en sus vidas y en las áreas donde las mujeres ejercen poder en sus vidas.

## TIRO AL BLANCO

**Objetivo:** Reflexionar acerca de las formas que adopta el poder en las relaciones inter-genéricas de un grupo.

**Material:** Flechas de papel o cartulina (un color para cada sexo). Dos carteles con dibujo de tiro al blanco. Marcadores. Cinta adhesiva. Caritas de colores.

**Procedimiento:**

1. En pequeños grupos integrados por sexo, se distribuyen las flechas de papel. Utilizar caritas de colores para la formación de equipos.
2. Se pide al grupo que discuta acerca de cómo el otro sexo ejerce poder sobre las otras personas y que escriba o dibuje en las flechas cada una de las maneras identificadas.
3. Se pide al grupo de las mujeres y al de los hombres que por separado discuta cómo acomodar las flechas en el tiro al blanco, tomando en cuenta que las formas más efectivas o de mayor prevalencia se colocan más cerca del centro y las de menor potencial para ejercer poder, se colocan más lejos.
4. Cuando cada grupo ha ubicado las flechas en el tiro al blanco, se intercambian los carteles. El grupo de los hombres lee y comenta el trabajo hecho por las mujeres y éstas el de ellos.

5. En plenaria se comparten y analizan los carteles. Los hombres presentan el cartel y sus reacciones al de las mujeres, y las mujeres presentan el de los hombres, con sus comentarios.

**Tiempo:** 50 minutos

**Preguntas:**

- ¿Qué diferencias encuentran en las formas en que ejercen poder los hombres y las que emplean las mujeres?
- ¿Cómo se sienten hombres y mujeres con estas maneras de ejercer poder?
- ¿Qué consecuencias tienen estas formas de ejercer el poder en la vida cotidiana de mujeres y de hombres?

Elia Chablé dio la indicación para que los participantes ocuparan su lugar y pasara de cada equipo un representante para exponer sus respuestas.

**1er. Equipo** “Los Mangos” expusieron, *“hablamos de que nosotras somos mujeres empoderadas y creemos de una manera distinta, sabemos y no nos vamos a confundir con los estereotipos, tanto el hombre como la mujer tienen el mismo poder en las áreas académicas, laborales, en el hogar, en la cocina, en la educación de los hijos, por igual”*.

- Argentina del equipo “Los Mangos” comentó que, *“esto todavía se está dando, que todavía se está aceptando, por ejemplo, yo en mi casa y en mi matrimonio se da el que el hombre trabaja y yo en la cocina, pero a mi hija le enseño que las cosas no son así...”*

- El Equipo debatió que ellas tomaron estos conceptos para trabajar en el taller, pero que no estaban de acuerdo porque esto no sólo era para las personas que están en el taller sino para transmitirlo a otros lugares donde no se ha dado el empoderamiento.

- Flor, comentó que *“hay que respetarnos hombres y mujeres y que haya una negociación”*.

- Mónica comentó que *“es dejar de pensar que las mujeres sólo son abnegadas”*.

- Flor dijo que *“ya no podemos utilizar estos términos en donde está el poder y donde está la equidad”*.

- Una participante mencionó que esto ya lo sabían, y que ya lo habían visto mucho.

-Otra participante que es enlace municipal dijo que *“para hablar de algo tienes que practicarlo tú, no sirve que tu lo sepas si no lo entiendes bien”*.

- Freddy comentó, que en su casa hay igualdad.

-La Mtra. Dolores Molina aclaró que *“parte del taller, es esto, las opiniones, que por lo menos aunque estemos empoderadas en lo doméstico, en el ámbito de trabajo; que es donde nos convoca; todavía no hemos podido establecer los niveles de comunicación entre las diferentes jerarquías o el organigrama del centro en donde trabajo, por eso decía, que hay que tomar todo esto en positivo, si ya están empoderadas vamos a tratar de aprovechar ese conocimiento para la recomendación cualquiera que nos sirva en el ámbito laboral, es importante ese quehacer, por eso les invité a asistir a todos los Seminarios. Porque pues aparte de todo el empoderamiento que ustedes tienen, ayer no estuvieron aquí. El poder también implica niveles de comunicación equitativo y por lo que estoy viendo, no es una crítica, es una invitación a lo mejor a ustedes se les invito de una manera particular a nosotros se nos dio la indicación que todo este esfuerzo que se está haciendo y estos recursos públicos que se están gastando, eran para que todo el IMEC estuviera capacitado y acudiera a cada uno de los días del seminario; entonces yo no sé si a ustedes les interese, si les interesa y hubo un problema de organización por jerarquías o desorganización, lo podemos solucionar”*.

- Una participante opinó *“Yo vengo del municipio de Champotón, a mí me gusta aprender y aprendo de cada una de ustedes, es muy bonito cuando se habla del empoderamiento, que estamos empoderadas, pero a mí me ha tocado ir a los municipios y donde el marido sale para la*

*invitación de un evento y te dice: ¡mi mujer no va! Y la señora quiere y no la dejan. En lo personal vengo aprender a compartir”.*

- Tomó la palabra Erik y comentó que, *“aquí estamos en un grupo selecto y qué bueno que hay personas que saben, que bueno, desafortunadamente, los que estamos aquí tratamos es de evaluar lo que la mayor parte de las mujeres padecen... estamos tomando en cuenta a las mujeres que no tienen ni voz ni voto, porque así está establecido en muchos lugares socialmente, hasta dentro de la ciudad, las comunidades son muy distintas, hay que tomar en cuenta toda opinión”.*

- Otra participante comentó que, *“nosotros los que estamos aquí, estamos empoderadas pero las que están afuera no y hay que saber que todas no tienen la misma información”.*

- Rosaura dijo que *“cuando vas a las comunidades es tener empatía ponerse al nivel o en lugar de la gente, eso no es un retroceso, significa que eres empático con la persona, podemos decir que en nuestras casas si hay equidad pero realmente falta mucho, mucho, por hacer”.*

- La Mtra. Dolores Molina retomó la palabra, *“esta es la idea, es cuestionar todo, hacer propuestas que nos ayuden al nivel laboral, finalmente una de las cosas que buscamos es compartir el conocimiento; compartir lo que sabemos es importante, poder empatizar es importante, entonces hoy es comentar sobre cosas que a lo mejor ya vivimos, pero es importante que todos aprendamos de eso”.*

- Argentina agregó, *“yo necesito elementos para poder establecer la transversalidad en la administración pública”.*

La discusión, que se generó fue porque algunos participantes percibieron que era algo repetitivo pues algunos participantes ya habían tomado talleres similares en otro lugar. La Mtra. Dolores Molina aclaró que finalmente este era un espacio para que se pudieran discutir las implicaciones y la equidad para poder beneficiarnos todos y agregó *“no se trata de saturar de información, si no que se trata de compartir, evaluar, nos quedamos los que queremos aportar”.*

\*Se reanudaron las participaciones de los equipos.

**2do. Equipo** expuso que *el hombre y la mujer, no son completamente igualitarios, en las reformas electorales ya va la mujer 50 a 50; en el hogar el cambio se da en espacio y en tiempo.*

El **3er equipo** comentó, *“si vemos a la sociedad hay libertad de elección, pero en lo laboral, el hombre tiene todavía el poder. En la educación de los hijos pues la mujer. En lo físico, se da la violencia, en lo sexual hay poder, el amor condicionado es la [forma] más importante de poder”.*

En el **4to Equipo** pasó a exponer Freddy y comentó que, *“es reciproco, que sufrimos los hombres lo mismo que la mujer, en el trabajo, en la cocina, en lo monetario, en la intimidación también son chantajistas”.*

\* Se dió una opinión sobre el apartado de “sexo” que normalmente te piden en los formularios o asistencias y una breve conclusión.



**Fig. 9 Los círculos de la vida**

La Doctora María Consuelo tomó la palabra para comenzar con la dinámica que se llama “La Escultura” y pone el ejemplo, “en mi propia casa de estudio no hay interés por los temas de género, porque mandé la invitación a lo que es administrativo pero nadie mandó personal, sólo la abogada, que es mujer”.

### 1.3.7 Dinámica 7

## LA ESCULTURA

**Objetivo:** Identificar formas de cambiar las relaciones opresivas de género.

**Materiales:** Pelucas, ropa de hombres y mujeres, muñecos, zapatos, juguetes, accesorios domésticos, accesorios de trabajo, etc.

**Procedimiento:**

1. Se pega en la pared una cartulina con la frase: **“Mujeres y hombres en el mundo: ¿qué debemos cambiar?”**
2. La facilitadora pide a las y los asistentes que hagan esculturas que refleje lo que se debe de cambiar.
3. Se divide a los participantes en grupos. Para esto se pueden asignar nombres de frutas para cada equipo.
4. Cada grupo discute sobre lo que consideran se debe cambiar, se organizan para realizar su escultura y la muestran a los demás.
5. Promover la discusión en plenaria y buscar formas de unir todas las esculturas en una sola obra de arte.

**Tiempo:** 50 minutos.

### Preguntas:

- ¿Quiénes están involucrados en esos cambios?
- ¿Qué nos corresponde hacer a cada uno(a) de nosotros(as)?
- ¿Cuál es nuestro compromiso para que estos cambios se logren?

La doctora Sánchez dió instrucciones para realizar la dinámica y preguntó ¿qué forma y qué actitud deseamos cambiar en lo que es nuestro trabajo o en nuestra vida cotidiana? Los equipos se juntaron para discutir el tema a trabajar y escogieron el vestuario para su representación.

El primer equipo que presentó socio-drama fue el de *“Las Azaleas”*. En su introducción dijeron *“Vamos a hacer la representación del empoderamiento de las mujeres y la seguridad que debemos tener para el reconocimiento de las capacidades”*. Posteriormente se representó un sketch, donde se simula que llega la jefa y comienza a regañar a los empleados, ellos hablan sobre lo que ella les dice y hace, después los empleados quieren hacer algo para mejorar la actitud impositiva de la jefa que ha sentido que por estar empoderada tiene el derecho de maltratar a los empleados, ellos deciden invitarla a la disco y ella aceptó y con esto concluyó el socio-drama.

El segundo equipo *“Las Rosas”* comenzó su participación diciendo que *“se piensa que la mujer no puede hacer el trabajo que comúnmente el hombre hace”*. El sketch se trató de que se le pidió a una mujer cambiar la llanta de un carro, y luego se le solicitó poner un tornillo y también se le pidió a un hombre cuidar niños y se desempeñó muy bien, cerraron la representación diciendo que estos fueron ejemplos de lo que pasa en la vida cotidiana.

El tercer equipo que participó fue de las *Brujitas*. Comentó el equipo que hay que fortalecer la autoestima tanto de hombres y mujeres, para que repercuta en la familia y en la sociedad. El sketch representó la situación de cuando una mujer llega a una Institución a preguntar y buscar información.

El cuarto equipo se llamó *Tulipanes*. Ellos trataron de representar lo que pasa en algunas instituciones sobre todo en los altos mandos que ocupan los hombres. Aquí los papeles de hombres fueron representados por dos participantes mujeres de cabello corto. La representación se trató principalmente de la discriminación hacia las mujeres. Una madre busca un apoyo para su hijo que está enfermo pero le dan muchas complicaciones y le piden que regrese luego. Sin embargo, un hombre que es amigo de el presidente municipal llegó a pedir trabajo y si se lo dieron enseguida, sin ningún problema. La secretaria le reclamó al presidente municipal por qué no ayuda a la señora, pero él dice que *“el hombre tiene que mantener a su familia y la mujer que trabaje por allá”* refiriéndose a ella de forma despectiva. Finalmente llegó una mujer guapa a pedir trabajo y a ella si le dio trabajo pero sólo basándose en su aspecto físico y con una conducta acosadora por parte del presidente municipal.

El quinto equipo se llamó *Orquídeas* y ellos hablaron del fortalecimiento de las mujeres en toda actividad. En el sketch se representó a una ama de casa que interactúa con sus hijas y les dice que se va a buscar trabajo y que su papa sólo anda de borracho. Las hijas se ponen de acuerdo para ayudarla con el quehacer mientras ella sale en busca de trabajo. Llegó la señora a una instancia y habla de sus aptitudes y habilidades, pero el encargado la canaliza a las oficinas del instituto de la mujer donde la van apoyar.

La Mtra. Dolores felicitó a los participantes por la actividad que realizaron y pide que hagan comentarios sobre todo lo tratado en la dinámica. Las opiniones y recomendaciones generales fueron:

- Mejorar la Autoestima
- Cambiar nosotros para con los demás
- Concientizar

- Hacer valer nuestros derechos
- Eliminar los estereotipos
- Aceptar los diferentes tipos de aprendizaje

Se continuó con la última dinámica del día.



Fig. 10 Escena del socio drama

### 1.3.8 Dinámica 8

## EL GLOBO DE LOS SUEÑOS

**Objetivo:** Redimensionar las relaciones de género en la vida cotidiana de mujeres y hombres.

**Material:** Una piñata en forma de globo aerostático. Tarjetas. Lápices.

**Procedimiento:**

1. Solicitar a las y los asistentes que se sienten en el piso, en un círculo y colocar la piñata en el centro del círculo.
2. Se entrega a cada participante una tarjeta en la cual escribirá acciones que considera se pueden ejercer desde su centro de trabajo para promover relaciones de género más equitativas. Se entregan tarjetas de diferente color a hombre y mujeres.
3. Cada participante deposita su tarjeta en la olla y posteriormente se distribuyen entre los asistentes para que las lean en voz alta. Conforme se leen las tarjetas se depositan de nuevo en el globo.
4. La facilitadora promueve la discusión sobre el ejercicio y utiliza la síntesis de la dinámica 1 (Los círculos de la vida) para comparar lo dicho al inicio del taller por los y las participantes.

5. Finalmente se retoma el refrán del día para recordar que este taller es sólo el principio de un camino hacia la búsqueda de relaciones más equitativas en las que todos podemos participar.

**Tiempo:** 50 minutos.

Los participantes hicieron notitas y las depositaron en el “globo de los sueños” con sus recomendaciones para el seminario y sobre lo que esperan que se solucioné en un futuro no muy lejano respecto a la situación de la mujer.

\* Después de terminar la dinámica, Dolores Molina da por terminado el taller, siendo a las 2:30 p.m.



**Fig. 11 Escena de la dinámica “El globo de los sueños”**

## SESIÓN 2

24 de octubre

### IGUALDAD ANTE LA LEY. LA CONFIGURACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

Ponente: Dra. Alma Lorena Falcón Lozada, UAC

#### 2.1 Inicio de la sesión:

Inició la segunda sesión del taller a las 9:30 a.m. La Dra. María Consuelo Sánchez realizó la presentación de la Dra. Alma Lorena Falcón Lozada, actualmente Abogada General de la Universidad Autónoma de Campeche quien es Licenciada en Derecho, con Maestría en Ciencias Jurídico-Penales, por la Universidad Autónoma de Campeche, Master y doctorado en Constitución, Derechos y Derechos Penal por la Universidad Autónoma de Barcelona, España. Dió la bienvenida la Dra. Alma Lorena a los asistentes y tomó la palabra para decir que su presentación trataría el tema de *igualdad ante la ley* y que iría presentando lo que la ley dice y cómo ha ido estableciéndose.

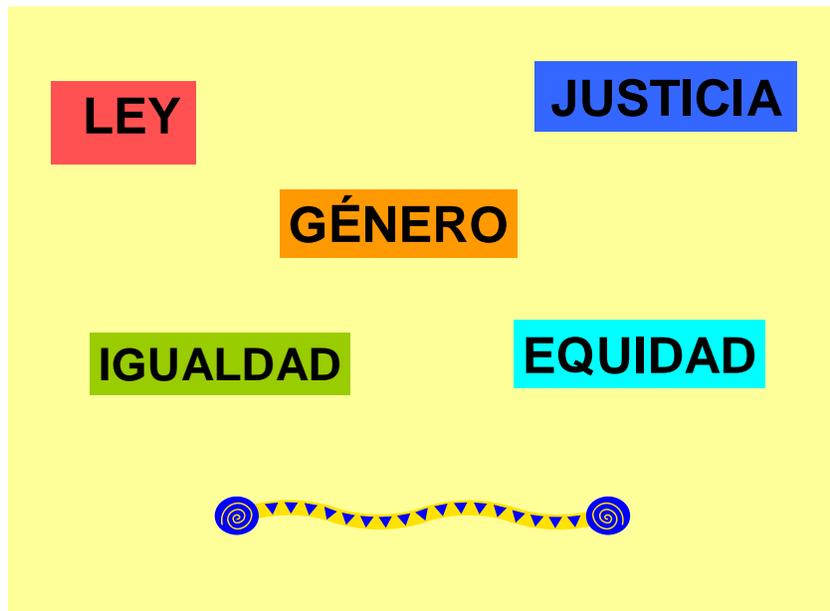


Fig. 12 Aspectos de la sesión 2

## 2.2 Presentación



Diapositiva 1



Diapositiva 2

La ponente invitó a realizar algunos ejercicios. Dijo la ponente, *“Tenemos algunos términos (diapositiva 2) Ley, Justicia, Género, Igualdad, Equidad. El ejercicio que se va a realizar es ¿Cómo nos sirve algunos de estos términos dentro de nuestro trabajo laboral?”*

Los participantes opinaron:

Una participante dijo, *“El género es una construcción y el valor que le dan a uno es diferente a otro”.*

Otra participante opinó, *“La equidad lo puedo relacionar con la persona que lo necesita”.*

Una más dijo, *“La ley debe proteger al que lo necesita para poder desarrollarse”.*

Otra agregó, *“La ley es nuestra carta magna, dice algo sobre el inicio la discriminación de la mujer, la ley debe ser igual para hombres y mujeres, la justicia debe ser equitativa, si conjugamos estos cinco conceptos estamos pidiendo que la ley sea equitativa para hombres y mujeres y que no haya una distinción de género”.*

La Dra. Alma Lorena agregó, *“Esa igualdad del hombre y de la mujer ante la sociedad no se soluciona con una ley. Aquí rectifico; el artículo 4to. Constitucional es el más utópico, nosotros podemos exigir al estado; en este artículo se indica que el varón y la mujer son por igual. El estado va a proteger a la familia, y esta obligado a proteger la salud por igual. Dentro del artículo toda pareja debe tener derecho a tener una vivienda digna, tenemos derecho a un medio ambiente sano, otra cuestión en este artículo, los niños y las niñas deben de estar protegidos contra la violencia. Históricamente existen muchas mujeres empoderadas desde la revolución francesa. Esto es lo que vamos a ir viendo. Vamos a ir construyendo que es igualdad”.*

**“La naturaleza misma de la equidad es la rectificación de la ley cuando se muestra insuficiente por su carácter universal”**

**El concepto de equidad implica tener en cuenta las diferencias, respetarlas y evitar que se transformen en manifestaciones de exclusión social.**

**La equidad está vinculada al derecho y a su práctica jurídica**



Diapositiva 3

- El estado regula la vida de los ciudadanos mediante **Leyes**.
- La equidad es la Justicia aplicada al caso concreto.
- Muchas veces la rigurosa aplicación de una norma a los casos que regula puede producir efectos injustos.
- Es necesario que en el Derecho se atenúen los efectos perniciosos del tenor literal de una ley. Esto es lo que los romanos graficaban en la máxima o adagio "Summum Ius, Summa Injuria", que significa que del máximo rigor de la ley, a veces pueden seguirse consecuencias injustas.
- Es por ello, que recurrir a la Equidad en el Derecho, equivale a resolver en virtud de una norma general sobre un caso particular, según las propias circunstancias del caso.

Diapositiva 4

## PRINCIPIO DE IGUALDAD

- El principio de igualdad ante la ley demuestra cómo se invisibilizan las diferencias.
- La ley se aplica a todos los seres humanos por igual, sin hacerse cargo de las diferencias entre hombres y mujeres cuando debiera tomarse como punto de referencia que igualdad implica trato igual entre iguales y trato diferente entre los diferentes.
- El sentido común dicta que los hombres y mujeres somos diferentes, consecuentemente el trato debe ser diferente y al no actuarse de esa manera se produce la discriminación y el sesgo por género.
- El principio de igualdad exige tratar a los iguales de igual manera, pero también a los diferentes, de manera diferente.

Diapositiva 5

## Igualdad ante la ley

- El **principio de igualdad ante la ley** es el que establece que todos los hombres y mujeres son iguales ante la ley, sin que existan privilegios ni prerogativas de sangre o títulos nobiliarios.
- Es un principio esencial de la democracia.

### Diapositiva 6

La Dra. Alma Lorena comentó sobre el derecho a la vivienda y sobre la ley que dice que cuando manden a su esposo a otro lugar de trabajo la mujer debe acompañarlo y si no quiere esto es un causal para el divorcio. La Dra. Falcón agregó, *“hablamos que género es una construcción social pero cada uno decidimos si seguimos con esto o no. Las normas se van haciendo conforme la vida cotidiana. No sólo los valores hacen leyes, sino que las mujeres propician esto. Cada uno de nosotros tenemos que romper con esto, también como mujer podemos ser malas pero cada uno puede romper con este mito. Hay que ir rompiendo el mito de las brujas maldosas; de nosotros depende romper estos estereotipos”*.

La Mtra. Dolores Molina intervino con el interés de retomar la importancia del estado. La Dra. Alma Lorena le contestó que *“La importancia del estado de derecho a través de la ley. La justicia es un valor a la que cada uno de nosotros va a darles el valor, la ley pretende crear ese estado de derecho pretende crear ese derecho entre el hombre y la mujer ante la ley. A nivel nacional, el congreso esta realizando una encuesta para las propuestas que tienen una equidad de género. El respeto a la igualdad es para generar la no violencia, por eso se generan leyes contra la violencia a las mujeres y la ley de la equidad entre las mujeres y los varones”*.

Una participante preguntó si *¿Es difícil trasladar una ley con equidad de género? Pues esto es algo que hay que corregir.* La Dra. Alma Lorena respondió que cada estado lleva sus propuestas; dos leyes una es estatal y la otra local.

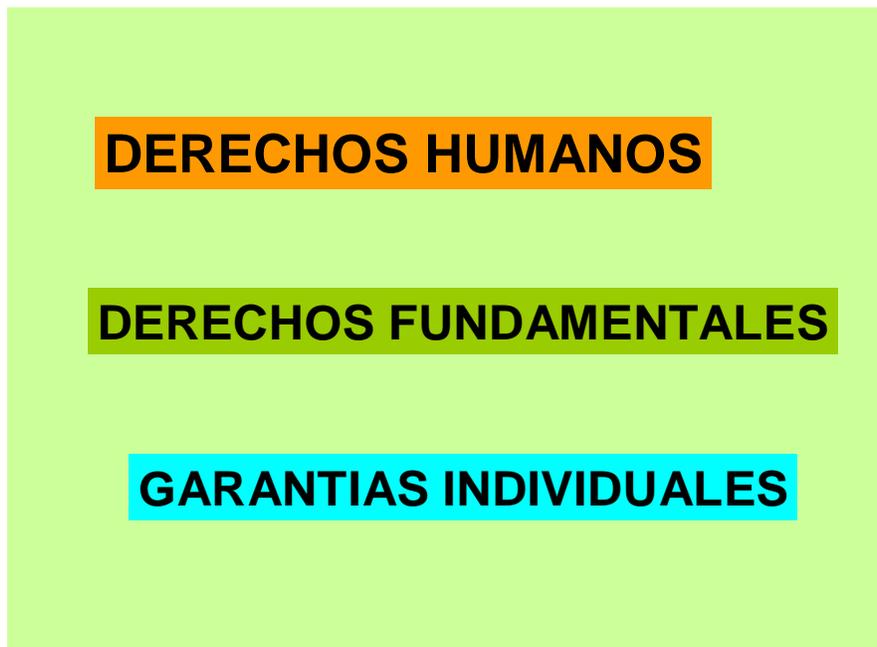
La Dra. Alma Lorena continuó *“No hay ley federal de trabajo para cada estado, sino que es una para el país. En un caso pensamos que una pareja está acostumbrada a despedirse tanto en el trabajo como en casa, pero un día el varón no se despide entonces pensamos que hay violencia pero hay que tener cuidado porque puede revertirse. La naturaleza misma de la equidad es la rectificación de la ley cuando se muestra insuficiente por su carácter universal. El concepto de equidad implicar tener en cuenta las diferencias, respetarlas y evitar que se trasformen en manifestaciones de exclusión social”* (Diapositiva 3). *Como dijo la compañera ¿cómo vamos a traer el tratado si no pega o no va de acuerdo con la problemática de nuestro estado?... Un caso; en 1999 una mujer profesionista, casada con un empresario, decide dejar de trabajar. Es aparentemente mantenida, pero todo el trabajo del señor (proyectos), lo hacia ella y le ayudaba a*

organizar. Un día el señor se encuentra a una “Barbie” y decide decirle adiós a su esposa. La esposa no ahorra el dinero suficiente y mete un amparo para pelear el dinero del trabajo que le realizó para su esposo en el tiempo de casados y para que le entreguen lo que le corresponden y así llega al último amparo y nada, pero se va a un tratado internacional y fue que logró un amparo sobre la mitad del dinero porque se comprobó que ella realizó los proyectos y cerró la mayoría de los tratos con los clientes. Es decir, dos tipos de justicia, la distributiva o la redistributiva; Principio de igualdad” (Diapositiva 5).

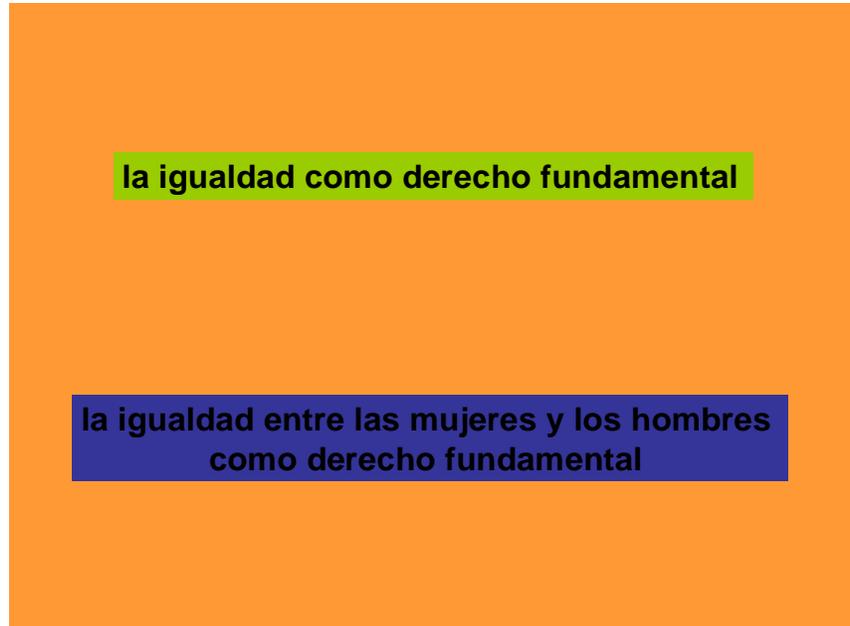
Una participante puso otro ejemplo a considerar y comentó, “Los derechos del hombre en las guarderías, El IMSS y el ISSSTE no aceptan que el hombre lleve a los niños, aquí vemos un claro ejemplo de que la mujer no es sólo la que sufre de una discriminación, sino que en este caso el hombre lo está sufriendo, ya que a ellos también le vienen los descuentos de guarderías y por lo tanto sería su derecho”.

La Dra. Alma Lorena, agregó, “¿Qué pasa con esta nueva ley entre hombres y mujeres? Por ejemplo, en un cine el cambiador para bebés sólo están en el baño de mujeres y pensemos, que tal si entra un señor con su pañalera para cambiar a su bebé ¿qué va a pasar entonces?”

Otro participante agregó, “Se comentaba en una reunión sobre los baños para transexuales o homosexuales, no hay, no pueden usar el baño es una problemática o sufren de discriminación”. La Ponente asintió, y agregó “La sociedad ha ido cambiando y tenemos que aceptarlo ¿Cómo vamos a construir ese principio de igualdad?, lo vamos a construir tratando igual a los iguales. Vamos a pasar por estos términos: derechos humanos, derechos fundamentales y garantías individuales. ¿Qué representa o qué entienden por esos tres términos?”



Diapositiva 8



Diapositiva 9

Los participantes opinaron:

*“Generalmente se conoce al derecho de tener un nombre, a derecho de tener un trabajo, derecho a vivir a que me respeten cada uno debe de tener derecho”.*

*“-Para mí, derechos humanos es que me den un trato igualitario aunque yo haya violado una ley, garantías individuales, etc.”*

*“-Son derechos iguales, derechos fundamentales, etc.”.*

La ponente puntualizó, *“Las garantías individuales para nuestra constitución, los derechos humanos y los derechos fundamentales están dentro de las garantías individuales. Tenemos derecho a la libertad física, derecho al libre desarrollo de la personalidad, derecho a la propia imagen; cada uno de nosotros es dueño y propietario de nuestra imagen. Por ejemplo; es un hecho que aquí estén grabando, están tomando fotos, lo tienen que hacer con el consentimiento de la persona que está dando las pláticas o la conferencia. Un caso en este país a la protección de nuestra imagen, es el caso de “Monsiváis” ¿Qué hizo? Registro su nombre y su imagen. Así nadie puede usar mi nombre ni mi voz porque si no me tienen que pagar”.*

\* Se hizo un receso siendo las 11:25 a. m.

\* Sé continuó el seminario siendo las 12:00 del día.

La Dra. Falcón expresa que como conclusión la igualdad es un derecho fundamental y prosigue con la exposición de las láminas.

## “El varón y la mujer son iguales ante la Ley”

### La Constitución Mexicana establece:

- **Artículo 1.-EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS TODO INDIVIDUO GOZARA DE LAS GARANTIAS QUE OTORGA ESTA CONSTITUCION, LAS CUALES NO PODRAN RESTRINGIRSE NI SUSPENDERSE, SINO EN LOS CASOS Y CON LAS CONDICIONES QUE ELLA MISMA ESTABLECE.**
- **QUEDA PROHIBIDA TODA DISCRIMINACION MOTIVADA POR ORIGEN ETNICO O NACIONAL, EL GENERO, LA EDAD, LAS DISCAPACIDADES, LA CONDICION SOCIAL, LAS CONDICIONES DE SALUD, LA RELIGION, LAS OPINIONES, LAS PREFERENCIAS, EL ESTADO CIVIL O CUALQUIER OTRA QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD HUMANA Y TENGA POR OBJETO ANULAR O MENOSCARAR LOS DERECHOS Y LIBERTADES DE LAS PERSONAS.**
- **Artículo 4.- EL VARÓN Y LA MUJER SON IGUALES ANTE LA LEY... (1971)**
- **Artículo 12. EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS NO SE CONCEDERAN TITULOS DE NOBLEZA, NI PRERROGATIVAS Y HONORES HEREDITARIOS, NI SE DARA EFECTO ALGUNO A LOS OTORGADOS POR CUALQUIER OTRO PAIS.**

Diapositiva 10

## Haciendo un poco de historia

*Hoy nuestra Constitución Política consagra la igualdad jurídica de la mujer y el hombre.*

*Es verdad que antes de la reforma (del art. 4 de la Constitución) las leyes se aplicaban por igual a una y otro pero existían excepciones, sobre todo en materia civil y laboral, esto era a consecuencia de la tradición, que estimaba a la mujer un ser más débil, mas impreparado, por lo tanto, requerido de mayor protección, motivos por los cuales en ciertos casos, la ley le prohibía llevar a cabo determinados actos por sí misma libremente*

Esta creencia de considerar a la mujer “incapaz de efectuar determinadas tareas” o “incapaz de llevar a cabo algunos actos de especial importancia” es del todo errónea, y quienes aún la sostienen poco o nada conocen de la realidad y capacidades de las mujeres, afortunadamente estas creencias son profesadas por un cada vez menor número de personas.

Como antecedente de este artículo Constitucional, podemos citar la declaración contra la discriminación de la mujer, adoptada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año de 1967, la cual hizo una importante aportación a este artículo constitucional ya que en esta declaración, se consagra (en su primer artículo) la igualdad de la mujer y el varón ante la ley.

Diapositiva 11

La Dra. Falcón explica, *“La construcción va más allá que si una palabra está escrita en masculino o femenino. Los espacios de libertad negativa se refieren a que los derechos nos generan obligación. Para que sea efectiva la construcción hombre y mujer tiene que iniciar por uno mismo. Por ejemplo; en la actualidad ya hay espacios en donde sólo eran pensados para el hombre ahora también lo puede realizar la mujer. Puede que suceda al revés por ejemplo; el trabajo en un estilista, o un chef. Son estereotipos pensados en la mujer, para eso tenemos que hacer reconstrucciones para lograr lo contrario. Las leyes están pensadas en el hombre, para que se de la legítima defensa tienen que estar en igual de circunstancias”*.

Para ejemplificar esa situación y lo que significa estar en igualdad la Dra. Falcón enumera varios casos, *“Un caso real, una señora que pone un recipiente de agua hervida para esperar al señor y echarle el agua. Esto en términos jurídicos es que hay una alevosía y ventaja, y ¿Qué sucede? La sentenciaron. Otro caso dramático de maltrato sistemático, llega el tipo y trata de agredir a la madre y el chico de 12 años prepara la escopeta y le dispara pero no lo mata y el chico le dice a su mamá que se le disparó en legítima defensa y lo ponen en una hamaca para llevarlo a tirar, pero el tipo se mueve pues todavía vive y ¿Qué pasa? Agarran piedras y lo golpean y muere. En este último caso, el ministerio público ya sensibilizado se fue a darles un tratamiento a toda la familia”*.

Una participante del IMEC comentó, *“Con frecuencia llegan al Instituto de la Mujer ese tipo de casos, como por ejemplo, una mujer le dice “cochino” a su esposo y este fue el motivo para que el juez le dictara cierto porcentaje de multa, además de que era un motivo para que el pudiera solicitar el divorcio. La igualdad es un derecho que debe quedar transversalizado a todas las normas, al Estado, no sólo transversalizar igualdad sino transversalizar hombre-mujer ante la ley”*.

Una participante agregó que es importante porque, *“por ejemplo en las comunidades si les preguntan ¿Cuáles son sus derechos como mujer? Nadie sabe nada”*.

La Dra. Alma Lorena recordó que hubo una campaña ya hace algún tiempo llamada ‘Mexicano conoce tu constitución’, *“creo que todos los mexicanos debemos de conocerlas”*. La Dra. Prosiguió con ejemplos sobre la violencia doméstica y la violación en el matrimonio, lo cual les pareció indignante a las asistentes.

## La igualdad entre las mujeres y los hombres

- igualdad de remuneraciones,
- igualdad de trato en el trabajo,
- igualdad de trato relativa a la seguridad social,
- igualdad de trato en relación con los trabajadores/as independientes,
- igualdad de derechos en el matrimonio,
- la protección del embarazo,
- el permiso de maternidad,
- los permisos parentales,
- la conciliación entre la vida profesional y familiar,
- el trabajo a tiempo parcial,
- la dignidad en el trabajo y la prohibición del acoso sexual,
- las acciones positivas en el ámbito profesional,
- la participación equilibrada en la toma de decisión,
- la imagen de cada uno de los sexos en los medios de comunicación y la publicidad,
- la cooperación al desarrollo, la ciencia y la educación y la formación profesional,
- la violencia y la explotación sexual
- la perspectiva de género en los fondos estructurales.

### Diapositiva 12

La ponente comentó que *“si realmente somos iguales ante la ley”* (diapositiva 11); *el empoderamiento de algunas mujeres hace que también muchas veces el hombre abra los ojos”*.

Una participante comentó sobre otro caso de la ley actual del ISSSTE, *“si muere la mujer o el hombre, quien se queda viudo no puede cobrar la pensión, entonces ahí hay una violación a los derechos para ambos. Otra de las violaciones que tiene la nueva ley del ISSSTE es que no puedo pensar en la jubilación a los 54 años, eso no esta bien”*.

Otra participante preguntó si a los hijos los protegen y la Dra. Alma Lorena respondió, *“Los hijos dentro del concubinato se protegen. En todos los estados la violencia intrafamiliar está situada como delito de querrela, quiere decir que sólo la mujer debe ir a demandar y no aquel que la vea golpeada y quiera acusar. En los casos de violencia intrafamiliar se busca un arreglo que el que pegó reconozca que lo hizo y acepte ir a tratamiento. Entonces, ya no hay sesión ya no procede”*.

Otra participante habló de un caso cercano, *“En mi trabajo hay una compañera que se divorció de su esposo y una jueza le dio la patria potestad a su esposo a pesar de que ella le comprobó que tenía la posibilidad de quedarse con sus hijos y la jueza le dijo que no le daba la patria potestad porque ella no tenía el tiempo para atenderlos”*. La Dra. Falcón le contestó a la participante que, *“El mayor detractor de las mujeres somos nosotras, cada una de nosotras debemos de ir reconstruyendo para que pueda haber una transversalidad y poder transmitirla”*.

**IGUALDAD JURÍDICA DEL HOMBRE Y LA MUJER PREVISTA EN EL ARTÍCULO 4o.,  
PRIMER PÁRRAFO, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. SUS ALCANCES.**

El primer párrafo del artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que prevé la **igualdad** del **hombre** y la **mujer** frente a la ley y ordena al legislador que proteja la organización y el desarrollo de la familia, se introdujo en la Carta Magna mediante reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974 como parte de un largo proceso para lograr la equiparación jurídica del género femenino con el masculino. Así, en la relativa iniciativa de reformas se propuso elevar a rango constitucional la **igualdad** jurídica entre ambos y se indicó que ésta serviría de pauta para modificar leyes secundarias que incluyeran modos sutiles de discriminación. De manera que la referida **igualdad** implica una prohibición para el legislador de discriminar por razón de género, ya que frente a la ley, el **hombre** y la **mujer** deben ser tratados por igual; de ahí que el artículo 4o. constitucional, más que prever un concepto de identidad, ordena al legislador que se abstenga de introducir distinciones injustificadas o discriminatorias.

Amparo directo en revisión 949/2006. varón

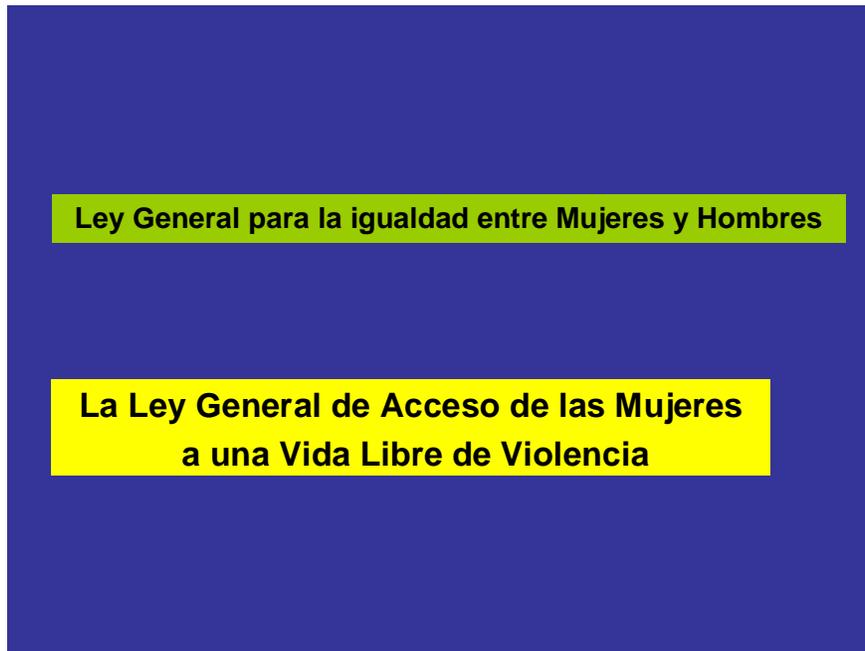
Nota: El disenso de los Ministros Juan N. Silva Meza y Olga Sánchez Cordero de García Villegas, fue en el sentido de que la norma no causaba agravio al recurrente y no en contra del criterio que refleja esta tesis.

Diapositiva 12

- La equidad de género es una prioridad que debe estar presente de manera transversal en todas las políticas públicas y en todas las acciones ya que nos permite consolidar así a México como una Nación de libertades, de igualdad verdadera y de justicia verdadera.
- Todo gobierno democrático debe garantizar la igualdad de la mujer, prevenir y sancionar cualquier violación a su integridad y dignidad, así como promover su plena participación en los ámbitos político, económico y social.

Diapositiva 13

Otras asistentes al seminario preguntó si “¿A la fecha, hay una ley que proteja el derecho de la mujer por ejemplo, una mujer que su esposo se fue al norte por dos años puede divorciarse?” La Dra. Alma Lorena respondió que “Puede hacerlo porque existe una causal”.



Diapositiva 14

La Dra. Alma Lorena comentó como conclusión que estas dos leyes deben de premiar para ambos. Y al no haber más participaciones se concluyó el seminario siendo la 2:15 p.m.



Fig. 13 Aspectos de la sesión de preguntas

### SESIÓN 3

31 de Octubre de 2008

## CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL GÉNERO: UN RETO DE ACTUALIDAD

Ponente: Dra. Gina Villagómez Valdez

### 3.1 Inicio de la sesión

El taller inició a las 9:40 a.m. con la bienvenida por parte de la Dra. María Consuelo Sánchez quien presentó a la ponente Gina Villagómez; Doctora en Antropología Social graduada con Mención Honorífica en la Universidad Iberoamericana en 2002 y especialista en estudios de género. Profesora/Investigadora del Centro de Investigaciones Regionales de la Universidad Autónoma de Yucatán desde 1982.

La Dra. Villagómez saludó a los asistentes y dio las gracias por la invitación que se le hizo. Enseguida resumió en una breve introducción el tema de la ponencia "Responsabilidad de las políticas públicas entre los hombres y las mujeres". Inició una dinámica muy breve para conocer los nombres y las instituciones donde trabajan los asistentes al seminario.

### 3.2 Inicio de la presentación



Foto 14. Presentación del ponente y de los asistentes

### 3.2. Presentación del video

Posteriormente la Dra. Gina Villagómez presentó un video en donde se muestran varios conceptos sobre la importancia de la mujer, sobre las diferencias entre hombres y mujeres y el reto que no es sólo de las mujeres sino también, de los hombres. Los participantes opinaron sobre lo que vieron:

*“Nos están demostrando que los estereotipos pesan tanto para los hombres como para las mujeres”.-“Una humanidad libre, donde todos podamos salir adelante”.*

*“Me llama mucho la atención como todo esto de la sexualidad se va dando, osea, una de las láminas nos dice que nosotras si estamos buscando esa libertad y esa igualdad entonces ellos se crean una inseguridad y no debería ser así, estamos buscando una igualdad económica, laboral, etc.”.*

*“Se pudo observar que esto de la discriminación de género no es un problema local, es un problema mundial, no luchamos por una libertad sino por una diversidad”.*

*“Podemos ver que hay una presión cultural, para hombres y para mujeres y ésta presión está asociada a los roles, a los estereotipos y es donde se dan las diferencias entre hombres y mujeres socialmente construidas y donde nace un avance”.*

La Dra. Villagómez resumió, *“Lo que vimos en las láminas es que se requieren de esas dos partes para que funcione la sociedad, partes libres, refiriéndome a la libertad de poder que nos haga ser lo que realmente somos, que las cosas sean equitativas. Entonces lo que vemos con estas láminas; primero, es una construcción cultural que presiona a ambos géneros, les asigna funciones, que es lo que vamos a ver a lo largo de la ponencia, entonces estas funciones socialmente asignadas, y construidas, tienen una connotación de un no valor para las funciones asignadas a la mujer y de un valor mayor de poder a las funciones asignadas al hombre”.*



## SEXO

- Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra. Son características naturales de la naturaleza. No modificables

Diapositiva 15

## GÉNERO

- Remite a los rasgos y a las funciones, sociales, culturales y psicológicas que se le atribuyen a cada sexo.
- Son modificables

Diapositiva 16

## IDENTIDAD DE GÉNERO

- La identidad es el modo de identificar el propio sí mismo y el de otros.
- Implica la IDENTIFICACION con los valores y los atributos culturales adjudicados, en un contexto histórico geográfico determinado, a la masculinidad y la feminidad

Diapositiva 17

Hay tres conceptos: El sexo, que es biológico, el género, que es social y la identidad de género.

La participante Vidaura tomó la palabra, *“Daré un ejemplo, yo trabajo con personas que son transgénero o transexuales. Y tengo una compañera que cambió su sexualidad por así decirlo, apenas está recibiendo tratamiento con hormonas, esta chica era chico cuando nació, y tenía nombre, y me preguntaron ¿cuál era su identidad? Yo comenté, cuando naces te dan una identidad, cuando vas creciendo tu vas descubriéndote y si esa identidad no va contigo, la cambias. Está persona, esta chica, no iba de acuerdo a la identidad genérica que le asignaron, osea su nombre, ahora cambió su nombre, su facha por así decirlo y aceptó la identidad que ella construyó en el transcurso de toda su vida”.*

La ponente retoma esa idea y recalca que la identidad de género es un *“Proceso a temprana edad donde se va definiendo la identidad sexual, no es un proceso que se va adquiriendo de la noche a la mañana, es un proceso sistemático, a través de la educación informal. Esto se va dando a través de juegos, libros, dibujos, los niños van procesando la información poco a poco. Cuando se da el choque ya en la adolescencia con la identidad, pues se da una reconstrucción de identidad. Son procesos internos que vamos requiriendo a través de quiénes somos en la sociedad”.*

## IDENTIDAD MASCULINA

- La identidad masculina se construye por oposición por una diferenciación de lo femenino
- Lo masculino es más una reacción que un proceso de identificación.

Diapositiva 18

## IDENTIDAD MASCULINA

- Para llegar a ser varón es preciso reprimir las identificaciones femeninas iniciales y demostrar al mundo androcéntrico y homofóbico que él no pertenece al género femenino ni al homosexual.



Diapositiva 19

## MODELO TRADICIONAL DE MASCULINIDAD



- Existe una IMAGEN de lo MASCULINO transmitido de generación en generación
- Desde la infancia se aprende a ser un verdadero hombre: fuerte, seguro de sí mismo, competitivo, ganador

Diapositiva 20

La ponente agregó, *“El proceso de identidad difícilmente se puede cambiar. El modelo de la masculinidad nos dice que tienen una imagen y que se les va transmitiendo de generación en generación. La cultura se transmite generacionalmente y la masculinidad hegemónica es el hombre fuerte, cuando se proyecta ese modelo el sistema no le permite mantener ese rol. Los sentimientos son los que más se reprimen, el amor, que sólo a las mujeres se les permite ese sentimiento, el control, es la diferencia que les ha dado un poder en sí mismos”.*

## IDENTIDAD FEMENINA

- BUENA
- BELLA
- DULCE
- MATERNA
- LLORONA
- IMPULSIVA
- HISTERICA
- INCAPAZ
- SIN PODER
- SUBALTERNA
- CALLADA
- SIN CUESTIONAR

Diapositiva 21

## CULTURA transmitida generacionalmente

- Las mujeres no deben subir a los árboles
- Los niños no lloran, parecen mujeres
- Vieja el último!
- Tenía que ser mujer!
- Mujeres juntas, ni difuntas!!!!!!!!!!!!!!
- El peor enemigo de una mujer es otra mujer
- El mejor amigo del hombre es el perro

Diapositiva 22

## MODELO TRADICIONAL DE MASCULINIDAD

- El modelo masculino implica: No llorar, no mostrarse débil, miedoso o inseguro.
- Es el modelo de MACHO al estilo latino y anglosajón.
- Está constituido por rasgos exteriores: hacer, mostrar, ocultar lograr, etc.

Diapositiva 23

## POSICIÓN SUBALTERNA DE LAS MUJERES

- POSICIÓN DESIGUAL EN LA SOCIEDAD
- RELACIONES DE PODER INFERIORES EN LA PAREJA, FAMILIA Y SOCIEDAD



Diapositiva 24

- SISTEMA PATRIARCAL  
CON DIVISION SEXUAL DEL  
TRABAJO.
- HOMBRES EN ESPACIO  
PÚBLICO. PRODUCCION
- MUJERES: ESPACIO  
PRIVADO. REPRODUCCION



Diapositiva 25

## ACCESO INEQUITATIVO A RECURSOS:

SALARIO  
EDUCACIÓN  
POSICIONES EN EL TRABAJO  
FINANCIAMIENTOS  
TIERRA  
PROPIEDADES  
POLÍTICA  
Y ESPACIOS PÚBLICOS



Diapositiva 26

La ponente expuso *“a las mujeres nos han hecho ver que no tenemos ese poder. Que la mujer es sólo buena, sumisa, etc. Esto se transmite de cualquier forma, en la escuela o en la casa. El trabajo domestico está muy desvalorado en la esfera pública... Los recursos son el salario, la educación, las posiciones en el trabajo, los financiamientos, la tierra, las propiedades, la política y los espacios públicos. La mujer estaba fuera del acceso a estos recursos. Hay una desigualdad construida culturalmente. La familia es donde se desarrollan las mujeres y por ahí es donde se debe empezar este cambio... A todo esto las mujeres tenemos ya avances, hay transformación. Pero sigue habiendo el poder del hombre el que ‘él lo puede todo’. Entonces, lo que hay que plantear es hasta dónde, este modelo de masculinidad puede llenar a toda la sociedad, a los pobres, a los ricos, a los guapos, a los rurales, a los urbanos, etc. Dentro de este proceso de desigualdad social, donde la mujer se encuentra encerrada en trabajo domestico, no valorado por nadie, porque no se paga, en las leyes nacionales no vale, porque el que trae dinero a la casa es el esposo y las mujeres piensan como ‘él me mantiene, pues yo quedo en segundo lugar’”*.

La ponente dio ejemplos tanto de trabajos donde no se le retribuye nada a la mujer, así como ejemplos donde sí podrían retribuirle lo mismo al hombre que a la mujer. La Dra. Villagómez les recordó a los asistentes las formas de desarrollo de las mujeres que ha venido teniendo desde los años 70, época en donde se preguntaron sobre la desigualdad, y algunas de estas preguntas surgieron del feminismo. Todo esto resultó en políticas públicas de mejoramiento de las condiciones de vida, de salud y de productividad en el trabajo. El acceso a los recursos muestra una gran transformación para las mujeres, refiriéndose a los recursos como los salarios, empleos, información, financiamientos a través de empresas, etc.

Equidad quiere decir equilibrio para todos, hombres y mujeres en lo que se refiere a las oportunidades, ahora se busca el acceso a la educación, al espacio de tomas de decisiones y el uso de la tierra, donde la mujer estaba fuera a todo este acceso, “por eso combatimos hoy” afirmó la ponente. Hay una desigualdad social construida, lo cultural es importante, sobre todo en la organización de las familias.

## FACTORES INTERNACIONALES QUE INFLUYERON EN LOS CAMBIOS DE LAS MUJERES

- **GLOBALIZACIÓN**
- **DESIGUALDAD SOCIAL Y POBREZA**
- **MODERNIZACIÓN DE LOS PAÍSES POBRES**
- **MOVIMIENTOS FEMINISTAS**
- **ACUERDOS Y TRATADOS INTERNACIONALES DE APOYO A LAS MUJERES**
- **POLÍTICAS PÚBLICAS DIRIGIDAS A LAS MUJERES**

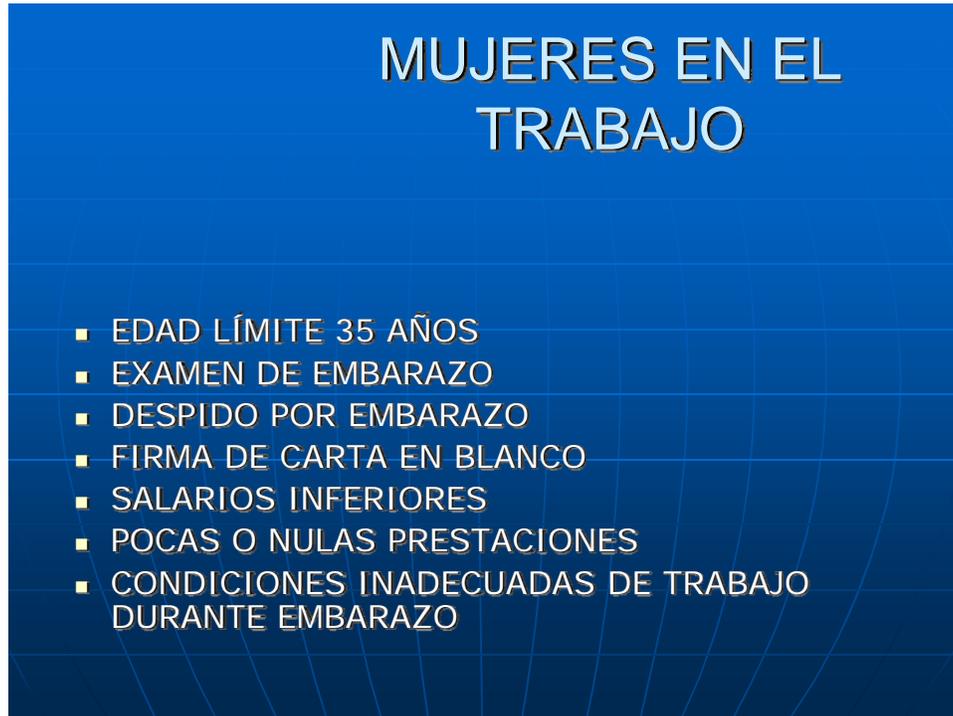
Diapositiva 27

CAMPECHE

- ✕ **CRISIS DEL CAMPO**
- ✕ **PETROLEO**
- ✕ **MIGRACION (PERMANENTE Y PENDULAR)**
- ✕ **EXPANSIÓN URBANA**
- ✕ **INTEGRACION DE CAPITALES FORÁNEOS**
- ✕ **COMERCIO Y SERVICIOS**
- ✕ **NUEVOS CONSUMOS (ECONÓMICOS, CULTURALES)**
- ✕ **NUEVOS SUJETOS SOCIALES**

Diapositiva 28

La ponente continuó comentando, *“para Campeche se da una crisis en el campo, pero viene el fenómeno del petróleo que trae nuevas formas y si se da una dinámica de nuevos capitales regionales y una expansión urbana y a la vez se va abandonando el campo. Con toda esta dinámica se da un nuevo modelo de consumo que presiona a los individuos a trabajar, ahí se integran las mujeres. Toda esta nueva economía va demandando a relacionarse con la familia”*.



Diapositiva 29

Se terminó esta primera parte con la pregunta *“¿Cómo se integran las mujeres en el trabajo? Hay una transformación en los roles de género. Está transformación de la mujer no ha sido planeada y se ha dado en menos de 30 años. Hay nuevas formas de organización donde encontramos familias donde la madre es la cabeza de familia o los hombres están a cargo de sus hijos, se está dando una transformación”*.

El origen de la violencia es cultural, la sociedad sigue siendo patriarcal, y hay machismo. Todo depende de los roles, del empoderamiento de cada quien, del género, del funcionamiento y aceptación de estos roles. Para éstas transformaciones se necesitan ver ganancias tanto para hombres como para mujeres. Se necesitan procesos de sensibilización para hombres de igual manera, para que esto sirva a los nuevos modelos, para que se logre la transversalidad a la que estamos tratando de llegar.

Una participante comentó, *“Tengo un hijo adolescente y en la escuela de padres dan unas pláticas en donde se dice que desde el noviazgo existe la violencia”*. La ponente retomó esta idea, *“Creo que tiene que ver el porcentaje de hombres que han recibido violencia, con que ellos repitan ese mismo patrón, esto puede ser desde la casa, en el noviazgo, matrimonio, etc. La violencia se da entre hombres y mujeres, de forma equitativa. Se deben dar ajustes, porque de la transformación que se está viviendo ambos géneros lo necesitan. Se tiene que trabajar por valores equitativos en*

*ambos géneros. Tenemos que trabajar con instancias públicas, se tiene que transversalizar para todas. El asunto de los géneros es un asunto de poder que la sociedad nos pone. Creo que hay que invitar a los hombres para cambiar estereotipos. La transformación se va a dar por generaciones. Hay medios que son más rápidos para construir esta transformación y uno de ellos es la televisión”.*

\* Se hizo un receso siendo las 11:50 a.m. y se retomó el taller a las 12:30 pm con la segunda parte de esta ponencia sobre las políticas públicas, equidad de género y empoderamiento.

La ponente Gina Villagómez preguntó a los asistentes ¿Qué se entiende por política pública?

La participante Elia opinó *“que son los programas o apoyos que responden a una necesidad de la gente. Otra participante opinó que podrían ser las acciones y estrategias que toman las instancias, otra participante dijo que sería la coordinación.*

Finalmente, la participante Lupita Cruz, enlace municipal del IMEC, dijo que *“podría ser la planeación”.*

La Dra. Gina comentó que con todo eso que se dijo se podría crear una definición de políticas públicas, *“La planeación coordinada de estrategias dentro de las cuales hay programas, hay acciones afirmativas transversales para atender las diversas necesidades”.* Son las políticas públicas la principal responsable de los gobiernos para atender las necesidades.

**POLÍTICAS PÚBLICAS,  
EQUIDAD DE GÉNERO Y  
EMPODERAMIENTO**

**INSTITUTO DE LA MUJER DE  
CAMPECHE**

**SEMINARIO:  
CONSTRUYENDO LA TRANSVERSALIDAD DE  
GÉNERO EN EL QUEHACER DEL INSTITUTO DE  
LA MUJER EN EL ESTADO DE CAMPECHE”**

**Gina Villagómez Valdés**

## Política pública con equidad

Es una política gubernamental que se preocupa y ocupa por **promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** tiene como objetivo fundamental.

Diapositiva 31

La ponente explicó que *“La política pública está siempre vinculada hacia los recursos. Las políticas deben ser sagradas para la administración pública y darles la importancia”*. Luego continuó con el tema de equidad y preguntó *¿Para qué es la igualdad de oportunidades?*

## EQUIDAD

- Con equidad, las personas de todas las edades, condiciones y posiciones pueden disfrutar de dichas oportunidades y beneficiarse con ellas.
- Implica la participación de todas y todos en los procesos de desarrollo y la aplicación del enfoque de género en todas nuestras actividades.

Diapositiva 31

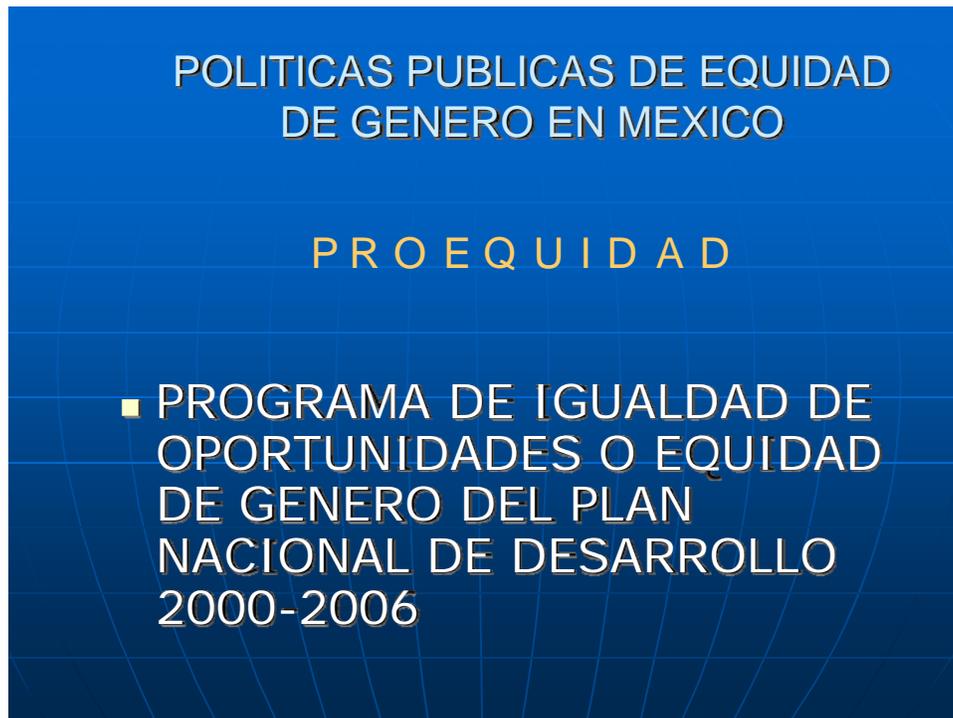
Los participantes opinaron respecto a la pregunta que les hizo la Dra. Villagómez *“que la igualdad de oportunidades es importante”*:

Una asistente opinó que *“es para poder decidir”*.

Otra participante dijo que *“es para tener acceso a los recursos de forma equitativa”*.

La ponente explicó *“La equidad significa justicia. El primer programa que integraba a la mujer es el GEB y MED. En 1976 el primer programa nacional se dio en el campo y se llamaba la UAYIM que tuvo un gran éxito y en Yucatán fue uno de los más exitosos y luego terminaron en pleito, esto paso por cuestión de género.*

La ponente Villagómez dio un ejemplo *“de que las mujeres llevaron a su trabajo algunas actividades que realizaban en la casa”*.



Diapositiva 32

## La transversalidad de género

- Pretende asegurar que tanto las mujeres como los hombres **participen** en la definición de objetivos y en la **planificación** de manera que el desarrollo cumpla con las prioridades y las necesidades de ambos.

Diapositiva 33

## PROEQUIDAD

- La ejecución del **Proequidad** es **responsabilidad de toda la administración pública federal**, cada sector en sus áreas de competencia, todos unidos en un objetivo común: la eliminación de todas las formas de **discriminación en contra de las mujeres**.

Diapositiva 34

La Dra. Gina Villagómez expuso que *“La transversalidad es de todo un poco. Ésta y la nueva política pública deben cumplir con las prioridades de hombres y mujeres. Uno de los problemas es la asignación de poder, lo que se pretende ahora es posicionar a las mujeres donde puedan tener lo que realmente requieren al igual que los hombres pero siempre con la individualidad que necesitan”*.

Una participante mencionó que *“El programa de oportunidades decía que tenía equidad de género pero no fue así porque las mujeres hacían doble jornada, además de que llevaban a los niños a su consulta y ellas recibían el dinero pero sólo se fomentaba la violencia porque sus esposos se los quitaban”*.

La participante Vidaura dio un ejemplo, *“Yo me enfoco a lo que he visto en cuanto a las personas enfermas de Sida, las asociaciones se van a la institución de salud, reparten folletos y condones pero siguen siendo asistenciales, las mismas instituciones no ponen estrategias para mejorar realmente la situación”*.

Retomando el comentario la ponente agregó, *“Es un excelente comentario, pero todas las políticas públicas traen una carga, traemos una carga cultural en todos los niveles, en todos los partidos, la política pública de vanguardia. El detonante del desarrollo entra en la política pública, tenemos que seguir diseñando política pública de vanguardia como se dice en España. El asistencialismo debe de ser temporal. Nuestra fortaleza debe ser el concepto de empoderamiento. Podemos decir que es ‘enseñar a pescar a la gente’ es ver que capacidades tienen y si no las tiene enseñárselas a sacarlas”*.

## ACCIÓN AFIRMATIVA

⌘ **Son instrumentos aceptados internacionalmente para salvar los obstáculos que se interponen para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.**

## EMPODERAMIENTO FEMENINO

- ⌘ **Implica un proceso de concientización sobre el acceso y control de los recursos para todas las personas, así como la revalorización de las mujeres en las estructuras sociales que las han excluido.**

Diapositiva 36

## EMPODERAMIENTO

- ⌘ **Es un proceso personal y/o colectivo**



Diapositiva 37

La Dra. Villagómez habló sobre lo que propició este programa, *“provocó que haya un empoderamiento de las mujeres, las puso en otro lugar. Sucede con todas las mujeres que salen de su casa, hay información, hay redes, hay más. Éste sería un proceso de reflexión interna o colectiva...El empoderamiento es un proceso que se da desde adentro, pero hay que retomarlo de instancias externas, no es lo mismo la autonomía que el empoderamiento. Las mujeres empoderadas son aquellas que tienen realmente un control total, de su cuerpo de su vida, de su sexualidad; esto para ser una mujer plenamente empoderada. Puedo participar en un movimiento individual, pero igual colectivo. Hay cambios que llevan al empoderamiento es un proceso social que se aplica a todos los grupos, es tomar tu vida en tus manos y hacer los cambios. El empoderamiento no es solamente femenino, es lo mismo para cualquier grupo, personas vulnerables, trabajadores, jóvenes, para todos”*.

Vidaura volvió a participar para hablar de su experiencia sobre las personas enfermas con SIDA, *“Asistí a una conferencia en México sobre el sida, estaba con los jóvenes y ellos pensaban cómo le van hacer para trascender con la información y la propuesta que tienen, cómo eliminar la discriminación hacia ellos, tenemos derechos cual jóvenes somos... pensaban: necesitamos incidencia política, exigir nuestros derechos, a la educación, a todo, a la buena información, empoderarnos como jóvenes. He sido cabeza de ciertos movimientos y pienso que es su forma de manifestarse y están empoderados y si se ha logrado un cambio”*.

La ponente retomó el ejemplo anterior para ejemplificar el empoderamiento y hacer unas consideraciones, *“Lo que mencionó Vida es un grado de empoderamiento muy grande e importante. Es la maduración del individuo, necesaria para lograr un grupo. Cuando el grupo esta en el momento en que ya identificó identidades muestra su resultado; claro el empoderamiento es un proceso a largo plazo. Todo esto de la política pública no se puede llevar si no hay los recursos, de qué sirve que estén empoderados ciertos grupos si no les asignan los recursos. Si no se tienen los recursos la inequidad va a seguir existiendo en todos los grupos. No es asignar el dinero y ya, tenemos que ver a que rubros van a ir dirigidos”*.

## PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO:

### HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS EXPERIENCIAS INTERNACIONALES Y DE MÉXICO

Helena Hofbauer y Claudia Vinay,  
con la colaboración de Adriana Estrada

México D.F., diciembre 2002

Diapositiva 38

## PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GENERO

- Hablar de un presupuesto sensible al género, o de presupuestos para las mujeres, no hace referencia a un presupuesto aparte para atender específicamente las necesidades de las mujeres.

Diapositiva 39

## PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GENERO

- Hablar de un presupuesto sensible al género, o de presupuestos para las mujeres, no hace referencia a un presupuesto aparte para atender específicamente las necesidades de las mujeres.

Diapositiva 40

La Dra. Villagómez continuó con su exposición con el tema de presupuestos sensibles al género. El proceso para que se asignen los recursos. La responsabilidad con la población eso es lo más importante, lo que hay que hacer es seguir construyendo. Es importante que se restablezcan los puestos de gobierno o de cualquier empresa re-significando los recursos para poder hacer que este proceso realmente funcione o signifique algo. En la política pública no sólo es la atención, es la prevención, la habilitación.

## PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GENERO

- Este hecho arroja luz sobre la necesidad de **introducir la perspectiva de género, de manera transversal**, en la totalidad del proceso presupuestario.

Diapositiva 41

## PROCESO

1. Elaboración de la propuesta por parte del **Ejecutivo**
2. Discusión y aprobación por parte del **Legislativo**
3. **Ejercicio** del gasto (Secretarías, Gobiernos estatales y municipales)
4. Control o **fiscalización** (Transparencia)

Diapositiva 42

## Un proceso presupuestario sensible al género debe integrar:

- **Transversalidad** a cada uno de los aspectos del gasto
- Promover la **participación** activa de las mujeres
- Evaluar el **impacto** del gasto desde la perspectiva de género y
- Contribuir a que el **uso** y la asignación de recursos estén encaminados hacia la **equidad**.

M. Rusimbi, D. Budlender, R. Shayo y K. Pehrsson, "Checklist for Mainstreaming Gender Into the Government Budget", preparado para el Ministerio de Finanzas de Tanzania, mimeo, Dar es Salaam, Septiembre 2000

### Diapositiva 43

La ponente comentó, *"Hay que hacer propuestas junto con el legislativo, que tenga la claridad de hacia dónde van los recursos, ver la transparencia de la que se habla, es importante, porque es un procedimiento propiamente para las mujeres, donde tienen que checar cuales son las transparencias de las que hablamos, para asignar los recursos en las políticas públicas hacia una necesidad o a otra, pero que se den de la manera adecuada, en un periodo de bonanza. Ahí es donde el administrador público es el que debe tener la claridad de donde está la necesidad de la gente y crear mecanismos para que esta situación de recursos tenga una mejoría para la población. Tenemos la mayor responsabilidad como funcionarios y esto viene con la formación por que la ignorancia de los servidores públicos se ve reflejada en la irresponsabilidad. No podemos pasar por alto que las necesidades deben cumplirse con responsabilidad. Bueno, pues es lo que yo quería dejarles a ustedes, la reflexión, lo que significa el empoderamiento, las políticas públicas, como manejar el asunto de las relaciones de género; ¿alguna pregunta?"*

Una participante habló en nombre de los asistentes *"Primero que nada externarle mi felicitación a manera personal, porque fue un tema demasiado claro, tomando en cuenta que la mayoría de los que estamos acá tenemos ciertos conocimientos pero si nos sirvió para reforzar, la habilidad que tiene para transmitir esos conocimientos, nos gusto"*.

La Dra. Gina dio también las gracias a los y las asistentes y les proporcionó su correo electrónico para cualquier duda o para cualquier tipo de apoyo con los temas o la bibliografía. Una participante le pidió a la doctora que le donara algunas de sus publicaciones para el IMEC. Culminó el taller a las 2:20 p.m.

SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL INSTITUTO DE LA MUJER  
EN EL ESTADO DE CAMPECHE E INSTANCIAS MUNICIPALES

## SESIÓN 4

7 de Noviembre de 2008

### LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN LA PENÍNSULA DE YUCATÁN

Ponente: Mtra. Leticia Paredes, UADY

#### 4.1 Inicio de la sesión:

Inició el taller siendo las 9:40 a.m. Tomó la palabra la Dra. María Consuelo Sánchez quien realizó la presentación de la ponente Mtra. Leticia Paredes que viene desde la Universidad Autónoma de Yucatán, y que estudió su maestría en el Colegio de Michoacán y actualmente es candidata al doctorado en Ciencias Antropológicas en la UNAM.

La Mtra. Paredes invitó a los asistentes del seminario a presentarse y a decir su institución de procedencia, a continuación está la lista de asistentes y las instituciones que representan:

SECUD	Diana Lourdes Castillo Trejo	
	Anna Bárbara Licea Aguilera	
PROFEPA	Viviana Sonda Acosta	
DIF MUNICIPAL	Rita Elena Alpuche Canche	
INSTITUTO CREATIVATE PARA EL DESARROLLO S.C.	Blanca Rosa Santos López	
SSA	Gumerinda Aguilar García	
ENLACES MUNICIPALES DEL IMEC	María Luisa Kantún Kantún	Hopelchén
	Leticia Briceño Talango	Champotón
	Iris del Carmen Delgado Aguilar	Champotón
	Guadalupe Cruz Tinajero	Escárcega
	María Teresa Trujillo Soto	
	Martha del Socorro López Chablé	Tenabo
	María Hernández Ríos	

IMEC	Karina Canché Uribe
	Rosaura Benítez Pérez
	Beatriz N. Marentes B.
	Gloria Mirella Chim Chí
	Mauricio Díaz García
	Zenaida del Carmen Arroyo Zubieta
	Mónica Almeyda Herrerías
	José Miguel Rodríguez F.
	Rosa María Linares Can
	Catalina Sisniega Sánchez
	Angélica María Diez de Sollano Cahuich
	Erik Alejandro Díaz Chuc
	Freddy Méndez Gamboa
	Florentina del C. Morales Carrillo
UAC	Dra. María Consuelo Sánchez González
ECOSUR	Mtra. Dolores Molina

#### 4.2 Presentación

Posteriormente inició la presentación de las láminas y los temas a las 9:50 am. La Mtra. Paredes resumió brevemente lo que sería la ponencia, *“quiero reafirmar que vamos a trabajar con un grupo de hombres y mujeres, es decir con todos, no grupos en cada esquina o separados. No, con todos. Empezaremos primero con algunas conceptualizaciones y después con algunas dinámicas”*. A continuación se muestran las láminas de la exposición que ofreció la maestra.



Fig. 15 Presentación de la ponente y los asistentes



## La participación política de las mujeres en la Península de Yucatán

Mtra. Leticia Paredes Guerrero  
Profesora Investigadora

Unidad de Ciencias Sociales  
Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi"  
Universidad Autónoma de Yucatán

Viernes, 7 de noviembre de 2008

Diapositiva 44

## ¿QUÉ ES LA POLÍTICA?

- " un conjunto de actividades, organizaciones e instituciones, que influyen en la vida social a través de normas y leyes obligatorias para los ciudadanos (...) La política también se refiere al ejercicio del poder entendido este como la capacidad que tienen las personas de hacer que otras actúen conforme a lo que se les ordena " (Astelarra 5 y 6;1986).

Diapositiva 45

## ¿QUÉ ES LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA?

- En el sentido estricto de la política formal es la que se refiere al gobierno, al parlamento, a los partidos, y en términos generales al Estado. Desde la militancia partidista hasta la presencia en manifestaciones, pasando por apoyos a candidatos o por el mismo ejercicio de votar (...) Pero **participación política es mucho más, es la acción del ser humano que lleva a la toma de decisiones relacionada con el poder y su ejercicio, ya sea en favor o en contra.** ( Bonder citado por Fernández 25; 1995)

Diapositiva 46

## ¿QUÉ ES LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LA MUJER?

- El conjunto de actividades que realiza como parte del gobierno, de los partidos políticos, como militantes partidistas, como apoyo de candidatos, siendo candidatas, ejerciendo el derecho a voto, en organizaciones, etc. las cuales van encaminadas a la toma de decisiones y al ejercicio del poder, ya sea a favor o en contra.(Paredes, 2006).

Diapositiva 47

*¿Qué es política? Hizo la pregunta la Mtra. Leticia Paredes, “Como podemos ver en las láminas, esta es un definición de política en general, es una definición de política amplia, pero la política es un espacio, un lugar donde se ordena y organiza el poder, esto es la política, precisamente por esto de repente nosotros cuando escuchamos la palabra política, decimos qué es esto, le damos puntos negativos. Donde el poder esta presente no podemos desligar la política del poder y es precisamente ahí, cómo se organiza el poder, el punto de énfasis. Lo podemos organizar de muchas maneras, bajo una cultura patriarcal, bajo una cultura feminista, bajo una perspectiva de género y/o autoritaria”.*

*Continuó la ponente, “¿Cómo vamos a organizar al poder? Ese es el principal punto y al organizarlo tenemos un conjunto de actividades y estas no las hacemos aisladas, no las hacemos de manera individual y sin ningún objetivo. Generalmente están dentro de organizaciones, dentro de instituciones y esto va a impactar directamente en la sociedad, en todos nosotros, en las mujeres y hombres de toda la sociedad. Todo lo que se decida en la cámara de diputados, van a impactar; impacta a Rita, a Leticia, etc. Sino hay nada sobre la mujer también nos va a impactar porque no están haciendo nada por ello, entonces, la forma como estamos organizando todo este poder dentro de la sociedad, va a ser la forma de cómo nos va a impactar de manera conjunta y distinta. Y la política, si bien está vinculado con la participación no es lo mismo”.*

*Dijo la ponente, “Hablemos de participación política, hay que organizar el poder para el beneficio de la sociedad, o para el bien de la sociedad... Pero ¿cómo es? (En el sentido formal, refiriéndose al parlamento, a los partidos, al Estado, al gobierno). Es la acción que hacemos, la acción humana, que se hace para la toma de decisiones y por supuesto es una participación que está relacionada con el poder. Muchos lo hacen cotidianamente y estas acciones muchas veces son favorables y otras no. Muchas veces nos vemos obligados más que nada a realizar acciones que van en contra*

*de las cosas que nosotros hacemos, esto tienen que ver con el ejercicio del poder y en este sentido nosotros podemos participar o realizar actividades en cualquier espacio, como el espacio ejecutivo o a cualquier nivel (no sólo que sea gobernador o presidente), en el legislativo, en el judicial, también en organizaciones sociales, civiles, en ONG's, en diferentes espacios, nosotros vamos a participar, o hacer actividades, tener acciones humanas, para que se lleven a cabo ciertas decisiones”.*

La ponente continuó, *“Les quiero dar cuestiones elementales, porque todo lo que es participación política lo hemos venido mencionado tiene que ver con el poder, necesariamente, tiene que ver con el ejercicio del poder. La mujer puede decir, yo ejerzo el poder. No es un objeto, yo lo ejerzo como mujer o como hombre. Entonces la política tiene que ver con el ejercicio del poder”.*



## ¿QUÉ ES EL PODER?

- El poder como la capacidad de manipular y controlar las acciones de otros (Maquiavelo).
- El poder como dominio de la autoridad a través de mandatos, que son legítimos y permiten actuar con fuerza, eficacia y control para hacer que otros hagan (Weber).
- El poder como interiorización de dominio (subjetivo). El poder no es, se ejerce, es bidireccional y tiene diversas caras (Foucault).

Diapositiva 48

## ¿QUÉ ES EL PODER?

- El poder se ha sexuado, porque quien lo ejerce son los hombres.
- El ejercicio de poder por parte de los hombres es percibido como “natural” como parte de la cultura
- Las mujeres son extrañas en el terreno del poder y la política.
- Una forma de exclusión de la mujer del ámbito del poder real es otorgándoles “poderes oculto” como el de la seducción o manipulación de sentimientos.

### Diapositiva 49

La ponente habló de la definición de Poder a través de diferentes conceptos, como se puede ver en la lámina. El poder se ejerce en cualquier momento. Sobre esto dio un ejemplo *“En el trabajo tienes un jefe y él es quien ejerce ese poder en el trabajo, pero cuando se llega a la casa la situación cambia, se tiene el poder desde el más alto hasta el más pequeño. Como aquí en el taller ahorita yo estoy ejerciendo el poder, pero cuando salgan si algunos son jefes lo van a ejercer con sus subordinados”*. La ponente mencionó donde podemos encontrar el poder, *“El poder lo vamos a encontrar en el ámbito político, en el ámbito cultural, etc.”*.

Luego continuó hablando de las mujeres y el poder *“¿Cómo es la participación política de las mujeres? ¿Porque no hablar del poder como algo positivo? ¿Por qué específicamente hablar de la mujer? Pues porque culturalmente siempre hemos sido excluidas y es por eso lo que luchamos las mujeres es el estar incluidas hemos visto cambios grandes pero todavía hay procesos, como es el caso de las elecciones, la candidaturas, los tiempos de elección, las mujeres se están abriendo brecha en esto, aunque el 80% son hombres y 20% mujeres, pero ahí vamos. Entonces la búsqueda de la democracia es una guía para que las mujeres participen políticamente, ya no estamos buscando en términos amplios el poder, estamos buscando participar. La búsqueda de la democracia es la lucha por el género, por la aceptación. Por eso para hablar de la participación política de las mujeres hay que hablar de democracia”*. La Mtra. Paredes dio algunos ejemplos de las elecciones, el congreso, las labores del hogar, el trabajo, la publicidad, para explicar la escasa participación de la mujer en los diferentes ámbitos.

## EL PUNTO DE VISTA DE LAS MUJERES DEL PODER

- El poder no es dominio, manipulación o interiorización del dominio.
- Poder es la potencialidad de pensar , decidir, actuar, que otras personas puedan decidir. Como acciones que llevan a la liberación y autoconstrucción de los seres humanos.
- Capacidad transformadora de la acción humana, como medio de liberación de las mujeres.

Diapositiva 50

El poder, decía la Mtra. Paredes, *tiene que ver con el momento, la época, la corriente teórica. El poder igual se considera como negociación, para eso sólo basta ver la dinámica en el hogar y el trabajo.* Continuó diciendo que, *“cada uno tiene su decisión, si estoy pensando mis actividades las llevo a un terreno que va a permitir que salgamos adelante como hombres y mujeres”*, hacia este camino tenemos que trabajar.

### 4.3 Dinámica: Campaña electoral

Comenzó la primera actividad con la participación de dos hombres y dos mujeres, quienes tenían que preparar campañas para el electorado que eran los demás asistentes al seminario. La ponente dió una breve descripción del ejercicio llamado “buscando al líder”. La ponente escogió a una mujer, Blanca, y a un hombre, Freddy. Ellos a su vez escogieron a un colaborador Don Mauricio y Diana. La ponente mencionó que iban a salir del aula mientras que sus dos colaboradoras darían instrucciones a los demás participantes. Blanca y Freddy tenían que hacer el papel de un candidato y presentar sus propuestas, mientras que la gente en la sala tenía que escucharlos y observar sus movimientos corporales, sus actitudes, etc. Las colaboradoras de la Mtra. Leticia Paredes repartieron unas hojas a los participantes y les explicaron lo que tenían que anotar en ellas sobre las propuestas. Les dieron 10 minutos para planear la actividad.

Para iniciar la actividad se le otorgó la palabra al equipo de los hombres para que presentasen sus propuestas. Mauricio presentó con un pequeño discurso, que animó a los asistentes, al Candidato Freddy y pidió aplausos para él. Freddy tomó la palabra y leyó sus propuestas escritas en un rota folio. Comentó que quería ser Diputado del estado de Campeche y les solicitó sus votos a los asistentes. Mauricio pidió que voten por él porque las propuestas son interesantes y se despidieron.

Luego pasó el equipo de las mujeres a presentar su propuesta. Diana realizó la presentación de la Lic. Blanca Santos, candidata a Secretaría de Gobierno. Luego de la presentación pasó la candidata a preguntarle a los asistentes si les gustaría que sus hijos tuvieran buena educación, seguridad, que pudieran jugar en la calle, bienestar para su familia en general y salud, etc. Como parte de su propuesta pidió a las y los participantes que pusieran en una palabra, en un rota folio en blanco, lo que deciden o quieren para su familia. Blanca retomó la palabra diciendo que todos tienen la capacidad para hacer y lograr lo que quieren y enseguida habló de cómo va a plantear estrategias para lograrlo y cómo se ejecutarían, para luego ver los logros que ellos buscan. Diana despidió a la Lic. Blanca dando las gracias por la participación de los asistentes.

Luego de la presentación de las propuestas la Mtra. Paredes hizo pasar a los dos candidatos para el debate y les hizo la primera pregunta *¿Cómo ejerces el poder?* Blanca contestó *“Yo creo en el poder con el enfoque positivo, yo pienso que el poder debe ser compartido y en todo caso el que tenga el máximo poder debe ejercer su autoridad con respeto, tomando en consideración la opinión de todos, tratando de llegar al consenso y cuando no se puede llegar al consenso, creo que se deben analizar muy bien los factores, y tomar en cuenta el mayor beneficio posible, no sólo de las personas sino del medio ambiente y de las siguientes generaciones”*. Freddy contestó *“Yo pienso en ejercer el poder con equidad a beneficio de mis conciudadanos.”*



**Fig. 16 “El debate entre los candidatos”**

La ponente preguntó *¿Se pueden establecer diferencias de género en el ejercicio del poder? ¿Un hombre tiene o una mujer tiene más poder?* Freddy contestó *“Sí, es muy diferente, en el ámbito de la política el hombre tiene más poder que una mujer”*. Blanca respondió: *“Lo que nos ha mostrado*

*la historia en este país es que efectivamente los que han dominado son los hombres, pero tanto hombres, como mujeres, tienen la capacidad, sí se puede, con ganas y preparación”.*

La ponente agradeció la participación y retomó la palabra para seguir con la dinámica pero ahora con los asistentes. A ellos también les preguntó *¿Cómo se ejerce el poder? ¿Si existe un poder femenino y/o un poder masculino?* Comentó que a cada compañero se le había entregado una hoja en donde tenían que observar su postura, como se paraban, como se desempeñaban, que reacciones tenían con el grupo y alguna situación que le llamara la atención. Los comentarios se agregaron a las diapositivas siguientes:

#### 4.3.1 Conclusiones de la dinámica



# ACTIVIDAD 1



Diapositiva 51

## Característica: Posturas

Freddy		Blanca	
Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Manos en la bolsa</li> <li>•Uso de manos</li> <li>•Nerviosismo</li> <li>•Cuando habla camina</li> <li>•No se dirige a todos al hablar</li> <li>•No contacto visual (No empatía)</li> <li>•No improvisa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•No se dirige al público</li> <li>•Falta presencia</li> <li>•Nerviosismo</li> <li>•Poco control del espacio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Uso del cuerpo</li> <li>•Confianza, seguridad</li> <li>•Habla sin caminar</li> <li>•Tranquila</li> <li>•Transmite confianza</li> <li>•Considero las necesidades</li> <li>•Tema más preparado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Actitud positiva, seguridad</li> <li>•Brindo confianza</li> </ul>

Diapositiva 52

## Característica: Actitudes

Freddy		Blanca	
Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Populacho</li> <li>•Mayor aceptación por la gente</li> <li>•Simpatía</li> <li>•Actitud positiva, buena, abierta</li> <li>•Carismático</li> <li>•Falta de seguridad</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>•Formal</li> <li>•Desconfianza</li> <li>•Creída</li> <li>•Planteamientos concretos</li> </ul>	

Diapositiva 53

## Característica: Sus palabras

Freddy		Blanca	
Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coloquiales</li> <li>• Lenguaje para gente de cualquier nivel</li> <li>• Palabras claras</li> <li>• Promoción de leyes que ya hay</li> <li>• Modificar ...</li> <li>• Acción por opinión personal</li> <li>• “Yo quiero hacer esto”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coloquial</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más técnicas</li> <li>• Formales</li> <li>• Enfocadas a la situación del país</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Involucrar a las personas en el proyecto</li> <li>• Sensibilizar</li> <li>• Les gustaría ...</li> <li>• Discurso inclusivo</li> <li>• De acuerdo a las necesidades, que se hará</li> <li>• Familia</li> <li>• Madres de familia (preocupaciones que tienen)</li> <li>• Comunicación con la gente</li> <li>Visión de ella, visión de todos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No uso de palabras técnicas</li> </ul>

Diapositiva 54

## Característica: Reacciones y actitudes

Freddy		Blanca	
Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mas participación</li> <li>• Predominio de risa</li> <li>• Atención dispersa</li> <li>• Falta de seriedad a la opinión</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nos hizo sentirnos parte de lo que proponía</li> <li>• Pidió participación</li> <li>• Seriedad</li> <li>• La gente asentía con la cabeza</li> <li>• Clima de confianza</li> <li>• Atentos, centrados</li> <li>• Dieron más importancia</li> </ul>	

Diapositiva 55

## Característica: Situaciones que llamen la atención

<b>Freddy</b>		<b>Blanca</b>	
Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando hablaba se dirigía al presentador</li> <li>• Cambiaba el timbre de voz</li> <li>• No argumentos concretos para convencer</li> <li>• Postura sobre el poder: dominio, “el ya sabía”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “cuando estaba elaborando MIS propuestas ...,” (tiempo insuficiente)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiene facilidad para la improvisación</li> <li>• Mantuvo un timbre de voz</li> <li>• Argumentos concretos</li> <li>• Postura sobre el poder: negociación</li> </ul>	

Diapositiva 56

Después de los comentarios y opiniones personales vaciados en las tablas; se dió un receso de 10 minutos y se reanudó el taller a las 12:20 para continuar con algunos comentarios y las láminas siguientes:

#### 4.4 Segunda parte de la presentación

## ¿EXISTE UN ESTILO DE PARTICIPACIÓN POLÍTICA FEMENINA?

- A) Sí existe una **forma femenina** de participación política, caracterizada por la extensión del hogar al ámbito político.
  - El estilo femenino reafirma la asignación social de que la mujer siempre está en función de los otros. Lo cual se ve reflejado en las instituciones políticas en su ejercicio del poder, a través de ver a la sociedad como al otro al quien hay que brindarle afecto, protección, cuidados y crianza, extendiendo de esta manera las tareas de la familia a su participación política (Chaney, 1992).

#### Diapositiva 57

## ¿EXISTE UN ESTILO DE PARTICIPACIÓN POLÍTICA FEMENINA?

- B) No existe una forma femenina de participar en la política pues las mujeres **se comportan y alinean a las estructuras de poder existentes para legitimarse**.
  - La participación de las mujeres, en busca de su legitimidad, aceptación política y reconocimiento, ejercen el poder de manera autoritaria, agresiva, orientado a construir una imagen de éxito, a través de concebir a una sociedad sin diferencias, universalizando el ejercicio del poder y la solución de los problemas sociales (Chaney 1992).

#### Diapositiva 58

¿EXISTE UN ESTILO DE PARTICIPACIÓN POLÍTICA FEMENINA?

- **C) En vez de definir o buscar un estilo femenino de participación política, se debe procurar que las mujeres y hombres gobiernen y ejerzan el poder teniendo perspectiva de género:**
  1. Tener en cuenta que los hombres y mujeres tienen necesidades, intereses y condiciones diferentes.
  2. Procurar remontar la desigualdad, a través de otorgar mismas oportunidades a ambos géneros.
  3. Poner en práctica la democracia a través de una representación equitativa de mujeres y hombres en los espacios de poder.
  4. Hacer conciencia que las diferencias entre hombres y mujeres no debe ser causas de desigualdad.
  5. Remontando las injusticias a través de acciones y legislaciones que las elimine.
  6. Otorgar al espacio privado la misma valoración que se le da al espacio público.

#### Diapositiva 59

La ponente comentó, *“Muchas veces se dicen que sí hay participación política femenina, que sí existe la participación política femenina. Entonces se los voy a demostrar, ¿De qué habló Blanca? De la familia, de las madres, de la seguridad y todos los cuestionamientos que nos hacia eran una extensión de las cosas que pasaban en su vida cotidiana. En cambio, Freddy nos habló del discurso para el ciudadano y después corrigió ciudadanos y ciudadanas, o sea, la problemática fue fuera de su hogar, fue para la comunidad. Entonces el estilo femenino nos lleva a pensar que tenemos que hacer política, porque sino pensamos, no nos criticamos, no ejercemos el poder de manera positiva. Sin embargo, el estilo femenino lo que hace es reafirmar nuestra asignación social de que las mujeres pertenecemos a otros, que estamos en función de otros, que somos las maestras, las mamás, las hijas, siempre estamos así. Este tipo de participación política no ayuda, estamos reafirmando la posición de género que nos han asignado. Fíjense como habló Blanca fue más maternal, afectiva, con actitud protectora. Freddy se acercó a los demás, los saludó de mano, les pidió que votaran por él, mientras que las acciones de Blanca fueron con más sentimentalismo”.*

La participante Mónica comentó, *“Igual los candidatos dicen, lo que quieren oír, el ejercicio es muy paternalista”.*

La ponente prosiguió, *“Así es, es que no les conviene que las mujeres piensen o actúen. Osea ustedes ven la diferencia de actuar de una mujer en la política a un hombre, estamos reafirmando las asignaciones sociales en la política, tenemos que romper todas los esquemas que existen sobre una cultura femenina de hacer política, eso es lo que está mal. Pero existen otros que dicen; no existe una forma de participación política, existen formas de comportarse de acuerdo a la estructura establecida, a la estructura de poder que sirve para legitimarla y empezamos a ver el poder de una manera autoritaria. Es igual que esté una mujer o un hombre, es lo mismo, hay que verlos para todos, en equidad.”*

La Mtra. Paredes continuó con su exposición, “¿Se ha hecho alguna investigación sobre género en la política? Jamás, entonces la política, con el discurso igualitario, va a decir que las mujeres están ejerciendo el poder para todos, que no van a andar con sentimentalismos, que se tienen que mantener. Nos hace falta tener planteamientos, perspectivas de género, no importa el cuerpo o lo demás. Va a importar que se den cuenta de que los hombres y las mujeres son diferentes, segundo que las mujeres y los hombre tienen necesidades y condiciones distintas”.

#### 4.5 Segunda presentación:

UADY  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

La participación política de las  
mujeres en la Península de  
YUCATÁN

Mtra. Leticia Paredes Guerrero  
Profesora Investigadora

Unidad de Ciencias Sociales  
Centro de Investigaciones Regionales “Dr. Hideyo Noguchi”  
Universidad Autónoma de Yucatán

Viernes, 7 de noviembre de 2008

#### Diapositiva 60



Diapositiva 61



Diapositiva 62

## REPRESENTACIÓN

- La representación se mide, de acuerdo con la proporción de los grupos a partir de la desigualdad que muestra si hay una proporción mayor o menor de un grupo de excluidos, como las mujeres.

Diapositiva 63

## DISCRIMINACIÓN POSITIVA

- Un conjunto de medidas que se aplican para corregir las diferencias entre hombres y mujeres, dando prioridad a las mujeres. Una posibilidad es la cuota o CUOTA.

Diapositiva 64

**MODALIDADES DE CUOTAS DE GÉNERO**

- CUOTA AMPLIA: Es la aplicación de la cuota a todas las candidaturas
- CUOTA FLEXIBLE: Es la aplicación de la cuota a través de algún tipo de
- CUOTA DE PARTICIPACIÓN: Es la aplicación de la cuota a través de la denuncia y
- CUOTA DE REPRESENTACIÓN: Es la aplicación de la cuota, a través de la

**Diapositiva 65**

En esta segunda parte la Mtra. Leticia Paredes se enfocó a la participación de las mujeres en el ámbito político. La ponente introduce al tema, *“si bien ya vimos que las mujeres deben participar y cómo se da el ejercicio de poder, entonces la pregunta es: ¿Están las mujeres representadas en espacios de toma de decisiones, es decir, en lugares donde se ejerce el poder? ¿Hay mujeres suficientes para estos lugares? Durante mucho tiempo las mujeres hemos luchado por demandas como el derecho al voto, espacios de participación política y la representación política. En este sentido, la representación se mide de acuerdo a la composición de grupos en cuanto a equidad. Por ejemplo, aquí no es equitativo este grupo, hay más mujeres que hombres, aquí no hay una representación, por qué nuestra minoría son los hombres, no están representados adecuadamente. Y esto sucede en los lugares donde se toman decisiones. Entonces para que haya una representación, se generan las acciones afirmativas. Estas vienen de la demanda de la lucha de las mujeres, a través de llegar a organizaciones muchas veces internacionales como la ONU, estas se van a volver un mandato, como el acuerdo para la no violencia; es una acción afirmativa, es una norma que establece mandato”*.

La ponente continuó planteando cómo las mujeres ejercer el poder y recalcó que, *“Las mujeres, hacemos discriminaciones positivas, al grupo de mujeres les damos un trato especial, para que puedan lograr algunas funciones que no han logrado en toda su vida y en este caso en particular la discriminación positiva para la participación de las mujeres y para que haya una posibilidad real de acceso es ‘La cuota de género’. La discriminación positiva es una medida transitoria, cuando todos sepamos de manera cultural que tenemos que poner candidatas mujeres, que tenemos que votar por mujeres, esa cuota de género se echa para atrás, desaparece, pero pues eso pasa a través del tiempo, pueden pasar años. Apenas llevamos una elección con esa cuota de género, comenzaron las disposiciones políticas con el 70% a los hombres y 30% a las mujeres. Algunos si aceptaron esta disposición, otros que la tomaron como recomendación y otros ni siquiera la aceptaron”*.

La ponente recalcó las diapositivas que a continuación se muestran los datos que nutren la información expuesta.

## GRUPOS SEGÚN REPRESENTACIÓN

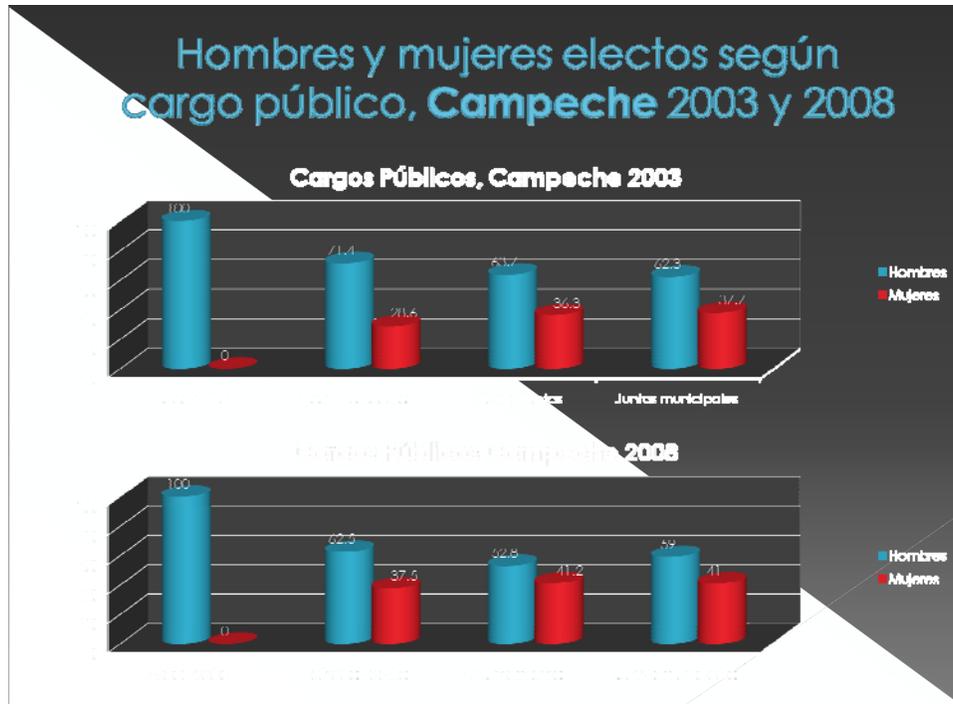
REPRESENTACION	CARACTERÍSTICAS
	Sólo por personas de un mismo sexo
	Gran asimetría entre hombres y mujeres. Por debajo del 10%
	Entre hombres y mujeres.
	%
	Grupo minoritario
	minoritario
	hombres y
	grupo

**Diapositiva 66**

## Candidatos electos por cargo público según sexo, Campeche 2003 y 2008

Elección	2003					Representación	2008					Representación
	Total	Hombres		Mujeres			Total	Hombres		Mujeres		
	No.	No.	%	No.	%		No.	No.	%	No.	%	
							1	1	100	0	0.0	
							56	35	62.5	21	37.5	Inclinado
							112	52.8	100	41.2	Balanceado	
										90	41	Balanceado
<b>Total</b>	<b>476</b>	<b>305</b>	<b>64.1</b>	<b>171</b>	<b>35.9</b>	<b>Muy inclinado</b>	<b>488</b>	<b>277</b>	<b>56.8</b>	<b>211</b>	<b>43.2</b>	<b>Balanceado</b>

**Diapositiva 67**



Diapositiva 68

### Diputados del Congreso de Campeche de 2003 y 2008

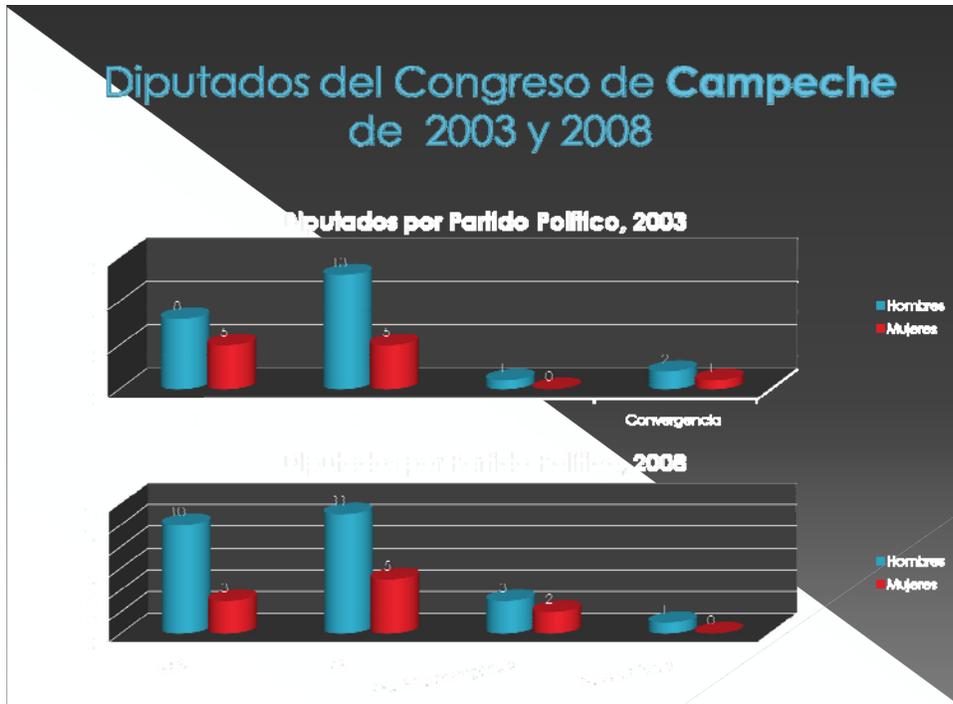
Partido Político	2003					Representación
	Total No.	Hombres No.	Hombres %	Mujeres No.	Mujeres %	
				5	38.4	Muy Inclinado
					27.8	Inclinado
						Uniforme
						Muy inclinado
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>24</b>	<b>68.6</b>	<b>11</b>	<b>31.4</b>	<b>Muy inclinado</b>

Partido Político	2008					Representación
	Total No.	Hombres No.	Hombres %	Mujeres No.	Mujeres %	
				23	71.4	Inclinado
				5	14.3	Sesgado
						Muy Inclinado
						Uniforme
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>25</b>	<b>71.4</b>	<b>10</b>	<b>28.6</b>	<b>Inclinado</b>

[www.congresocam.gob.mx](http://www.congresocam.gob.mx)

Diapositiva 69



Diapositiva 70

### Candidatos electos en los ayuntamientos según sexo. Elecciones Campeche 2003 y 2008

Municipio	2003				2008			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
			8	44.4	12	66.6	6	33.3
			8	44.4	10	55.6	8	44.4
				28.0	11	44	14	56
				38.9	10	55.6	8	44.4
					12	48	13	52
					9	50	9	50
						50	9	50
						44.4	10	56.6
							8	44.4
							6	33.3
								50
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>63.7</b>	<b>77</b>	<b>36.3</b>	<b>112</b>	<b>52.8</b>	<b>100</b>	<b>47.2</b>

Diapositiva 71

## Candidatos a diputados 2004-2007, 2007-2010. Yucatán

	2004-2007				2007-2010				Representación
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		
	No	%	No	%	No	%	No	%	
						73	48	27	Inclinado
							17	57	Balanceado
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>69</b>	<b>60</b>	<b>31</b>	<b>141</b>	<b>68</b>	<b>65</b>	<b>32</b>	<b>Muy inclinado</b>

Diapositiva 72

## Diputados del Congreso del Estado de Yucatán. 2004-2007, 2007-2010

	2004-2007					2007-2010				
	Hombres		Mujeres		Representación	Hombres		Mujeres		Representación
	No	%	No	%		No	%	No	%	
						11	73	4	27	Inclinado
						7	70	3	30	Inclinado
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>Sesgado</b>	<b>18</b>	<b>72</b>	<b>7</b>	<b>28</b>	<b>Inclinado</b>

Diapositiva 73



## REPRESENTACIÓN EN EL PODER LEGISLATIVO DE LOS TRES ESTADOS

<b>Campeche</b>	<u>2003</u> <b>Muy inclinado.</b> Representación del 31%	<u>2008</u> <b>Inclinado.</b> Representación del 28%
<b>Yucatán</b>	<u>2004-2007</u> <b>Sesgado.</b> Representación del 20%	<u>2007-2010</u> <b>Inclinado.</b> Representación del 28%
<b>Quintana Roo</b>	<u>2005-2008</u> <b>Sesgado.</b> Representación del 20%	<u>2008-2011</u> <b>Inclinado.</b> Representación del 24%

Diapositiva 76

## REPRESENTACIÓN

<b>Campeche</b>	<u>2003</u> Condiciones favorables para generar una agenda legislativa y municipal con perspectiva de género.	<u>2008</u> Condiciones favorables con algunas desventajas para generar una agenda legislativa y municipal con perspectiva de género.
<b>Yucatán</b>	<u>2004-2007</u> Condiciones mínimas para elaborar una agenda legislativa con perspectiva de género	<u>2007-2010</u> Condiciones favorables con algunas desventajas para generar una agenda legislativa y municipal con perspectiva de género.
<b>Quintana Roo</b>	<u>2008-2011</u> Condiciones mínimas para elaborar una agenda legislativa con perspectiva de género	<u>2008-2011</u> Condiciones favorables con algunas desventajas para generar una agenda legislativa y municipal con perspectiva de género.

Diapositiva 76

#### 4.6 Segunda actividad



**Diapositiva 77**

La ponente dio las indicaciones para realizar la actividad llamada 'Busca tu Pared', que consistió en mostrar a los y las participantes una serie de afirmaciones sobre la participación femenina. Los participantes tenían que ubicar su opinión y decir si estaban "en desacuerdo", "de acuerdo", si eran "neutral" o estaban "completamente de acuerdo" con la afirmación hecha. Debían además buscar en la pared una carita que representara alguna de esas leyendas para poder formular su opinión y luego explicarla ante el grupo.

La ponente les leyó las afirmaciones a los participantes y sus respuestas y opiniones se pueden observar en las siguientes tablas.

<b>SE CONSIDERA QUE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES ES UNA CARGA PARA ELLAS</b>	
<b>COMPLETAMENTE DE ACUERDO</b>	
<b>DE ACUERDO</b>	
<b>NEUTRAL</b>	
<b>EN DESACUERDO</b>	Mx. No todas las mujeres piensan que es una carga, algunas si lo piensan y otras no. Se espera ver la posición de la mujer Negociación necesaria
<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	Mayoría Mx. No es una carga, por cuestión personal. Es necesario organizar a la familia primero. Necesario apoyo del esposo y los hijos Es una oportunidad Misma capacidad y derechos que los hombres

**Diapositiva 78**

<b>LAS MUJERES SIEMPRE ESTAN DISPUESTAS A ASUMIR RESPONSABILIDADES DE DIRECCIÓN EN ESPACIOS POLÍTICOS</b>	
<b>COMPLETAMENTE DE ACUERDO 9</b>	Mx. Porque las mujeres tienen la capacidad Se puede elegir a personal capacitado
<b>DE ACUERDO</b>	
<b>NEUTRAL</b>	
<b>EN DESACUERDO</b>	Mx. Algunas veces no se le da la oportunidad. Algunas cuando se le da la oportunidad pone antes cosas para asumir un cargo Se le ofrece puestos a mujeres con o sin capacidad, pero se antepone a la familia
<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	M. Decisión de cada persona Estereotipos por romper

**Diapositiva 79**

LOS HOMBRES ACEPTAN CON FACILIDAD QUE UNA MUJER OCUPE UN PUESTO POLÍTICO	
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	
DE ACUERDO	
NEUTRAL	2 Hom.
EN DESACUERDO	Mayoría. No es fácil que los hombres acepten a una mujer en un cargo político. Se preguntan que tan capaz puede ser en ese puesto. Sobre como obtiene el puesto. Cuestionamiento por la pareja. No se acepta que las mujeres den ordenes a los hombres. Es necesario entablar negociación Se espera que la mujer sea cariñosa, afectiva
TOTALMENTE EN DESACUERDO	

### Diapositiva 80

La ponente comentó respecto a cada pregunta:

*“Lo primero para participar es organizarse, si no hay organización no se puede aunque nos guste.*

*“La clave de la respuesta no tiene que ver con la capacidad, si no con la disponibilidad que se tiene para aceptar el puesto, no es una cuestión individual sino que, tiene que ver con cual es el proyecto de vida de cada uno”.*

*“Las experiencias que narran son interesantes, son muy reales y están presentes varias cosas, voy a recapitular, uno ¿por qué los hombres no aceptan con facilidad que las mujeres ocupen estos puestos? por que representa la competencia; Dos la desigualdad que existe entre hombres y mujeres llega a ser una devaluación de la capacidad y de las acciones de las mujeres y por eso no la aceptan, y tres; los roles de género tan arraigados que tenemos, hacen que nosotras mismas los aceptemos y no salgamos tan fácilmente. Cuando se logra el éxito, cuando la mujer empieza a ver sus necesidades. Pensamos que “hasta que la cultura cambie, cambiara todo” pues falta mucho pero se puede. Como conclusión les voy a dejar dos preguntas para reflexionar: ¿Tener cuerpo de mujer significa ejercer el poder con perspectiva de género?; La representación de las mujeres ¿asegura la existencia de una agenda con perspectiva de género? Gracias por sus participaciones y por la atención”.*

\* Tomó la palabra la Dra. María Consuelo agradeciendo la participación de la Ponente y concluyó la sesión a las 2:10 pm.



**Fig. 17 Sesión de comentarios**

SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL INSTITUTO DE LA MUJER  
EN EL ESTADO DE CAMPECHE E INSTANCIAS MUNICIPALES

## SESIÓN 5

14 de noviembre

### ELEMENTOS PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Ponente: Dra. Georgina Sánchez Ramírez

#### 5.1 Inicio

La sesión del seminario inició a las 9:30 de la mañana con la bienvenida por parte de la Dra. María Consuelo Sánchez y la presentación de la Ponente PhD. Georgina Sánchez Ramírez procedente de ECOSUR, Chiapas. La Dra. Sánchez agradeció a las organizadoras del seminario, a la Dra. María Consuelo Sánchez y a la Mtra. Dolores Molina, por la invitación y continuó con la presentación de los y las asistentes al seminario.

#### 5.2 Presentación de asistentes

María, Hernández unidad móvil (IMEC)  
Gloria, enfermera de la unidad móvil (IMEC)  
Erick, médico y trabaja en la unidad móvil (IMEC)  
Angélica, psicóloga de la unidad móvil (IMEC)  
María Luisa, enlace municipal de Hopelchén (IMEC)  
Guadalupe, enlace municipal de Escárcega (IMEC)  
María Teresa, enlace municipal Candelaria (IMEC)  
Mauricio, Departamento de Intendencia comisionada al IMEC  
Freddy, IMEC  
Beatriz, jefa de atención ciudadana (IMEC)  
Zenayda, IMEC  
Mónica, jefa de departamento (IMEC)  
Ana, trabaja en la zona naval No.7  
Rita Alpuche, CAPEVI

#### 5.3 Introducción

La Dra. Georgina Sánchez dió una introducción al tema, y comentó que retomaría algunos temas ya vistos, pero que esperaba que éstos trascendieran y que las ideas que se generaran, o las experiencias que se comentaran, fueran sobre el trabajo de cada uno para enriquecer los temas. Empezó anotando el tema en el rota folio ¿Qué es género? Y propuso una lluvia de ideas para ir reconstruyendo el concepto.



**Fig. 18 Inicio de la sesión 5**

#### **5.4 Lluvia de ideas**

- Betty: Me viene a la mente hombre – mujer.
- Freddy: Diferencias del hombre y la mujer.
- Rita: Atribuciones sociales.
- Otra participante: Costumbres y estereotipos.
- Participante: Características sociales.
- Mónica: Femenino y masculino.
- Vidaura (del equipo de apoyo COEGUAC): Construcción social y poder.
- Participante: Patrones de Conducta.
- Participante: Creencias sociales.
- Alejandrina (del equipo de apoyo CEGUAC): Independiente del sexo biológico.
- Participante: Algo que es cultural y modificable.

La Ponente sugirió que, “Partiendo de estas ideas generales, me gustaría que para pasar a construir, qué es género, se empiece por entender el concepto de género desde la perspectiva personal y laboral. Con base en su trabajo, les preguntó *¿cuál es el problema frecuente para hacerle un examen de revisión a la mujer?*”

## 5.5 Comentarios

Erik: *“Muchas veces tiene cierta limitación a la salud, por la forma cómo piensa el esposo”.*

Participante: *“Muchos hombres piensan que el examen de Papanicolaou sólo es para prostitutas, ese es el pensar de los hombres de la comunidad, hay mujeres que tiene 50 años y nunca se han hecho este estudio”.*

La ponente preguntó entonces, *“¿Qué elementos se están jugando para impedir que las mujeres se hagan ese estudio? En este caso lo que lo que impide es que su marido la deje ir. Tiene que ver con las creencias sociales y los mitos”.*

Otra participante comentó, *“Cuando la mujer se casa, cree que el esposo tiene la propiedad de decidir sobre su cuerpo”.* La Dra. Sánchez Ramírez agregó, *“Esto de impedir que alguien se cheque, tiene que ver con el poder, porque ya casado tiene el poder de decidir sobre la mujer. Este tema de las costumbres puede ser un impedimento”.*

Rosy del IMEC dijo que además es importante considerar que, *“Una de las cuestiones importantes en las comunidades es cuando las mujeres hablan maya, pues es un problema ya que ellas no entienden lo que se les dice y debería haber una intérprete”.*

Antonia, enlace municipal del IMEC en Calkiní, comentó la experiencia que ha tenido, *“En mi pueblo donde vivimos hay muchos esposos así, tengo una vecina que le pidió permiso a su esposo para hacerse el Papanicolaou y no se lo dió. Además, tuve un niño enfermo en la casa, su mamá estaba de viaje y lo llevé al doctor pero no me atendió porque el niño no tenía OPORTUNIDADES. En el pueblo si no tienes OPORTUNIDADES no te atienden, me pasó a mí que me quise hacer el Papanicolaou y me preguntaron que si tenía oportunidades y les dije que no lo tenía y me dijeron venga otro día”.*

La Ponente retomó este ejemplo, *“Toñita acaba de enumerar varias cosas que nos van a servir para lo que vamos hablar más adelante; que las mujeres se mueran, porque un ‘Don’ no deja que se cheque su mujer. Quiero que me vayan dando ejemplos para que sigamos avanzando”.*

Antonia volvió a intervenir para contar otra experiencia, *“En mi pueblo, de ley, los maridos te tienen que dejar hacer el Papanicolaou. Está bien que llegó el programa de OPORTUNIDADES que te dan un dinero, pero también porque es una regla que tienes que hacerte el Papanicolaou. Antes no había y los hombres no dejaban que se chequen sus mujeres, más porque creían que los doctores van agarrar a las mujeres, pero no es así, son las enfermeras las que nos hacen el chequeo”.*

La Dra. Sánchez Ramírez comentó que aquí, con ese ejemplo se habla de derecho y de autonomía. Enseguida los asistentes debatieron sobre el programa de OPORTUNIDADES algunas estaban a favor porque consideraban que es buena opción para la salud, pero otros no estaban de acuerdo, como Mónica que dijo, *“Creo que el programa no tiene ninguna equidad de género, porque muchas veces las personas que hacen políticas, proyectos o programas no conocen bien todos estos temas. En el aspecto del Papanicolaou a veces por ideología o por el qué dirán, o por el miedo no se realizan el estudio. Incluso aquí en Campeche hay personas que no se lo hacen”.*

Otra participante comentó que además de que muchos esposos no dejan que sus esposas se hagan el estudio hay que sumarle que muchas mujeres no se hacen el chequeo a tiempo y ya es tarde para ellas.

La ponente mencionó que, *“En Europa la mujeres dejaron de tener hijos, nunca les regalaron anticonceptivos. Y esto tuvo que ver con que efectivamente aumentaron sus roles de género. En México y en Latinoamérica han intentado todo y no pasa nada. Bueno, ¿quiénes diseñan las políticas públicas? ¿Por qué el programa de oportunidades no obliga a los hombres a usar el condón? y si no lo hacen que no les paguen; ¿por qué la mayoría de las intenciones están dirigidas hacia la mujer?”*.

Rosy sugirió que eso mismo está pasando con las vacunas. La ponente continuó, *“Sí, estamos diciendo que desde que nacemos nos educan diferente, esto trae cuestiones que vemos diario y son importantes. Yo soy una persona enferma de optimismo, pero es que hay que trabajar. Las transformaciones no se dan solitas”*. Después de este preámbulo la ponente dió inicio a su presentación siendo las 10:40 a.m.

## 5.6 Presentación:

“CONSTRUYENDO LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN  
EL QUEHACER DEL INSTITUTO DE LA MUJER EN EL  
ESTADO DE CAMPECHE”

---

**Elementos para la institucionalización  
de la perspectiva de género**



ECOSUR

*PhD. Georgina Sánchez Ramírez*  
*Investigadora del Colegio de la Frontera Sur*  
*gsanchez@ecosur.mx*

---

Diapositiva 80

## ¿Qué es transversalidad de género?

- Actuación simultánea en diversos niveles e instancias para la inclusión de elementos que permitan la equidad entre los sexos, eliminando la desigualdad
- Implica la responsabilidad compartida del conjunto de instituciones del Estado, involucrando a las autoridades y a las personas que ejecutan las políticas

Diapositiva 81

## ¿Qué es una Política Pública?

- Actividades materiales o simbólicas que las autoridades públicas gestionan, es decir *que el hecho de no actuar con la voluntad deliberada de no resolver un problema constituye en sí una política pública*. De igual forma, se pueden definir las políticas públicas como un conjunto de decisiones cuyo objeto es la distribución de determinados bienes o recursos pero que no se limitan a la fase de la decisión, sino se componen por determinadas etapas (Thoenig, 1985 y Jones, 1970) para las cuales la identificación de un problema, la búsqueda de soluciones, la implementación y la evaluación son momentos tan importantes como la toma de decisión.

Diapositiva 82

## El Estado y la IPEG

“Se caracteriza por ser una organización con la capacidad para ejercer el uso de la fuerza sobre un pueblo determinado y en un territorio dado” Por tanto, es un producto histórico social, cambiante y válido para determinados contextos (Casino, 2000:222), y (Kauffer, 2004)



Diapositiva 83

## Género y Políticas Públicas

- Muchos estudios se refieren tradicionalmente a las políticas gubernamentales para mujeres y políticas dirigidas hacia acciones afirmativas para ellas, lo cual lleva a analizar determinadas políticas que permiten aumentar la representatividad de las mujeres en el campo político o aquellas que favorezcan la equidad de género, **el género es un objeto de las políticas públicas** (Kauffer, Op cit)
- Si el Estado es una estructura sexuada, las políticas públicas tenderán a ser estructuradas por el género, Waylen (2000) distingue tres tipos: destinatarias a las mujeres, las que regulan las relaciones entre hombres y mujeres y las generales, aparentemente neutrales en cuanto al género pero que tienen efectos diferenciados para hombres y mujeres

Diapositiva 84

## ¿Qué es una política de género?

- Son aquellas que toman en cuenta las relaciones entre varones y mujeres y las diferentes posiciones que cada cual tiene en la sociedad , cuyo objetivo principal es lograr la equidad entre ambos
- Para instaurarlas se requiere analizar los contextos en los que se pretende actuar así como identificar los principales obstáculos y estrategias para el logro óptimo de resultados

Diapositiva 85



(Ochoa, et al, 2007)

Diapositiva 86

## La IPEG es útil para evaluar y planear un proceso de institucionalización

¿Por qué son significativos los procesos dentro del Estado y las estructuras de gobierno para la IPEG ?



Diapositiva 87

## Para considerar a la IPEG dentro de la estructura estatal



Diapositiva 88

## Género y Estado

Toda política estatal es una política de género, cualquier acción del Estado afecta, delimita, tornea las relaciones de género, clase entre otras condiciones.

a) Cómo se legitima el poder y se impone un orden social

b) Si la demanda central feminista, la emancipación de las mujeres  
Se identifica o no con la acción e intereses del Estado y de que manera

c) El análisis de cuáles son los temas y discusiones estatales que se vinculan con los intereses feministas y/o de las mujeres (matrimonio, aborto, contracepción)

d) Los símbolos generalizados en que se apoya el Estado y sus efectos

Diapositiva 89

## Gobierno (signo político)

El signo político influye en cierta medida en las maneras de cada partido de comprender y realizar la teoría política, y es fundamental para los procesos de IPEG.

Sin embargo, un elemento que puede complicar la IPEG sería un régimen federal en cuanto a las gubernaturas locales (cambios de partidos políticos)



Diapositiva 90

## Cultura de género partidista

---

La cultura de género partidista (ideas, valores, representaciones de ser hombre y ser mujer).

I. La cultura de género define el compromiso político con los temas de género (considerados o no en temas nacionales).

II. La cultura de género afecta el tipo de acciones que se emprendan y el efecto en las relaciones de género (tradicional vs. sensibilidad y reconocimiento).

III. La cultura de género partidista (incorporación de las mujeres a los cargos del poder).

---



## Modelo de desarrollo y prioridades de gobierno

---

✓ Los programas de ajuste estructural se basan en una ideología economicista

✓ El Género se incorpora en el neoliberalismo a partir de la equidad-desarrollo "grupos vulnerables".

✓ Relación entre el discurso económico neoliberal y el de los derechos humanos existe pero es tensa.

✓ A partir de los modelos asumidos perjudican las políticas de género en procesos de institucionalización porque hay otras prioridades.

✓ La prioridad gubernamental contra la pobreza implica necesariamente incorporarlas al desarrollo (Objetos)

---

Diapositiva 91

## Capacidad estructural para institucionalizar nuevas demandas



➤Punto crítico en la capacidad de gobernar para institucionalizar nuevas agendas

➤Retos del proceso del IPEG, es poder llegar a todos los espacios y comunidades indígenas y una aspiración de cualquier gobierno.

Diapositiva 92

### 5.7 Comentarios

Los comentarios que se dieron durante la presentación de las láminas fueron:

Dolores Velueta (IMEC) participó con un comentario, *“Estaba viendo que dice un sociólogo, no recuerdo el nombre, sobre la piratería que viene a suplir varias situaciones, una de ellas es la situación económica que se avecina. Comentaba que no sólo lo que es piratería son juguetes, ropa, o películas, y decía que la piratería de cierta manera no es tan mala, porque una persona que tiene el dinero comprará la ropa y los juguetes de marca, entonces la otra parte de la sociedad que sólo percibe un salario mínimo sólo podrá aspirar a la compra de productos piratas, entonces no es una contradicción”*.

Se hizo un receso para la toma del café y bocadillos siendo las 11:30 a. m. y se reanudó el seminario a las 11:55 a. m.

### 5.8 Dinámica 1

La Ponente propuso una dinámica y les pidió a los y las asistentes que dijeran un número del 1 al 7 para formar siete equipos. Ya formados los equipos, la ponente repartió a cada uno un sobre con un rompecabezas incompleto, pero la indicación más importante era que no hablaran con nadie mientras lo armaban y el equipo que terminase primero ganaba. Algunos equipos eligieron mesas para armar el rompecabezas y otros el suelo. Terminaron los equipos 5 y 6 en primer lugar, y la ponente preguntó *¿Qué sintieron?* Las respuestas que dieron las y los participantes se copiaron en un rota folio. A continuación se transcribe lo anotado durante la dinámica:



**Fig. 19** Armando el rompecabezas

- Compresión y objetivo
- Desesperación
- Buscar otras opciones
- El tiempo
- Perseverancia
- Renuncia
- Acción conjunta
- Desubicación
- Trabajo solidario
- Intercambio
- Trabajo conjunto
- Comunicación
- Grados de compromiso
- Agentes de transformación

La ponente señaló, *“Cuántas veces en la vida laboral no ocurre, creo que en varias ocasiones les ha pasado que están en un lugar o están en otro sin poder comunicarse óptimamente”*. Luego preguntó *¿A qué le atribuyeron el éxito de realizar el rompecabezas?*

- Rossy: *A la distribución de los trabajos*
- Erik: *A la sugerencia de cosas, llegamos a acuerdos, pero cuando buscas, no siempre se busca la solución en otros lados.*

La ponente dijo que es, *“Más bien que no lo encuentran, aquí mencionas lo que es el tiempo. Muchas veces estamos trabajando contra reloj, no necesariamente apresurarse, pero el chiste es que no se renuncie al proyecto o a una situación”*. Entonces preguntó, *¿La desubicación la han sentido en su trabajo?*

María Teresa, enlace del IMEC dijo *“En mi caso, me dicen tú vas hacer enlace del IMEC me dan el sobre, y yo tengo que ver qué hacer, preocuparme por lo recursos o por llevar conferencias hasta mi comunidad y a veces esto me desanima”*. La ponente recalcó que muchas veces tiene que ver con la incidencia y luego preguntó *¿Alguien que de plano siente que no encaja?*

La Participante Juana, de la Zona Naval No.7, contestó *“Yo creo que todos los que estamos aquí queremos lograr una transformación y que hay mucho que hacer y que mientras más herramientas tengamos es mejor”*.

Guadalupe, enlace municipal del IMEC dijo, *“Creo que hay personas que no le dan la importancia a lo que es el Género”*.

Erik comentó, *“Hay que hablar de grados de compromiso, como les decía a mis compañeros que me habían contratado por dos cosas, y cuando vino la campaña de Violencia estuvimos llevando un taller y hubieron cuestiones en las que no hemos avanzado, el estar en este taller nos motiva para ser agentes de cambio para nuestra comunidad”*.

María Teresa volvió a participar, *“Para mí es nuevo esto, no me gustaría decir que no encaja. Ahí en Candelaria hay el IMEC, pero me gustaría que se llevara a mi comunidad, con el apoyo de ustedes, las pláticas, porque la información que se manda no es la misma”*.

Otra participante de CAPEVI mencionó que el encajar en el trabajo tiene que ver mucho con el interés de uno.

La Dra. Sánchez Ramírez explicó, *“Creo que es evidente que solos no podemos, la transversalidad de género se trata que desde su trabajo no se sientan solos, no se sientan que no encajan, en esto tiene que ver una comprensión y un objetivo común que tiene que estar claro, tiene que ser algo que se dé a conocer en diferentes niveles. Tiene que ver con un cambio muy fuerte dentro de las instituciones y con las otras instituciones. Quienes son jefes de trabajo, deben hacer ser un ruidito para poder iniciar esa transformación”*.

## 5.9 Dinámica 2

Luego propuso la ponente realizar un socio drama y les pidió a los participantes que se pusieran de acuerdo con un tema para trabajarlo, y pidió que se formaran cuatro equipos para desarrollar el tema en cuatro niveles. Un primer equipo que sería la primera instancia, el segundo equipo para la valoración médica, el tercero que se encargaría de lo legal o la parte jurídica y el cuarto equipo sería la posición gubernamental. El objetivo que se buscaba era que cada caso fuera **exitoso** y les dió 10 minutos para ponerse de acuerdo.

El **primer equipo**, Mónica e Iris comentan *“El supuesto es que a mi amiga le pegó el novio, entonces la voy acompañar a levantar una denuncia por golpes”*. Ellas se dirigieron a la autoridad y explicaron el motivo de la visita. Le tomaron datos a la agredida, y le preguntaron el motivo de la agresión, luego pidió a la autoridad que la pasaran a otra instancia. De nuevo le piden sus datos y el nombre de quien la golpeo, le preguntaron también quien era testigo, y le dijeron que necesitaba

dos, le pidieron los datos a la amiga, y la amiga pidió a la agredida que antes de firmar leyera lo que le entregaban. La amiga dijo que ella no firmaría porque no estaba de acuerdo con algunas cosas, y le pidió a la señora que atiende que le cambiara el formato. La señora les sugirió que se presentasen otro día para cambiar el formato. Al día siguiente regresaron y no encontraban el expediente y cuando lo encontraron le dijeron donde se debía presentar y qué documentos debía llevar. Llegaron con el médico legista para que la valore, aquí les dijeron que no podían determinar si era culpable el agresor, porque lamentablemente como era golpe no había una pena fuerte y la canalizaron entonces a otra instancia. Así transcurrió hasta que los equipos lograron ponerse de acuerdo para llevar a cabo un caso exitoso.



**Fig. 20 Discutiendo la estrategia exitosa**

La ponente fue haciendo anotaciones durante la dinámica en un rota folio para responder a las preguntas ¿qué?, ¿cómo? y ¿con qué? Lo que escribió fue lo siguiente:

#### POLÍTICA PÚBLICA PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- Educación en perspectiva de género (oficial) y a instituciones
- Recursos para erradicar la violencia desde la perspectiva de género
- Programas de atención a las víctimas
- Reformar las leyes contra la violencia
- Diagnósticos por contactos para intervenir

La Dra. Georgina Sánchez comentó como reflexión final, *“lo que quería es que quedara la pincelada de los procesos. La importancia de que a cada quien le toca hacer algo y no se puede saltar las instancias. Pónganse a pensar que no es fácil realizar la denuncia y seguirla igual es difícil”*. Luego preguntó a los asistentes *¿Les gusto el taller?- ¿Quieren comentar algo?*

Lupita del enlace municipal del IMEC comentó, *“a mí me pareció importante el taller”*.

Iris, enlace municipal del IMEC, dijo, *“Estuvo bastante entendible y felicidades por todos los conocimientos transmitidos”*.

María Teresa, también enlace municipal del IMEC dijo, *“Estuvo bastante bien y felicidades”*.

Luego para finalizar tomó la palabra la Dra. María Consuelo Sánchez para dar las gracias a la ponente y a los asistentes y para cerrar la sesión siendo las 2:00 p. m.

SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL INSTITUTO DE LA MUJER  
EN EL ESTADO DE CAMPECHE E INSTANCIAS MUNICIPALES

## SESIÓN 6

21 de noviembre de 2008

### POLÍTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: ANÁLISIS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO DESARROLLADO POR EL INSTITUTO DE LA MUJER OAXAQUEÑA

Mtra. Gloria Zafra, IIS-UABJO

#### 6.1. Inicio

A las 9:40 a.m. comenzó la última sesión del seminario con la presentación de la ponente, la Mtra. Gloria Zafra, maestra en sociología y profesora del Instituto de Investigaciones Sociales del la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. Es especialista en movimientos sociales de género, tiene diversas publicaciones sobre ese tema y actualmente está coordinando un estudio sobre impacto de la migración en el papel de las mujeres en el ámbito público.

La ponente tomó la palabra para compartir el tema que trataría su ponencia e inició con la presentación de los participantes y luego preguntó *¿Cuándo surge el instituto de la mujer?* Mónica contestó que surgió en el año 2000 y que cada cambio de gobernador si él está de acuerdo, la persona sigue como directora. Antes se llamaba Instituto Estatal de la Mujer, pero en el 2004 se hizo el cambio al "Instituto de la Mujer en el Estado de Campeche".

Después de la participación de Mónica la ponente comentó acerca del tema que presentaría ante los asistentes y que trata de un documento que les llevo 6 meses realizar ahí en Oaxaca. Este documento se llama "Políticas públicas con perspectiva de género" y se describe a continuación junto con las láminas utilizadas para su presentación.



Fig. 21 Inicio de la sesión 6

## 6.2 Presentación:

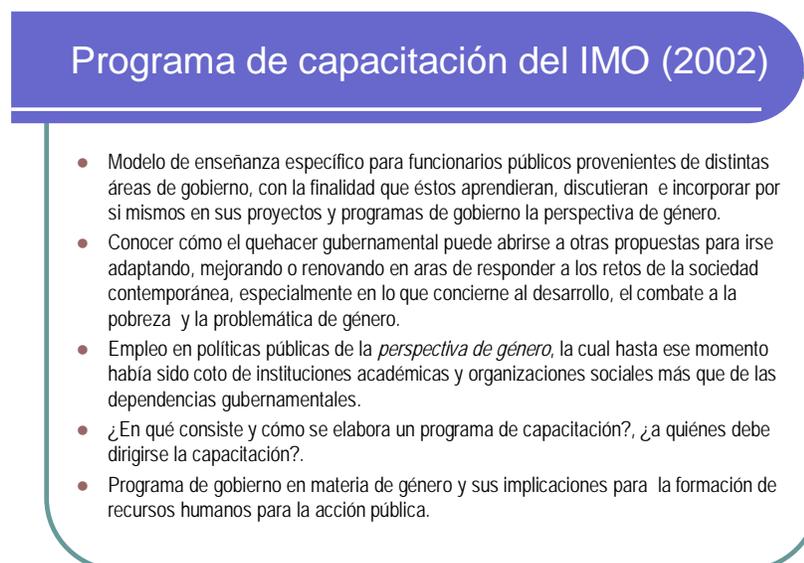


USUARLO

**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

Diapositiva 93



**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.

Diapositiva 94

Para lograr un programa de capacitación en el 2002 fue necesario tener un contexto histórico que cimentara y diera las condiciones a esas acciones. Un hecho importante fue la primera conferencia de la mujer, que llamó la atención respecto a que la mujer en el trabajo se idealizaba, siendo que se encontraba más en el sector servicio; como enfermeras, como educadoras, como cocineras, etc. Es un hecho que todas las mujeres se han extendido en el ámbito de trabajo y no sólo se desarrollan en esas áreas limitadas. Durante todos estos años nuestros países se han sometido a una política, que conocemos. De ahí surgió este trabajo, por medio de un análisis de carácter económico donde se preguntaron ¿qué hacen las mujeres y qué hacen los hombres? La primera experiencia de análisis llevó a un cuadernillo que sólo contenía información de mujeres y lo que pasó fue que se desecharon los datos porque era necesario tener información sobre ambos sexos.

### ¿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 95

## ¿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

Diapositiva96

## ¿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 97

La ponente retomó la temática, “*volviendo a las conferencias internacionales, surgió la crítica al modelo que se conoce como MED; vino una nueva propuesta para considerar el género en desarrollo. Los estudios de las enfermeras en México dieron como resultado que el trabajo era muy extenuante, ellas desarrollaban una destreza para ayudar a los pacientes que transitaban hacia la muerte. Esto representaba un esfuerzo muy grande y era muy mal pagado, igual pasó con las trabajadoras del metro. También se reconoció a nivel mundial, que las mujeres están recargadas de trabajo y que podemos decir que es una cuestión social, una cuestión que el gobierno no ha mirado*”.

## 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 98

La Mtra. Zafra comentó respecto a quiénes se interesaban en el trabajo de las mujeres, que eran pocos, y sobre lo que se debía plantear para mejorar, “*las ONG’s se dedicaban a realizar talleres, pero no de la magnitud con que el gobierno los realizaba. El problema que se vió fue que los funcionarios de gobierno no estaban capacitados y los funcionarios somos todos nosotros, los que deberíamos combatir la pobreza, esto es lo que se busca con las instituciones. Así que vimos que teníamos que hacer una propuesta que se pudiera aterrizar esas acciones. Nos planteamos que tendríamos que hacerlo a través de un método educativo, analizamos cómo estaba compuesto el poder ejecutivo y determinamos que había que darle un plus. Si nosotros adoptamos esta herramienta habrá cambios en el combate a la pobreza*”.

## 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, donde 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.

Diapositiva 99

## PROGRAMA DE CAPACITACIÓN



Diapositiva 100

Comentó la ponente que el equipo hizo una pirámide para ejemplificar esa estrategia, a la manera de los economistas *“planteamos que había que capacitar a los altos mandos, al gobernador y a su secretario, había que sensibilizarlo. Planteamos este diplomado, y en ese rubro nos interesaba capacitar a la contraloría; de los talleres tendrían que salir los conferencistas que bañaran con la información al resto de los funcionarios, el simposio fue un éxito y eso ayudó mucho a esta estrategia”*.

## 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.

Diapositiva 101

### 6.3 Comentarios

La ponente expuso algunos ejemplos de lo que se pudo observar con la implementación de esa estrategia, *“lo que planteó la abogada es que los núcleos de atención tenían que venir con médicos, y se requerían abogados pero del mismo gobierno, que era importante no crear más burocracia. Primero planteó como se tenía que devolver esta capacitación y luego habló sobre el dinero que según consideraba debía venir del congreso. Ahorita están en discusión en la Cámara como 7 modelos. (Diapositiva 9)”*. Los COPLADES son muy importantes, esto resultó en un formato, este formato consideró a hombres y a mujeres, por índices de marginación, por grupo étnico. *Hay que reconocer que por avance, por lucha y por conveniencia la situación no es igual en todos los estados. La diferencia es que se conozca esta propuesta”*.

Esta lucha no se aleja del movimiento feminista *“Durante muchos años el movimiento feminista se había apoyado de diversas cosas; en los 90´ ya se estaba planteando que las mujeres estuvieran donde ya se tomaban las decisiones. Me encontré que en Oaxaca hay un regidor encargado de*

*género y quiero decirles que lo está haciendo bien, está haciendo un esfuerzo muy grande. Éste discurso les está sirviendo a otras mujeres; tenemos mujeres que una vez que llegan no se quieren quitar, lo más importante es que están jalando a más mujeres”.*

Luego la ponente quiso ejemplificar todo esto y les dió ejemplos de Oaxaca, *“en un municipio, un agente municipal, me dice: ¿Usted cree que es muy fácil? O sea, decirle a mí esposa quítate porque voy a lavar los trastes, no lo es. Oaxaca fue un estado muy rico, pero ahorita está viviendo una problemática de rezago, de atraso, de condiciones de marginación, de la migración masiva desde los años cuarenta. Ahorita estamos hablando ya de una migración hacia los Estados Unidos, los chicos que terminan la secundaria se van para la frontera, esto está pasando en todas las comunidades de Oaxaca”.* Para dar algo con qué contrastar la ponente mencionó el caso de Campeche, *“Lo que me llama la atención de Campeche; es que el 74% esta urbanizado. Hay más hombres que mujeres; pues la explotación petrolera, está muy fuerte, en 30 años ha cambiado mucho su estado. En el caso de Oaxaca por la escasez de hombres se les echa la culpa a las mujeres de que sus hijos se drogan aún teniendo el dinero que les mandan los maridos y las oportunidades para mandarlos a la escuela. La problemática tiene que ver de cierta manera con la economía, la educación, pero tampoco es solo un factor”.*

Enseguida invitó la ponente a los asistentes para que compartieran sus experiencias. La participante Blanca Santos del Instituto CreActivate pidió que le resolviera su duda sobre el Modelo de la Mujer en el Desarrollo que había mencionado en su exposición.

La ponente le contestó que *“Mujeres en el Desarrollo fue una política internacional. La discusión se dio cuando entró el género, el género tiene que ver con muchas cosas: 1.- la biología, que las mujeres tengan la posibilidad de dar a luz y lo social, que puedan educar a un joven; 2.- ese aprendizaje ha resultado que es desventajoso para las mujeres. Género en el Desarrollo, implica reconocer la capacidad, la dignidad de la mujer porque las mujeres se plantean, tengo derecho a opinar (Para los hombres es tener la capacidad de razonar. Se dice que los hombres no lloran, se mueren más por el corazón, por el alcohol). El Género en desarrollo implica los roles que hemos tenido. Ahorita encontramos que se esta rompiendo esto en muchas comunidades y esto produce conflicto. Ni la institución, ni la escuela, les han dado a las mujeres sus derechos de opinar. En cambio las zapatistas si lo dijeron: No queremos que nos casen con quien no queremos y le preguntaron a una de ellas ¿Y tú que quieres ser? y ella contesto ‘chofer’, por todo lo que implica serlo. Entonces las zapatistas defendieron que no querían usos y costumbres que las dañasen. El punto es, que nosotros tenemos, hijos, hermanos y una comunidad a la que pertenecemos, tenemos una cultura muy grande como país, y no queremos poner el pie adelante, pero si tenemos con qué. Hay que pensar cómo construir una propuesta que nos haga andar y poner ese pie adelante”.*

Luego la ponente pidió que le explicasen más del IMEC, *¿Cómo está dividido? ¿Cuál es su campo? y qué están haciendo? ¿Qué tan grande es?*

Betty del IMEC comentó, *“Somos un instituto joven, está dividido en varios departamentos: jurídico, área psicológica, enlace, la Dirección municipal que se tiene en Ciudad del Carmen, área jurídica, atención ciudadana, etc. Yo voy a hablar de mi cargo, tengo el departamento de atención ciudadano, se atiende a todo tipo de personas, llegan con la problemática y hago las gestiones de la problemáticas que presentan estos ciudadanos”.*

La Maestra Gloria Zafra preguntó ¿Qué tipo de casos llegan? Katty del IMEC mencionó que llega de todo, violencia familiar, física, psicológica, emocional, etc., pero que mayormente son mujeres entre 15 y 45 años. Betty concluyó que eso es lo que hace el instituto a grandes rasgos.

Como instituto se tiene que conocer la transversalización comenzando desde adentro. La ponente comentó que ellos en Oaxaca se preguntaron qué va a pasar si surge al rato otra institución que diga que ahora apoyará a los niños o a los jóvenes, si se tendría que ubicar en salud o si es educativa. Luego preguntó *¿Cómo ven las mujeres en Campeche?*

Mónica del IMEC opinó que *“ya las mujeres están hablando, ya están pidiendo ayuda, lógicamente, el problema de la violencia ya está saliendo más a la luz, no importa el nivel económico o social”*.

A Viviana de la PROFEPA le pareció que esa es una opinión muy personal, porque a veces siente que hay instituciones que sólo son de carácter político, *“puedo captar que a veces la problemática existe y que la creación de áreas de género son parte de las políticas, a veces no es sólo el personal que este ahí, lo digo en el caso de mi institución hay una coordinación de equidad de género pero es sólo el cumplimiento que se tiene y lo mismo sucede en el nivel federal, estatal y municipal. Siento que es, nada más, una corriente política porque cuando se está comprometido, el mando superior se involucra si se tiene la fuerza, pero sino sólo pasa la problemática al siguiente”*.

\* Se hizo un receso para tomar café y bocadillos y se reanudó la sesión a las 12:00 p. m.

La ponente inició con una pregunta hacia las participantes del IMEC *¿Cada vez que cambian a la directora, cambian al personal?* Mónica respondió *“que no, que todos siguen y que cuando se da el cambio lo que ha pasado es que han anexado a otras personas”*.

La ponente continuó, *“En esta parte de la sesión quisiera preguntar ciertas cosas, para ello, quisiera como... moverles, dentro de lo que se ha desarrollado en la problemática de género, pues en el caso de América Latina hay controversias. Las críticas son de las feministas, sobre si estamos a la altura de la problemática, porque nos están diciendo que la perspectiva de género nos la hicieron Light. Los retos para que los o las que quieren seguir esta problemática, es demostrar que hay una realidad que está ahí y que la perspectiva de género sirve. Por eso les preguntaba la cuestión del programa, y de lo que se vive en Campeche. En América Latina y en México quiénes abrieron la brecha, Rigoberta Menchú y las demás madres que habían desaparecido sus hijos en América del Sur, fueron ellas que abrieron la democracia. Esto por un lado, por otro lado los Institutos que buscaron el trabajo de la mujer... Estoy hablando de situaciones variadas, igual y aquí las cosas están bien, ahora mi pregunta sería ¿cuál es la realidad de Campeche?”*

Luego la Mtra. Zafra preguntó qué han estado pensando hacer con las herramientas recibidas en el seminario, sobre todo dentro de sus instituciones pues ya lo cuestionan y lo reflexionan, o si les parece que todo está bien.

Diana de SECUD dijo lo siguiente, hablando de su institución, *“En el caso de nosotras que venimos del sector educativo, nosotras estamos en la oficina, no manejamos grupos, el trabajo que podríamos plasmar es algo educacional, pero también estamos muy conscientes de que hay comunidades muy lejanas con muchos problemas, me da pena decirlo que tenemos comunidades lejos que los maestros llegan los martes y se van los jueves ellos dicen que porque van a cobrar. Entonces creo que, bien podríamos hacer una investigación interna, Y ver si existe en ciertas áreas de la secretaría si existe o no la discriminación”*.

Karina del IMEC hablo de su experiencia con la gente a la que sirve, *“Trabajo en una unidad móvil, nosotros si vivimos de cerca los problemas de la comunidad, incluso los hombres de las comunidades van a preguntar quién es el que hace el estudio a la mujer, si el doctor o doctora. La propuesta seria sensibilizar a la población lo más que se pueda”*.

La ponente le comentó a Karina que en Oaxaca tienen información necesaria en las comunidades, el problema es que no va regularmente la unidad móvil y eso confunde a la población. Karina le contó a la ponente que la unidad móvil se trata en cuestiones médicas y que se canalizan a los centros de salud, y sobre lo que es jurídico y psicológico.

Don Mauricio comentó, *“Bueno, desde que me comisionaron, hasta ahora considero que son buenas las funciones, en una ocasión llegue mas temprano de mi horario y me encontré con una muchacha que llegó para buscar ayuda, he tomado capacitación y puede resolverle algunas dudas. A la muchacha la pasaron al departamento jurídico, la canalizaron a psicología en otra institución, y ella siguió viniendo y luego me comentó que no tenía trabajo, entonces la mandé con una contadora de Chedraui, tiempo después ya le habían dado trabajo y me dio las gracias, me gusta ayudar”*.

Betty comentó que otra de las propuestas ahí dentro de la institución, es que se atienda, o *“abrir el espacio, reformar un poco la forma en que se está manejando la información y el trato en el departamento”*.

Blanca opinó que *“hay mucho que hacer, a nivel personal seguirme preparando, a nivel empresa tengo mí equipo de trabajo fortalecerlos y contribuir a un cambio cultural sobre la perspectiva de género”*.

La ponente le preguntó, ¿Que te dejó el seminario? Y Blanca le contestó que le ha servido cada participación de los ponentes, *“me he llevado ideas, conceptos, muchas ganas de poner en práctica y mucha energía para lograr el cambio que todos queremos”*.

Viviana comentó que como meta se ha propuesto ir con sus compañeros, en la formación y poner en cada una de sus pláticas su granito de arena.

Ilse dijo *“en mi caso trabajo en el IMEC Champotón, y doy pláticas, en lo particular he observado que hay mucha diferencia en las comunidades, al darles esos conceptos hay que bajarlos a su nivel, para poder transmitirlo a mi gente, lo que me ha dejado son los conceptos muy claros para poder transmitirlos”*.

Katty comentó, *“Con respecto a lo que hago me encanta mi trabajo, tanto, que cuando entre al Instituto de la Mujer no me pagaban en un principio. Creo que lo que pasa ahí es que no hay un buen equipo; esto es una de los pequeños obstáculos, el hecho de sensibilizarnos para darle buen servicio a la gente. Yo trabajo con 40 internos del Cerezo y con 150 soldados y les gustó lo que estamos promoviendo, la no violencia, para parejas en general”*.

María Dolores del IMEC comentó que ella brinda asesoría jurídica, *“canalizo a las personas y las informo en materia civil, llegan por pensión alimenticia, trabajamos en conjunto con todas las áreas del instituto”*.

Una participante que es enlace municipal comentó que, *“A lo que se refieren estos temas, mi meta es realizar un trabajo para llevarlos a la comunidad, hace tiempo me invitaron a una reunión internacional de la mujer, fue en Guadalajara pues yo veía mucha gente importante y a mí me*

*prepararon un discurso por un licenciado, pero no sé ni lo que dije, sino hay apoyo con los recursos entonces cómo vamos a llegar a las comunidades, como enlace realizamos muchos trabajos, estamos trabajando con una asociación civil en lo que es salud. Hace un año propuse que se llevaran a otras comunidades que se realizó y luego gestioné becas y también se realizó. Mi meta es tratar de llevar todo esto a las comunidades, para que conozcan sus derechos”.*

Otra participante opina que también quiere llevarlo a las comunidades y concientizar a las mujeres.

La ponente agradeció las participaciones y la invitación y reafirmó que lo que se quería era proporcionarles herramientas para que se cuestionen ¿A nivel institucional que se puede hacer? *“Los felicito y ya vieron que si hay cosas que hacer y también las propuestas que nos dieron pues la podemos aplicar”.*

La Dra. María Consuelo Sánchez dio las gracias a la ponente Gloria Zafra y comentó *“que el seminario les ha permitido conocer la problemática más a fondo y a nivel personal, que tiene que ser una lucha que tiene que ser de forma colectiva, aquí hemos aprendido todos, ponentes, coordinadores y ustedes. No me queda más que invitarlos a las asesorías”.* Culminó el seminario con la foto de grupo siendo la 1: 35 p.m.



**Fig. 22 Foto del recuerdo del Seminario**

La memoria del Seminario Transversalidad de Género en el Instituto de las Mujeres del Estado de Campeche e Instancias Municipales 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 Dra. María Consuelo Sánchez González,  
e-mail: [maconsaglz@yahoo.com.mx](mailto:maconsaglz@yahoo.com.mx)

Coordinación de Equidad de Género de la Universidad Autónoma de Campeche (COEGUAC)

Av. Agustín Melgar s/n, Col. Buenavista, C.P. 24039 San Francisco de Campeche, Cam.

Tel. 01 (981) 81 1 98 00 ext. 62702

## **RECOMENDACIONES**

SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL INSTITUTO DE LA MUJER  
EN EL ESTADO DE CAMPECHE E INSTANCIAS MUNICIPALES

**SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO  
EN EL INSTITUTO DE LA MUJER EN EL ESTADO DE CAMPECHE**

21 DE OCTUBRE DE 2008 AL 2 DE DICIEMBRE DEL 2008

El seminario se creó con el objetivo de actualizar al personal del Instituto de la Mujer del Estado de Campeche (IMEC) en aspectos teóricos y metodológicos de la transversalidad de género, con el fin de perfeccionar las acciones en pro de la igualdad de género en las actividades del Instituto y de las Instancias Municipales en todo el estado. Se esperaba con esto, hacer un espacio propicio para la reflexión, para que los asistentes discutieran los temas expuestos y pudieran vincularlos con su ámbito de trabajo y personal.

Como resultado de dicho análisis y reflexión a continuación se presentan las recomendaciones surgidas del diálogo entre participantes, ponentes y coordinadores del Seminario:

**Recomendaciones Generales:**

- Promover diferentes programas de equidad de género, la atención a la violencia y fomentar la igualdad ante las autoridades indicadas:

Para lograr esta meta es necesario el empoderamiento de las mujeres y de los hombres buscando el reconocimiento de las capacidades.

- Fortalecer la autoestima tanto de hombres y mujeres, para que repercuta en la familia y en la sociedad, mejorando las condiciones de vida, de salud, productividad y de trabajo de las mujeres y hombres. Por ejemplo, el acceso a los recursos muestra una gran transformación para las mujeres, refiriéndose a los recursos como los salarios, empleos, información, financiamientos a través de empresas, etc.

Se necesitan procesos de sensibilización para hombres de igual manera, para que este sirva a los nuevos modelos, para que se logre la Transversalidad a la que se intenta llegar.

- Para lograr esta recomendación será necesario:
- Elaborar un diagnóstico sobre las necesidades locales requeridas.
- Implementar pláticas, talleres, cursos y conferencias, vinculadas con algunas instituciones de acuerdo con el tema.
- Sensibilizar, a autoridades y servidores públicos en todos los niveles y en cada uno de los temas relacionados con el género y en todas las áreas de la administración pública.
- Ampliar la sensibilización en empresas, negocios particulares, escuelas y comunidades en general.

### **Política Pública:**

Para que haya una representación de la mujer, es necesario generar acciones afirmativas. Estas vienen de la demanda de la lucha de las mujeres, a través de llegar a organizaciones, muchas veces internacionales como la ONU. Es importante tener objetivos claros y conocer los diferentes niveles en los que cada acción tendrá una determinada reacción. Al trabajar con instancias públicas, es necesario transversalizar el asunto de los géneros, como un asunto de poder que tanto la sociedad como las instituciones imponen. El detonante del desarrollo en la política pública deberá contemplar el diseño de políticas públicas de vanguardia, en la cual el asistencialismo sea únicamente temporal. La fortaleza de la política pública radica en el concepto de empoderamiento tanto de hombres como mujeres. En esta forma de política pública el quehacer no se basa solo en la atención, sino en la prevención y la habilitación.

Con el fin de evitar que exista una cultura femenina o masculina de hacer política, hay que promover una forma de participación política sin que existan formas de comportarse de acuerdo a la estructura establecida por una sociedad basada en roles de género, por lo que hay que invitar también a los hombres para que cambien los estereotipos exclusivamente masculinos y/ femeninos, cambio que será ir logrando la transformación en todas las generaciones.

Con relación al presupuesto hay que tomar en cuenta los rubros a que están dirigidos. Hay que hacer propuestas junto con el legislativo, que tenga la claridad de hacia dónde van los recursos, ver la transparencia de la que se habla, el administrador público es el que debe tener la claridad de donde está la necesidad de la gente y crear mecanismos para que esta situación de recursos tenga una mejoría para la población. En resumen, para trabajar desde una perspectiva de Transversalidad de Género es necesario tomar en cuenta que el trabajo en conjunto, desde las instancias más básicas hasta las de mayor jerarquía y todas juntas, en donde todos los programas y acciones sean el producto de la discusión y análisis en todos los niveles, desde el usuario del programa, hasta el nivel más alto de la administración pública y solo así se facilitará este proceso de cambio.

Si entendemos que *“La equidad de género es una prioridad que debe estar presente de manera transversal en todas las políticas públicas y en todas las acciones, ya que permite consolidar así a México como una nación de libertades, de igualdad verdadera y de justicia verdadera”*, hay que retomar la importancia de la Ley General para la igualdad entre Hombres y Mujeres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, teniendo consideración que debe premiar en ambos sexos.

Para formar una política pública para erradicar la violencia de género es necesario tomar en cuenta:

- Educación en perspectiva de género (oficial) y a instituciones
- Recursos para erradicar la violencia desde la perspectiva de género.
- Elaborar, difundir y aplicar programas de atención a las víctimas en forma permanente.
- Hacer cumplir las leyes y reformarla solo en los casos necesarios.

Recomendaciones específicas para el Instituto de la Mujer del estado de Campeche

- Se requiere construir una base de datos
- Se requieren recursos para multiplicar la capacitación
- Fortalecer la cultura organizacional
- Fortalecer y estimular la comunicación entre las diferentes áreas y departamentos.
- Establecer prioridad en temas críticos para el estado.
- Impulsar la vinculación con otros sectores que trabajen o estén interesados en temas de género.
- Incrementar la capacidad de respuesta a los diferentes usuarios.
- Dar seguimiento y continuidad a los proyectos.
- Fomentar la toma de decisiones colectiva.

Los Enlaces Municipales manifestaron las siguientes necesidades:

- Se requiere más personal capacitado.
- Contar con recursos.
- Tener vehículos para recorrer todas las comunidades rurales
- Establecer prioridades por parte de los ayuntamientos
- Coordinar acciones y programas con otras instancias gubernamentales.

Las oportunidades con las que cuenta el IMEC son:

- Disposición de otras instituciones para trabajar con el IMEC.
- Disponibilidad de trabajar con las asociaciones civiles y/o empresas privadas.
- El personal cuenta empleados que tienen la capacidad para ejercer el liderazgo, tanto dentro de la institución como fuera de él.

Las oportunidades con que cuentan los Enlaces

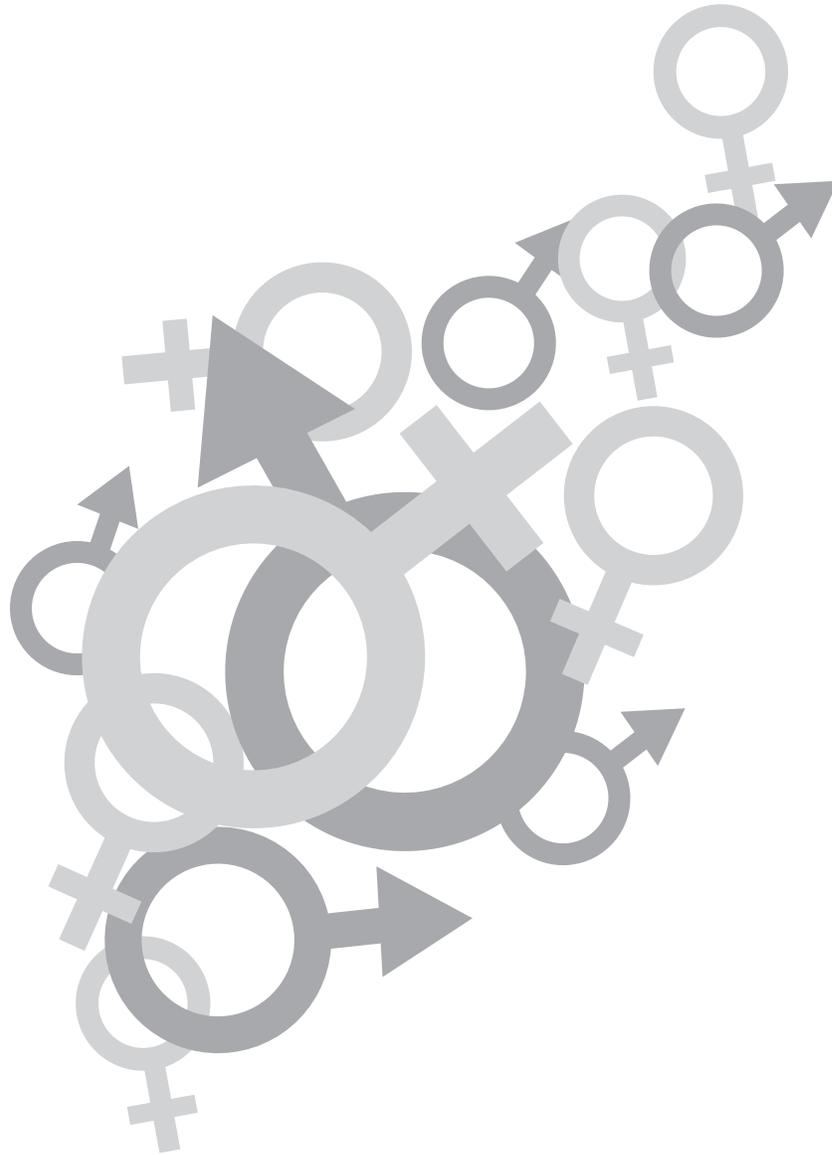
- Facilidad para comunicarse con los comisarios ejidales y municipales
- Colaboración de algunos presidentes municipales
- Posibilidad de realizar convenios con otras instancias
- Conocimiento de la realidad y necesidad local

De acuerdo con el FODA se propusieron las posibles acciones y capacitación:

- Discriminación laboral
- Enlaces → equidad en género
- Violencia → capacitación en un modelos de atención psicológica y jurídica
- Derechos humanos (garantías individuales)
- Relaciones públicas (desarrollo humano)
- Estadística desagregada por sexo

- Proyectos productivos no convencionales y con enfoque de género
- Elaboración de proyectos con enfoque de género
- Intercambio de “cursos” o habilidades entre distintas instituciones
- Fortalecimiento en la organización institucional
- Programas de vivienda ( Coespo, Sefico, Secretaría de Economía, Seguro Popular, CDI, DIF, Defensoría de oficio y tránsito (capacitarlos), Inmujeres, Colmex, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Economía, Semarnat, Fonaes, Secretaría de Salud, Casa de la Cultura Jurídica, INEGI.
- Reuniones periódicas con otras instancias.
- Capacitación especializada.

INFORME FINAL DEL  
SEMINARIO TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL  
INSTITUTO DE LA MUJER DEL ESTADO DE CAMPECHE  
E INSTANCIAS MUNICIPALES



U.A.C.



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



El Colegio de la Frontera Sur  
ECOSUR - Campeche

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"