

**Proceso formativo en
género para
funcionarios y
funcionarias de la
administración
pública:
herramientas de
aplicación**

ÍNDICE

Temas

Módulo I: Reconociendo las desigualdades entre mujeres y hombres

1.- Planeación con perspectiva de género

- 1.1. Análisis de género
- 1.2. Necesidades básicas
- 1.3. Necesidades estratégicas
- 1.4. Brechas de género

2.- Los derechos de las mujeres

- 2.1. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
- 2.2. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra la Mujer “Belém Do Pará”
- 2.3. La evolución del reconocimiento de los derechos de las mujeres en México

Módulo II: Herramientas para funcionarios/as de gobierno

3.- La transversalización de la perspectiva de género

- 3.1. Herramientas para la transversalización
 - 3.1.1 Estadísticas e indicadores desagregados por sexo:
 - 3.1.2. Armonización normativa
 - 3.1.3. Cultura institucional
 - 3.1.4 Análisis con enfoque de género de proyectos

4. La incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional

- 4.1 Factores que facilitan o dificultan el enfoque de género en los proyectos, programas y políticas públicas
- 4.2 Lenguaje no sexista

OBJETIVOS:

- Presentar y analizar estadísticas sobre la situación de las mujeres en el trabajo, el uso del tiempo, violencia, educación e ingreso. Breve recorrido por los instrumentos que sustentan los derechos de las mujeres.
- Las/los participantes conocerán herramientas conceptuales y operativas para incorporar la perspectiva de género en el lenguaje, en la planeación, las estadísticas y las políticas públicas a partir del diseño de acciones afirmativas, y de estrategias de transversalización e institucionalización.

INTRODUCCIÓN.

Uno de los pilares que sostienen los procesos de transversalización de la perspectiva de género en la administración pública de los gobiernos es la capacitación especializada en temáticas de género. La posibilidad de iniciar transformaciones culturales que eliminen los estereotipos de género, el sexismo en el uso del lenguaje, la invisibilización del trabajo y las desigualdades en el ejercicio del poder en contra de las mujeres a partir de las reflexiones generadas en sesiones exitosas de capacitación y sensibilización es infinita: comenzando con la concientización de un grupo de personas en lo particular, se transmiten ideas y valores a las familias, a las instituciones y a la sociedad en general.

Desde esta mirada, se reconoce el papel de las y los actores en la incorporación de la perspectiva de género en la consolidación de compromisos y metas planteadas a favor de la igualdad entre los sexos, así como en los procesos de planeación y diseño de presupuestos en las organizaciones gubernamentales: son las personas -y su bagaje cultural- quienes hacen las instituciones. En este sentido, la aprehensión de conocimientos puede ser el factor que determine el éxito o el fracaso de las iniciativas a favor del adelanto de las mujeres. A través de la capacitación se intenta crear un orden permanente que trascienda a las personas encargadas de gestionar la transformación del orden social.

Con esta visión se formula la presente propuesta de módulos de capacitación en temáticas de género, con la intención de integrar una herramienta aprender, aprehender y compartir un lenguaje común entre servidores/as públicos/as y una reflexión conjunta que reconozca las desigualdades entre los sexos, que proponga esquemas de intervención pública para asegurar el respeto a los derechos humanos, y que promueva la construcción de relaciones más equitativas entre mujeres y hombres.

Módulo III:

Reconociendo las desigualdades entre mujeres y hombres



1. Planeación con perspectiva de género

La planificación en la gestión pública generalmente tiene por finalidad redistribuir unos recursos en función de la satisfacción de las necesidades de sujetos sociales y el cumplimiento de metas encaminadas al bien público. Planificar significa elegir dar satisfacción a un problema y no a otro, priorizar grupos o comunidades por encima de otros, disponer de una cantidad de recursos más grande o más pequeña. No es, pues, solamente un proceso técnico, es también un proceso político.

Los sujetos sociales tienen intereses y necesidades particulares en función de su género, etnia, clase y otras condiciones sociales, por lo que el proceso de planificación no puede ser ajeno a esas diferencias sino que debe satisfacerlas de manera equitativa. Sería como organizar una competencia deportiva, asignando la misma meta y tiempo a personas de diferente edad, entrenamiento, capacidad física, etc.

Considerar en los procesos de planeación las diferencias que tenemos mujeres y hombres por nuestra condición genérica, es lo que llamamos planeación con enfoque de equidad de género, entendiendo por equidad de género no el ofrecer iguales oportunidades a mujeres y hombres, sino ofrecer oportunidades en función de sus necesidades particulares, lo cual obliga a adoptar, en algunas circunstancias, medidas especiales que contribuyan a acelerar el proceso hacia la equidad. Por ejemplo, si en una comunidad determinada las mujeres tienen un nivel de analfabetismo mayor que los hombres, una medida equitativa sería ofertar mayores programas de alfabetización a las mujeres con el fin de lograr que hombres y mujeres lleguen a tener un nivel igual de alfabetización.

Este tipo de acciones son conocidas como medidas afirmativas, que se refieren al conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar de hecho la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres participar plenamente en la vida económica, política, social y cultural del país a través de la discriminación positiva.

1.1. Análisis de género

Planear con enfoque de equidad de género no significa atender solamente a las necesidades inmediatas de mujeres y hombres sino también de tratar de cambiar la relación de poder entre los géneros. Para ello resulta indispensable llevar a cabo análisis de género que se refiere al estudio y análisis de los roles, derechos y responsabilidades, problemas y necesidades de mujeres y hombres, y las relaciones entre ellos, tanto en el ámbito privado como en el público. (CONMUJER-UNIFEM, 2000, p. 24) Incluye las siguientes fases:

- a) Descripción de la distribución de actividades entre las mujeres y los hombres de la comunidad,
- b) Análisis de las actividades, según los ámbitos de interacción,
- c) Análisis respecto al acceso y control de recursos y beneficios, y
- d) Análisis de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos.

Los conceptos de necesidades prácticas y estratégicas incorporados desde hace unos años al análisis de género es muy útil para poder entender los elementos que debe combinar un proceso de equidad de género.

1.2. Necesidades básicas

Las necesidades básicas se identifican a partir de los roles socialmente definidos como respuesta a las carencias que deben cubrir las mujeres. Derivan de las actividades o roles desempeñados por mujeres y hombres y se orientan a facilitar el cumplimiento de ese rol. Por eso suele percibirse a las mujeres como madres, amas de casa, proveedoras de las necesidades básicas de la familia, donde surgen necesidades que se perciben de forma inmediata y que tienen que ver con la supervivencia y deficiencias en las condiciones de trabajo, las cuales se traducen en necesidades como falta de alimentos, de agua potable, de vivienda, de energía eléctrica, de instalaciones sanitarias, de empleo y de ingresos, entre las más importantes.

1.3. Necesidades estratégicas

Las necesidades estratégicas son los componentes relacionados con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los hombres. Un elemento fundamental para comprender las necesidades estratégicas es el concepto de “poder” entendido en este caso como la columna vertebral donde se articulan tales necesidades estratégicas, de aquí que las demandas de género se asocian con el aumento de control sobre los beneficios, los recursos y las oportunidades por parte de las mujeres que mejoren su posición.

1.4. Brechas de género

En resumen, la perspectiva de género en la fase de la planeación supone la identificación de las necesidades e intereses de mujeres y hombres en todas las etapas de diagnóstico, definición de objetivos, estrategias, actividades, metas e indicadores, así como la ejecución y monitoreo de la política, programa o proyecto en el cual se busca incidir, hasta la evaluación de su impacto.

No se trata de mostrar si las mujeres participan más o no, sino de identificar si las acciones planeadas promueven o no:

- Cambios de género en las relaciones de poder y la toma de decisiones
- El acceso al control de los recursos se reparte de manera equitativa,
- La autonomía, el empoderamiento y la independencia económica de las mujeres
- La modificación de estereotipos y roles en los espacios público y privado
- La distribución más equitativa de las cargas de trabajo doméstico y de la sobrevivencia cotidiana entre mujeres y hombres
- Un mayor equilibrio de oportunidades entre unos y otros en la diversas esferas de la sociedad

Uso del tiempo: un ejemplo del análisis de género

Para iniciar la reflexión, responde:



- ¿Cuál es la actividad a la que le dedicas más tiempo?

- ¿A qué te gustaría dedicarle más tiempo? ¿Por qué?

- ¿Qué sensación te causó identificar y hablar sobre el tiempo que se dedica a cada actividad?

PROMEDIO DE HORAS A LA SEMANA DESTINADAS POR LOS CÓNYUGES DE LOS HOGARES FAMILIARES POR ACTIVIDAD SEGÚN PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO Y SEXO DE LOS CÓNYUGES

Actividad	Ambos cónyuges participan en el mercado de trabajo	
	Hombres	Mujeres
Trabajo para el mercado	51:42	37:18
Cocinar y preparar alimentos	4:18	12:00
Apoyo en la cocina	1:48	3:24
Limpieza de la vivienda	4:18	15:00
Limpieza y cuidado de ropa y calzado	1:36	8:24
Compras para el hogar	3:48	4:06
Administración del hogar	2:12	2:18
Pago y trámites de servicios	1:48	2:12
Reparación de bienes y/o construcción de la vivienda	3:42	2:12
Cuidado de niños(as) y apoyo a otros miembros del hogar ¹	7:54	12:24
Estar al pendiente de niños(as) y personas con limitaciones físicas o mentales ²	9:00	16:18

NOTA: Los promedios de horas se presentan en unidades de "horas y minutos".

NA: No aplicable.

¹ Incluye las actividades de cuidado de niños o niñas, enfermos y personas con limitaciones físicas o mentales.

² Son actividades que pueden realizarse de manera simultánea con otras.

2. Los derechos de las mujeres

Aun cuando los derechos son aplicables al conjunto de los seres humanos sin distinción alguna, existe un conjunto de factores que discrimina a las mujeres del reconocimiento y goce de los mismos. Por ello se habla de *derechos de las mujeres*, para hacer un señalamiento especial que deriva de aceptar la brecha que existe entre la ley y el ejercicio de los derechos.

A nivel mundial es reconocida la necesidad de lograr la igualdad *de jure y de facto* entre mujeres y hombres para lograr un efectivo desarrollo. De esta manera las Naciones Unidas, prácticamente desde su creación, pero con mayor consistencia en los últimos treinta años, han promovido un continuo proceso de discusión y generación de propuestas para lograr condiciones equitativas entre mujeres y hombres.

En este proceso México tuvo un papel central al constituir la sede de la primera Conferencia Internacional de la Mujer en 1975. Este hecho contribuyó a que en 1974 fuera reconocida la igualdad entre mujeres y hombres en el Artículo 4º Constitucional. Los objetivos de esta primera conferencia fueron: promover la igualdad entre hombres y mujeres; la integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo, y el fortalecimiento de la paz mundial.

Después de este primer esfuerzo se sucedieron conferencias similares en Copenhague, (1980) y Nairobi (1985). En 1995, se realiza la IV Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing, China, en la que genera una Plataforma de Acción que ha constituido el principal plan de acción para promover medidas conducentes a mejorar la situación de las mujeres en todo el mundo.

La plataforma de acción propone objetivos estratégicos y medidas concretas a modo de recomendaciones para los gobiernos, los organismos no gubernamentales y privados, así como los organismos internacionales, en los temas de derechos humanos, pobreza, educación, salud, violencia contra la mujer, conflictos armados, oportunidades económicas, acceso a todos los niveles de toma de decisión en las esferas pública, privada y social, mecanismos para promover el adelanto de la mujer, medios de comunicación, medio ambiente y discriminación contra las niñas.

En México, la adopción de esta Plataforma y otros instrumentos internacionales, se ha concretado en la creación de instancias gubernamentales específicamente encargadas del desarrollo y ejecución de programas para la equidad entre mujeres y hombres, así como la aprobación de leyes, comisiones y otros instrumentos que contribuyan en ese mismo sentido.

2.1 La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

La Asamblea de Naciones Unidas aprobó la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés), cuyo propósito era ampliar el concepto androcéntrico de derechos humanos para que éstos incluyeran también a las mujeres. Esto llevó a reconocer que “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones y que éstas violan los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, económica, social y cultural” (CEDAW, 1979).

Depositario: ONU.

Lugar de adopción: Nueva York, Estados Unidos de América.

Fecha de adopción: La CEDAW fue adoptada y abierta a firma y ratificación o adhesión por la Asamblea de Naciones Unidas en su resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979.

Vinculación de México: 23 de marzo de 1981. Ratificación.

Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981 - General.

3 de septiembre de 1981 - México.

Publicación Diario Oficial de la Federación: 12 de mayo de 1981.

182 países son parte de la CEDAW

78 de su protocolo facultativo

La CEDAW está dividida en seis partes; contiene 30 artículos y prevé la existencia de un Comité de evaluación y seguimiento de 23 expertos/as al que se le informa y que emite observaciones

Su objetivo es:

- Eliminar la discriminación contra la mujer en el ejercicio de sus derechos económicos, sociales y culturales, así como también de sus derechos civiles y políticos
- Eliminar la discriminación contra la mujer en la vida pública, privada o familiar
- Sancionar la discriminación perpetrada tanto por funcionarios de gobierno como por personas, grupos o empresas no gubernamentales.

La CEDAW proporciona una definición para la expresión “discriminación contra la mujer”, que denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (art. 1)

Resulta oportuno aclarar en qué modalidades se puede dar la discriminación a la que se refiere la CEDAW:

- Discriminación directa: aquella que se produce cuando se trata de una persona de manera menos favorable que a otra en situación análoga, por el funcionamiento de estereotipos de género.
- Discriminación indirecta: esta se presenta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral, puede ocasionar una desventaja a personas por motivos de género.

La CEDAW impone obligaciones a los Estados Parte para garantizar este principio:

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

2.2 La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra la Mujer “Belém Do Pará”

La Convención de Belém do Pará es un instrumento jurídico de la más alta relevancia para la defensa de los derechos humanos de las mujeres en toda la región de las Américas. Constituye el marco legal regional más avanzado en lo que se refiere especialmente a la problemática de la violencia contra la mujer. Su aportaciones más importantes radican en las definiciones que provee, la lista de los derechos de las mujeres que tutela y las obligaciones para los estados parte, que se deben cumplir para salvaguardar estos derechos.

- **Depositario:** OEA.
 - **Lugar de adopción:** Belém do Pará, Brasil.
 - **Fecha de adopción:** 9 de junio de 1994 en el XXIV Periodo ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA
 - **Vinculación de México:** 12 de noviembre de 1998 - Ratificación.
 - **Fecha de entrada en vigor:** 5 de marzo de 1995- General ,12 de diciembre de 1998 - México.
 - **Publicación Diario Oficial de la Federación:** 19 de enero de 1999.
- De los actuales 34 países miembros de la OEA, solamente tres no la han ratificado: *Canadá, Estados Unidos y Jamaica*. (Nota: el Gobierno de Cuba está excluido de participar en la OEA desde 1962).

La Convención Belém Do Pará define violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. (Art 1)

Artículo 2

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el

mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Artículo 3

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 4

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

a. el derecho a que se respete su vida;

b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;

c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales;

d. el derecho a no ser sometida a torturas;

e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;

f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;

g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;

h. el derecho a libertad de asociación;

i. el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y

j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

2.3 La evolución del reconocimiento de los derechos de las mujeres en México

La lucha por el reconocimiento de las mujeres en la evolución histórica en México ha tenido sucesos importantes y logros sustanciales.

1916: se organizó el Primer Congreso Feminista

1923: Se concede el voto a la mujer en Yucatán

1932: El Código Civil establece que las mujeres pueden trabajar sin permiso del marido

1946: se establece a nivel constitucional que las mujeres pueden votar y ser votadas en elecciones municipales

1953: Se reconocen a las mujeres como ciudadanas al igual que los hombres que reúnan los siguientes requisitos:

- Nacionalidad mexicana
- Haber cumplido 18 siendo casados
- Haber cumplido 21 si no son casados
- Tener un modo honesto de vivir

1955 las mujeres acuden a las urnas por primera vez

1976: se reconoce en la constitución la igualdad entre el varón y la mujer.

1979: se elige a la primera gobernadora (Colima)

1996: se establece la ley de cuotas

2001: Se crea por ley el Instituto Nacional de las Mujeres

2006: Se aprueba la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

2007: Se aprueba por decreto presidencial la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

2007: la asamblea del DF aprueba la interrupción del embarazo.

La evolución histórica, sobre todo los acontecimientos de los últimos quince años, revelan que se ha llevado a cabo un esfuerzo sistemático por incorporar la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres en los instrumentos jurídicos y en el marco de planeación de nuestro país.



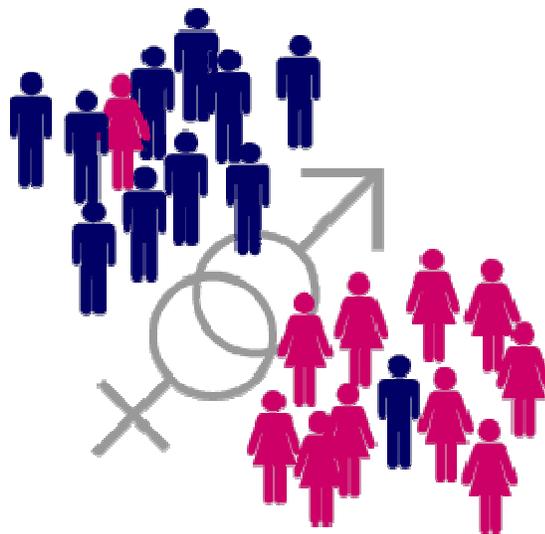
A nivel constitucional, el artículo cuarto reconoce la igualdad jurídica entre el varón y la mujer. Por otra parte, México es signatario de los principales tratados y acuerdos internacionales relacionados con los derechos de las mujeres. En el orden federal, recientemente se han aprobado y publicado leyes que proveen un marco jurídico para los tres órdenes de gobierno sobre sus responsabilidades en la consecución de la igualdad, y se llevan a cabo sistemáticamente reformas en los estados y municipios para homologar y armonizar los marcos locales.

En cuanto a los instrumentos de planeación, la actual administración ha incluido desde el Plan Nacional de Desarrollo 2007- 2012 objetivos y líneas estratégicas de acción para incorporar la perspectiva de género en las instituciones y las intervenciones de gobierno. Derivado de lo anterior, se integró el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que da cumplimiento a la Ley General para la

Igualdad entre Mujeres y Hombres, y funge como el programa sectorial en materia de género.

Módulo IV

Herramientas para funcionarios/as de gobierno



3. La transversalización de la perspectiva de género

A partir de las brechas que genera la diferencia sexual, el Estado interviene desde su esfera de competencia en la modificación de las estructuras que perpetúan las condiciones de desigualdad, a través de incorporación de la perspectiva de género en las instituciones. Esto se refiere al “proceso mediante el cual se valoran las implicaciones para mujeres y hombres de toda acción planificada, incluyendo legislación, política o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de todos los intereses y experiencias de hombres y mujeres una dimensión integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas y programas de todas las esferas política, económica y social, de manera que las mujeres y los hombres se beneficien por igual, y la desigualdad no se perpetúe. La meta final es lograr la igualdad de género.”¹

Si bien no existe una manera única o un camino para lograr que los diferentes organismos públicos incorporen esta perspectiva en su quehacer, sí existe una serie de herramientas que es posible adoptar para que los procesos y servicios a cargo de cada instancia contribuyan efectivamente a la igualdad genérica.

A nivel operativo, se trata de las políticas de equidad que son las estrategias para corregir los desequilibrios existentes en el intercambio social, económico y político que da entre las personas, en razón de su pertenencia a uno u otro sexo.

Las políticas de equidad tienen el cometido de asegurarse de aplicar un principio de igualdad de oportunidades, méritos y recompensas entre los dos sexos. Para ello, el Estado, en la consecución de sus fines y valores, se ve ante la necesidad de diseñar y llevar a cabo intervenciones de gobierno con perspectiva de género, a través de la adecuación de los procesos y las etapas de formulación de proyectos públicos: en los métodos de análisis y construcción de diagnósticos que motiven el diseño de políticas públicas; en la fase de planeación de proyectos y presupuestos; en la

¹ Definición del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (1997), citado en CIM-OEA/Kartini internacional, 2002, *Proyecto de la OEA para la Incorporación de la perspectiva de género: programa de capacitación para la integración de género. Guía para participantes*, Washington, D.C.

implementación de programas y en el monitoreo y la evaluación que se realice durante y posterior a la ejecución.

Las propuestas formuladas desde la perspectiva de género y las acciones emprendidas para modificar dichas instituciones buscan permear todos los ámbitos de nuestra vida social y colectiva. Van de lo macro a lo micro, de la formación social de cada persona, de la familia al Estado, de la localidad al mundo, de cada persona a las organizaciones, y eventualmente a la sociedad. El desafío que plantean las reformas a concepciones y prácticas históricamente institucionalizadas encuentra resistencias e intereses contrarios, sobre todo debido a que las políticas basadas en la equidad de género alteran el orden social que hasta ahora ha negado a las mujeres ciertos recursos, recompensas y reconocimientos que los hombres han obtenido como si fuera un hecho natural y no cultural o socialmente construido. Es decir, pone en riesgo los privilegios y beneficios instituidos en el orden patriarcal que obtienen los hombres por su simple condición biológica. La puesta en práctica de la perspectiva de género implica reformas orientadas a cambiar valores, normas, procedimientos y reglas que conforman los patrones de comportamiento de los individuos, de las organizaciones y de los organismos donde se definen las decisiones y la conducta de los gobiernos y la sociedad.

Las instituciones y políticas públicas que incorporan la perspectiva de género constituyen uno de los mecanismos clave destinados a reparar la situación de las mujeres y promover su equitativa integración y reconocimiento en la vida social. Se trata de cambiar las reglas del juego, es decir, los procedimientos que configuran las identidades, las decisiones y las estrategias de las y los actores para lograr nuevos acuerdos sobre la inclusión de las mujeres, y eventualmente lograr la equidad.

La idea es que estos criterios se institucionalicen: que se integren en los objetivos, en las actividades, en el conjunto de reglas formales (leyes, reglamentos, acuerdos, convenios, contratos) e informales (confianza, lealtades, principios éticos), así como en los mecanismos de ejecución y control encargados de las políticas públicas. El camino para que esto suceda, supone una lógica secuencial, que específicamente para los temas de género, el recorrido es lento, y enfrenta obstáculos. Lo que motiva que los gobiernos generen modificaciones al orden social, y esto por supuesto incluye la dinámica en la que se relacionen mujeres y hombres en el mercado, el Estado y las familias, en un primer momento son las demandas sociales., es decir, lo que la población considera como prioridad para la consecución de su bienestar. A

partir de este momento, la interacción de la ciudadanía con el gobierno puede derivar en la inclusión de sus demandas como parte de la agenda pública, que posteriormente se transforman en acciones de solución a través de políticas públicas, políticas de gobierno o de estado, o incluso haciendo modificaciones al marco legal. Lo que buscamos finalmente es la modificación en el comportamiento de actores respecto de un asunto en específico, diseñando acciones que promuevan el comportamiento deseado, y medidas que sancionen el comportamiento opuesto.

La estrategia de transversalidad del enfoque de género surgió por primera vez en los textos posteriores a la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985)¹ y, de manera explícita, es adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) como resultado del bajo impacto que estaban teniendo las diferentes políticas, programas y acciones para la equiparación de las mujeres en la sociedad.

Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de hombres, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política, económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualmente. El objetivo último es alcanzar la equidad de género. La integración sistemática de las situaciones, intereses, prioridades y necesidades propias de las mujeres en todas las políticas del Estado, con miras a promover y velar por la equidad entre mujeres y hombres" (Consejo de Europa, 1997).

3.1 Herramientas para la transversalización de la perspectiva de género:

3.1.1. Análisis de género: refiere al estudio y análisis de los roles, derechos y responsabilidades, problemas y necesidades de mujeres y hombres, y las relaciones entre ellos, tanto en el ámbito privado como en el público. (CONMUJER-UNIFEM, 2000, p. 24) Incluye las siguientes fases:

- a) Descripción de la distribución de actividades entre las mujeres y los hombres de la comunidad,
- b) Análisis de las actividades, según los ámbitos de interacción,

- c) Análisis respecto al acceso y control de recursos y beneficios, y
- d) Análisis de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos.

3.1.2. Estadísticas e indicadores desagregados por sexo:

- Es importante que las instituciones recaben y generen información desagregada por sexo (como base primordial para el diseño y análisis de indicadores con perspectiva de género), así como diagnósticos, con el fin de conocer el impacto diferenciado que las políticas tienen en mujeres y hombres, además de conocer las brechas de desigualdad de género para diseñar e instrumentar estrategias de atención en materia de igualdad.

3.1.3. Armonización normativa

- Promover los cambios que procedan en los marcos normativos, reglamentos interiores y documentos de planeación del propio organismo, con miras a eliminar cualquier forma de sexismo –implícita o explícita-. Esto incluso se refiere a la modificación de ordenamientos legales, con la finalidad de que incorporen los preceptos contenidos en los instrumentos internacionales de los derechos de las mujeres.

3.1.4. Cultura institucional:

- Se refiere a la estructura organizacional y modelos de acción que organizan el trabajo de las instituciones y que incluyen aspectos como misión, organigrama, líneas de autoridad, manejo de personal, capacidades y destrezas de la organización y sus integrantes, así como las relaciones laborales y técnicas que es necesario promover en aras de asegurar la sinergia necesaria para institucionalizar la perspectiva de género

Guía de análisis con perspectiva de género para programas y proyectos

Matriz Básica

	1 MUJERES	2 HOMBRES
Número de personas involucradas en el proyecto		
Roles que desempeñan en el proyecto		
Tareas que desempeñan en el proyecto		
Tiempo dedicado al proyecto		
Necesidades particulares a las que contempla dar respuesta el proyecto		
De quiénes son esas necesidades		
Beneficios obtenidos del proyecto		
Posibles dificultades de las mujeres para beneficiarse del proyecto		
Recursos del proyecto		
Acceso a los recursos		
Quiénes toman las decisiones en la ejecución del proyecto		
Control de los recursos		

Lista de chequeo para la planificación de una política o proyecto con una perspectiva de género

Objetivos de la política o proyecto

- ¿Se incluyen los logros o contribuciones de la igualdad de género en los objetivos generales de la política o proyecto?
- ¿Se consideran de forma explícita o sólo implícita?
- ¿Se considera la igualdad de género en los objetivos específicos de la política o proyecto?

Resultados esperados

- ¿Existe algún resultado que esté directamente relacionado con algún cambio en la situación de las mujeres y de los hombres?
- ¿Existen resultados en los que se desagreguen los efectos de la política o proyecto sobre las mujeres y los hombres?
- ¿Se contemplan los efectos posibles imprevistos, ya sean positivos o negativos, sobre la situación de las mujeres y de los hombres? Si la respuesta es positiva, ¿cómo?

Grupos destinatarios/beneficiarios

- Teniendo en cuenta la composición por sexo del o de los grupos de población destinataria o beneficiaria, ¿es posible lograr objetivos de equidad e igualdad de género como parte de los propósitos de la política o proyecto?
- ¿Es posible valorar los efectos o impactos de la política o proyecto en la población beneficiaria desagregando la información por sexo?

Metodología

- ¿Se tienen en cuenta las características y condiciones de las mujeres y de los hombres beneficiarias/os (y las diferencias entre ambos grupos) cuando se escogen los métodos a seguir en el proyecto?
- ¿Requiere el proyecto de la participación activa de las mujeres y de los hombres?
- ¿Garantiza la metodología el acceso equitativo de mujeres y hombres a los beneficios del proyecto?
- ¿Se incluyen acciones afirmativas o medidas para equilibrar dicho acceso?

Recursos

- ¿Han sido asignados los recursos humanos y materiales necesarios para integrar los aspectos de género en la ejecución de la política o proyecto?
- ¿La cantidad de recursos financieros asignados para mujeres y hombres beneficiarias/os toma en cuenta la composición por sexo del grupo al cual se destina el proyecto?
- ¿Existe alguna discriminación por razones de género en lo que se refiere al acceso a los recursos que el proyecto debiera tomar en consideración?

Equipo del proyecto

- ¿Tiene un balance de género la composición por sexo del equipo responsable de la política o proyecto?
- ¿Están distribuidos igualitariamente la responsabilidad y el poder de decisión entre ambos sexos en el equipo responsable de la política o proyecto?
- ¿Está distribuida igualitariamente la carga de trabajo entre mujeres y hombres?
- ¿Conocen o están capacitadas las personas que integran el equipo ejecutor de la política o del proyecto en el tema de equidad e igualdad de género?

Evaluación

- ¿Ha sido planificada la evaluación de los aspectos de género de la política o proyecto?
- ¿Ha sido planificada la evaluación de los impactos de la política o proyecto sobre las relaciones de género de la población beneficiaria?

- ¿Ha sido planificada la evaluación sobre el nivel de participación de las mujeres y los hombres en el proyecto?
- ¿Ha sido planificada la evaluación de los efectos imprevistos, positivos o negativos, de la política o proyecto sobre la equidad/igualdad de género?

4. La incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional

Si partimos de la idea de que las instituciones son las personas que trabajan en ellas, entonces el primero paso para la incorporación de la perspectiva de género implica tomar medidas al interior de las organizaciones para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de prácticas de discriminación y estereotipos genéricos. En este orden de ideas, las instituciones deben diseñar medidas para:

- Suprimir o contrarrestar los estereotipos en la inserción o búsqueda laboral femenina y masculina.
- Alentar la participación de las mujeres y hombres en las ocupaciones con mejores posibilidades de desarrollo económico y profesional, y en los sectores o puestos en los que está subrepresentada/do, y a los/as empleadores/as para que reciban a estas personas favorablemente.
- Diversificar las opciones profesionales femeninas y masculinas, al brindarles la capacitación más pertinente.
- Promover procesos de sensibilización y divulgación sobre los derechos de las mujeres.
- Adaptar las condiciones de trabajo, así como ajustar la organización y los horarios del mismo, a las necesidades de las mujeres y los hombres.
- Velar por que los hombres y las mujeres compartan más las responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Implementar mecanismos de difusión y sanción del hostigamiento sexual, las prácticas discriminatorias y la utilización de lenguaje sexista.
- Incorporar a las mujeres en posiciones de toma de decisiones.

4.1 Factores que facilitan o dificultan el enfoque de género en los proyectos, programas y políticas públicas



FACTORES INSTITUCIONALES QUE FAVORECEN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	FACTORES INSTITUCIONALES QUE OBSTACULIZAN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Para garantizar que el enfoque de género permee una política en todas sus fases, se requiere de ciertas condiciones que actúen como facilitadores.

- **Voluntad política al más alto nivel.** Las políticas públicas y los programas expresan un compromiso de Estado, el cual debe comprometer recursos, acciones y mecanismos para lograr que dicha política cumpla con su cometido, así como para lograr su operacionalización; se requiere de un mandato preciso y fuerte al más alto nivel de la gestión gubernamental.
- Existencia de un **marco general de política alusivas a la igualdad de género**, pueden ser leyes, planes de igualdad de oportunidades, planes de equidad de género, instrumentos internacionales ratificados por el Estado o de los cuales es signatario el país, entre otros
- **Estadísticas o informaciones desagregadas por sexo** que permitan un análisis general y sectorial de la situación de las mujeres y los hombres, la identificación de brechas y la integración de diagnósticos.
- **Un marco institucional con capacidad de género instalada** (especialistas en género, presupuesto para la ejecución de las acciones y mandato explícito de la institución para incluir la perspectiva de género). Igualmente, contar con mecanismos e instrumentos que faciliten el proceso de seguimiento, monitoreo y evaluación del enfoque de género de las políticas.

También pueden existir obstáculos que dificultan la incorporación del enfoque de género en las políticas. Dentro de esos obstáculos podemos indicar:

A) La falta de un mandato al más alto nivel sobre el compromiso con la equidad de género .

B) Mitos, prejuicios y desinformación en las personas responsables de la implementación de las políticas y de la toma de decisiones sobre lo que significa la incorporación del enfoque de género.

C) Resistencia a los cambios institucionales, personales y en la gestión que conlleva la incorporación del enfoque de género .

D) Falta de comprensión y confusión en torno a la diferencia entre políticas sociales dirigidas a las mujeres y la perspectiva de género en la política.

E) Carencia de recursos humanos capacitados en género que puedan ser agentes facilitadores en el proceso de incorporación del enfoque de género en la fase de implementación y evaluación de las políticas.

F) Resistencia y falta de mecanismos de coordinación institucional dentro y fuera de los organismos,

G) La falta de planificación institucional con enfoque de género.

H) La falta de indicadores y sistemas de información que faciliten la toma de decisión y el diagnóstico de las desigualdades y las inequidades entre los géneros.

4.2 Lenguaje no sexista

El lenguaje es un instrumento fundamental de la humanidad porque es el vehículo que nos permite comunicar el sistema de valores, comportamientos y papeles que distinguen a las personas en referencia a sus funciones sociales. Sin embargo, también es una de las vías principales para emitir y reproducir prejuicios y estereotipos discriminatorios.

El lenguaje ha servido para reflejar el sistema de pensamiento colectivo y con él se transmite una gran forma de pensar, sentir y actuar de cada sociedad. El lenguaje refleja la percepción de la realidad y, a su vez, moldea la sociedad de manera sexista a través de:

- el uso de estereotipos
- el uso de genéricos masculinos como abstractos que invisibilizan
- las significaciones que desvalorizan y humillan a las mujeres

El uso de pronombres, sustantivos y adjetivos en masculino para referirse a todas las personas pone al descubierto el mayor prestigio y poder de los hombres:

Ejemplo: La palabra niños se refiera a niños y niñas

Este lenguaje es discriminatorio y se define como sexismo lingüístico. Es una forma de invisibilizar a las mujeres, una manera de no dar cabida a las diferentes experiencias y vivencias en las actividades que realizan conjuntamente mujeres y hombres. La situación de predominio lingüístico del género gramatical masculino es adoptada en como dominio del varón en la sociedad, y es una manifestación concreta de la idea de que las mujeres no experimentan una condición de igualdad ante los hombres. De esta forma, el género gramatical es asimilado, de manera errónea, a la realidad social.

Existen criterios para eliminar el sesgo sexista en el lenguaje. El objetivo es evitar la ambigüedad de ciertos mensajes y poner de manifiesto la presencia de la mujer en el discurso del lenguaje administrativo sin violentar las normas gramaticales.

¿Dónde está la discriminación en el lenguaje?

- El uso del masculino para designar colectivos que incluyen a personas de ambos sexos
- El prejuicio sexista de algunos significados
- Las profesiones: un ejemplo de la infravaloración de lo femenino

Consecuencias

- Lo que no se nombra no existe
- Somos lo que pensamos
- Cuando una lengua es sexista, todos sus hablantes lo somos también
- El sexismo lingüístico no se debe al mal uso de la lengua, sino a una larga tradición patriarcal.

Criterio	Expresión sexista	Lenguaje incluyente
1. El uso de genéricos	El hombre ha creado sistemas... El mexicano...	La humanidad ha creado sistemas... El pueblo mexicano
2. El uso de abstractos	Es responsabilidad de cada jefe de departamento	Es responsabilidad de las jefaturas de departamento
3. El uso de pronombres	Los trabajadores debe permanecer en su sitio de trabajo	Los y las trabajadoras deben permanecer en su sitio de trabajo
4. El uso de diagonales y paréntesis	Estimado:	Estimado/a:
5. El uso de tratamientos de cortesía	La señorita presidenta	La presidenta
6. El uso de títulos académicos	El médico Teresa Peralta	La médica Teresa Peralta
7. El androcentrismo	Los altos funcionarios y sus esposas	Altos funcionarios y funcionarias y sus cónyuges
8. El uso de diminutivos	Las mujercitas, los viejitos, los cieguitos	Las mujeres, las personas adultas mayores,
9. El uso de la arroba. El arroba no es un signo lingüístico y su uso para designar el masculino y femenino es incorrecto	Servidor@s Amig@s Directores y directoras	Servidores y servidoras El cuerpo directivo

10. Los grupos en situación de exclusión	Los indígenas La mujer Los enfermos de SIDA	Las y los indígenas Las personas adultas mayores Las personas con discapacidad
--	---	--



Con lo que ahora sabes, ¿cómo aplicarías la perspectiva de género en tu vida personal?

¿y profesional?

Mis compromisos en mi dependencia a favor de la igualdad son:

Mis compromisos en ámbito personal a favor de la igualdad:

Mis compromisos a favor de la igualdad entre mujeres y hombres

Yo _____ me sumo a la
lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, y para ello
asumo los siguientes compromisos:

I. A. P.

22 Oriente 1409

Col. Xonaca, Puebla

C.P. 72380

Tels. 236 00 22, 236 00 17

C.E.D.A.C

10 Norte 2001

Col. Xonaca, Puebla

Tels. 236 32 87, 236 29 50,
236 27 31

La Estructura y compilación de esta obra es propiedad del Instituto de Administración Pública del Estado de Puebla A. C., queda prohibida su reproducción total o parcial.
