

INSTITUTO SINALOENSE DE LAS MUJERES



CURSO-TALLER TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

CURSO-TALLER TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
2008

INSTITUTO SINALOENSE DE LAS MUJERES

CURSO TALLER TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Directorio

Lic. Jesús Alberto Aguilar Padilla
Gobernador Constitucional
del Estado de Sinaloa

Lic. Rafael Ocegüera Ramos
Secretario General de Gobierno

Lic. Margarita Urías Burgos
Directora General ISMujeres

Lic. Lilia Mireya Castro López
Coordinadora General
de Transversalidad

Lic. Dayana J. Verdugo Espinoza
Asistente de Proyecto
y diseñadora de Dossier

Dra. Beatriz Rodríguez Pérez
M en C Mar y Sol Picos Gaxiola
Lic. Ana Isabel Ojeda Esquerre
Lic. Claudia Zazueta Armenta
Capacitadoras-Facilitadoras
y Colaboradoras de Dossier

PRESENTACIÓN:

La igualdad entre mujeres y hombres es irreversible, en el proceso de transformación se involucra a todas las personas que aspiran a provocar cambios que visibilicen la dinámica económica, política y social, que constituye la ruta fundamental hacia la consolidación de la democracia en el país.

Un reto de ésta magnitud exige, dar respuestas inmediatas y eficaces, instrumentos legales que legitimen cada acción por emprender,

De aquí que el camino a seguir haya comenzado con la adecuación de las leyes nacionales y locales armonizadas con los tratados internacionales mas avanzados en su rubro, así como la creación de otros ordenamientos jurídicos, que dan certeza y cuenta de cada acto de gobierno en materia de igualdad.

El presente documento tiene por objetivo coadyuvar en la Transversalidad de la Perspectiva de Género, para que el personal de la administración pública en el estado de Sinaloa, avance en la Igualdad y Equidad.

Lic. Margarita Urías Burgos
Directora General
ISMUJERES

INTRODUCCIÓN:

La perspectiva de género, ha cobrado importante relevancia en los últimos años, tanto en el plano del conocimiento como en las políticas públicas.

En la actualidad el tema se ve reflejado en las agendas de los gobiernos, los grupos sociales y los políticos, quienes buscan alternativas para mejorar la calidad de vida en los ámbitos laboral y personal que permitan enfrentar los nuevos retos de mujeres y hombres del siglo XXI.

El curso-taller de la perspectiva de género para personal de la administración pública, está diseñado para sensibilizar y representar un espacio de reflexión en donde cada participante pueda discutir elementos esenciales sobre la perspectiva de género en el ámbito institucional. Pretende intercambiar posturas, ideas y búsqueda de caminos que hagan posible la operación de programas con la visión de género. Hacer conciencia de la importancia de la elaboración de políticas públicas con ésta perspectiva, sirve para el adelanto de las mujeres y que cada dependencia retome la práctica para la institucionalización de la equidad de género.

Por éste motivo el Instituto Sinaloense de las Mujeres, a través del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género realiza estos cursos-talleres con el objetivo de sensibilizar al personal de la administración pública en las necesidades y demandas de la población que atienden para que en la planeación de sus actividades de vea reflejada la perspectiva de género en beneficio de las mujeres que son quienes más lo necesitan.

Lilia Mireya Castro López
Coordinadora del Programa para la Transversalidad
de la Perspectiva de Género 2008
Instituto Sinaloense de las Mujeres

ÍNDICE

Curso Taller Transversalidad de la Perspectiva de Género.....	6
¿Qué es el Género?.....	45
Perspectiva de Género.....	56
Poder y Empoderamiento.....	59
Agentes Socializadores de Género.....	65
Brechas de Género.....	68
Institucionalización de la Perspectiva de Género.....	76
Políticas Públicas con Perspectiva de Género.....	83

CURSO TALLER TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL:

Contribuir en el conocimiento de la perspectiva de Género al personal de la administración Pública para fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres, tomando como base la Transversalidad de la Perspectiva de Género, que permite la creación de Políticas Publicas en este enfoque.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Fortalecer el conocimiento de la perspectiva de Género para la puesta en operación de la transversalidad en las instancias municipales, instituciones y dependencias.

Contribuir al establecimiento de mecanismos de coordinación interinstitucional fomentando el conocimiento de la perspectiva de Género en las diferentes órdenes de Gobierno.

Propiciar el intercambio de experiencias entre diversos actores que visualicen la ejecución y evaluación de políticas publicas en perspectiva de Género.

Afianzar la relación del Instituto Sinaloense de las Mujeres en las instancias municipales, instituciones y dependencias para promover y fortalecer la institucionalización de la transversalidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Contribuir al establecimiento de mecanismos de coordinación interinstitucional fomentando el conocimiento de la perspectiva de Género en las diferentes órdenes de Gobierno.

Propiciar el intercambio de experiencias entre diversos actores que visualicen la ejecución y evaluación de políticas publicas en perspectiva de Género.

Afianzar la relación del Instituto Sinaloense de las Mujeres en las instancias municipales, instituciones y dependencias para promover y fortalecer la institucionalización de la transversalidad

CONCEPTOS:

SEXO

El sexo está determinado por las características genéticas, hormonales, fisiológicas y funcionales que a los seres humanos nos diferencian biológicamente.

GENERO

Género es el conjunto de características sociales y culturales asignadas a las personas en función de su sexo.

EL GÉNERO:

El género es un aprendizaje continuo, una construcción particular, social y cultural, que se vivencia de manera diferente en cada persona, sociedad y cultura. Se comprende tanto como la explicación con respecto al quehacer de machos y hembras, como también con relación al comportamiento y el ejercicio de los roles que se consideran propios de un sexo; se identifica como masculino al considerado “deber ser” del comportamiento de los machos de nuestra especie y femenino al de las hembras. Aquello que se considera propio del comportamiento masculino o femenino en una persona, grupo, ciudad, región, país o continente, no necesariamente lo es en otro.

SEXO BIOLÓGICO:

es visible desde el nacimiento a partir de los caracteres primarios (testículos y pene en los niños, vagina en las niñas). Al llegar a la adolescencia y hacia la adultez aparecen los caracteres sexuales secundarios (mamas, caderas, en las mujeres, barba, vellos en el cuerpo de los hombres) que hacen más notorias las diferencias.

LA IDENTIDAD SEXUAL:

Es decir el saberse o reconocerse como perteneciente al género masculino o femenino, es uno de los más fuertes condicionantes del comportamiento humano y además los cimientos sobre los que se asienta el resto de la personalidad.

Las personas no deciden, en el sentido estricto de la palabra, su identidad sexual, ya que esta se va construyendo poco a poco, desde el mismo momento de la concepción con elementos biológicos, sociales y psicológicos.

Social y culturalmente se le “asigna” a la persona un sexo al observar sus genitales externos, sin saber si internamente se corresponde con dicha asignación (se espera que sea así).

SEXO POR ASIGNACIÓN:

El sexo por asignación recurre complementariamente a la asignación de los roles sexo-genitales que desde el “deber ser” se supone y espera son propios de cada sexo.

ETAPAS EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD DE ORIENTACIÓN SEXUAL:

Coming In: A la primera etapa en la construcción de la identidad de orientación sexual se le ha denominado del coming In, que puede traducirse como interiorizarse, adentrarse en sí mism@.

El individuo empieza a tomar conciencia de su deseo por otra persona, en el caso de homosexuales y lesbianas, del mismo sexo.

El coming in es el momento más difícil en la construcción de la identidad de orientación sexual; lo es tanto, que muchas personas pueden permanecer en esta etapa durante muchos años, inclusive décadas y no trascender a las otras etapas.

ETAPAS EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD DE ORIENTACIÓN SEXUAL:

La vergüenza de sentirse o pensarse diferente parece ser elemento fundamental de la construcción de la identidad particular de orientación sexual; vergüenza y construcción están en esta etapa en una relación dinámica y permanente.

El retraimiento es frecuente y proviene tanto de reconocerse diferente al “deber ser” como de confrontar dicho modelo. Mientras la persona permanezca vergonzante nunca podrá trascender su proceso de coming in ya que la culpa y autorepresión permanecen y el temor a la heterorepresión, el estigma y la discriminación es constante.

ETAPAS EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD DE ORIENTACIÓN SEXUAL:

Identidad de género e identidad sexual, a pesar de tratarse de cuestiones diferentes, se encuentran estrechamente vinculadas.

La conciencia de pertenencia a una de las categorías de género existentes parece desarrollarse precozmente y en relación con los estereotipos sociales referentes a los papeles que han de representar los miembros de cada género. Sin embargo, no será hasta los siete años de edad, cuando esta identidad se consolide (en etapas previas los niños aún creerán que, si bien pertenecen a uno u otro sexo, este hecho puede cambiar en función de características o atributos externos tales como los atuendos o la longitud del pelo).

IDENTIDAD DE GÉNERO:

En sociología, la identidad de género describe el género con el que una persona se identifica (es decir, si se percibe a sí mismo como un hombre, una mujer, o de otra manera menos convencional), pero también puede emplearse para referirse al género que otras personas atribuyen al individuo en base a lo que saben de él por las indicaciones que da de rol de género (conducta social, vestimenta, estilo de pelo, etc...). La identidad de género puede estar afectada por una variedad de estructuras sociales, incluyendo el grupo étnico de la persona, su estado laboral, su religión y su familia.

IDENTIDAD DE GÉNERO:

En sociología, la identidad de género describe el género con el que una persona se identifica (es decir, si se percibe a sí mismo como un hombre, una mujer, o de otra manera menos convencional), pero también puede emplearse para referirse al género que otras personas atribuyen al individuo en base a lo que saben de él por las indicaciones que da de rol de género (conducta social, vestimenta, estilo de pelo, etc...). La identidad de género puede estar afectada por una variedad de estructuras sociales, incluyendo el grupo étnico de la persona, su estado laboral, su religión y su familia.

IDENTIDAD DE GÉNERO:

Cuando llegas a la adolescencia, has pasado por todo un proceso de socialización que te hace hombre o mujer. En este proceso se transmiten y enseñan formas de comportarse, pensar y sentir para los hombres y para las mujeres, que son diferentes y opuestas, y que son asignadas a partir del sexo biológico de las personas. Para llevar a cabo esto, la sociedad utiliza diversos caminos como la familia, la escuela, la religión, los medios de comunicación social, entre otros. Por medio de estas instituciones y de la ideología, se crea entonces un ideal de masculinidad y feminidad. Debido a este proceso de socialización, las personas adquieren su identidad de género. Esta identidad se refiere a la forma en como las personas incorporan lo que significa ser hombre o ser mujer (según los mandatos culturales) y se comportan a partir de estas características socialmente esperadas.

IDENTIDAD DE GÉNERO:

La construcción de la identidad de género, inicia desde el nacimiento y dura toda la vida. En la adolescencia, las experiencias y cambios vividos impactan también en la identidad de género y sus posibles re-construcciones. Los géneros se construyen como excluyentes, o sea que ser hombre es no ser mujer; y ser mujer es no ser hombre. Esto quiere decir que no se aceptan como propias las características o actividades que se cree que son del otro sexo, lo cual limita nuestra forma de ser y lo que queremos hacer.
Se espera que el hombre sea fuerte, agresivo.

IDENTIDAD DE GÉNERO:

Se espera que el hombre sea fuerte, agresivo, aventurero, valiente, inteligente, práctico, que tenga el poder y el control. A la mujer se le enseña a ser dócil, comprensiva, abnegada, frágil, emotiva, complaciente, a cuidar y servir a otros. Estas ideas sobre cómo deben ser los hombres y las mujeres, producen más desencuentros que encuentros. Esto porque la mujer es criada para entregarse, enamorarse, servir y complacer a otros. Al hombre se le educa para relacionarse a partir del control, la posesión y el mando. Así, las relaciones entre hombres y mujeres no pueden ser respetuosas y equitativas, sino todo lo contrario. Algunas personas creen que estas características se traen desde el nacimiento y que no se pueden cambiar. Sin embargo, lo femenino y lo masculino son categorías definidas socialmente, por lo que pueden ser revisadas y modificadas

IDENTIDAD DE GÉNERO:

Amnistía Internacional pide a los Estados que: se aseguren de que todas las denuncias e informes de violaciones de derechos humanos basadas en la orientación sexual o identidad de género son investigados sin demora y de manera imparcial, que se exigen responsabilidades a las personas que las perpetraron y que éstas son puestas a disposición judicial; tomen todas las medidas legislativas, administrativas y de otro tipo necesarias para prohibir y eliminar el trato prejuicioso fundamentado en la orientación sexual o la identidad de género en todas las instancias de la administración de justicia; pongan fin a la discriminación en las leyes de matrimonio civil basada en la orientación sexual o la identidad de género y reconozcan las familias de elección, más allá de las fronteras en caso necesario; garanticen una protección adecuada de los defensores y defensoras de los derechos humanos que estén en situación de peligro por su trabajo sobre los derechos humanos, su orientación sexual o su identidad de género.

IDENTIDAD DE GÉNERO:

Toda persona debe poder disfrutar de todos los derechos humanos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Y sin embargo, millones de personas de todo el mundo se enfrentan a la ejecución, el encarcelamiento, la tortura, la violencia y la discriminación por su orientación sexual o identidad de género. La variedad de abusos es ilimitada: mujeres violadas para “curarlas” de su lesbianismo, a veces a instancias de sus progenitores; personas procesadas porque sus relaciones privadas mantenidas de mutuo acuerdo se consideran un peligro social; pérdida de la custodia de los hijos e hijas; palizas de la policía; agresiones y a veces homicidios en la calle (“crímenes de odio”)

IDENTIDAD DE GÉNERO:

Para los más optimistas la desigualdad por razón de sexo es un problema envías de solución, puesto que los principios establecidos en este terreno en las últimas décadas conducirán a dar satisfacción a las reivindicaciones de las mujeres.

Las estadísticas e informes mundiales nos dicen que los más pobres entre los pobres son las mujeres, que los más violentados no sólo han estado expuestos a la industria del armamento, sino a las variadas expresiones de la violencia de género. Estos datos también se pueden poner al lado de otros positivos: quizás nunca en la historia tantas mujeres habían luchado por construir su libertad.

IDENTIDAD DE GÉNERO:

Las mujeres de las sociedades occidentales hemos alcanzado amplias cuotas de derechos, aunque se sigue comprobando que existen problemas para ampliar el desarrollo de éstos. Es como si las mujeres nos hubiéramos incorporado al mundo de los varones, pero dejando cosas en el camino sin solucionar, espacios sin ocupar o como si se vieran problemas irresolubles en el horizonte. Ahora bien, no parece estar muy claro cuáles son estos problemas sin abordar, porque en apariencia el feminismo ha logrado uno de sus objetivos fundamentales que era la consecución del reconocimiento jurídico de la igualdad de derechos. ¿Qué papel tiene y ha tenido el derecho en todo esto?

IDENTIDAD DE GÉNERO:

Poder es poder diferenciarse”, lo cual significa que las relaciones inequitativas entre el hombre y la mujer requieren de voluntad y acción política para su reconstrucción y replanteamiento de un nuevo pacto, porque son igualmente diferentes.

Después del mandato sencillo pero contundente, al que se refiere el párrafo primero del Artículo 4 de la Constitución Mexicana: “El varón y la mujer son iguales ante la ley”, no cabría menor contundencia que desarrollar una ley reglamentaria en la materia, como parte del proceso evolutivo de nuestro marco internacional, del desarrollo institucional, de las políticas públicas, programas, acciones afirmativas, y presupuestos con perspectiva de género.

IDENTIDAD DE GÉNERO:

En la evolución histórica del tratamiento constitucional de las mujeres, podemos advertir tres fases.

La primera se caracterizó por ignorar a la mujer como sujeto de derechos constitucionales; la segunda supuso la formalización del igualitarismo constitucional entre el hombre y la mujer; la tercera fase, que es la actual, puede caracterizarse por la búsqueda de la superación del nuevo igualitarismo formal entre la mujer y el hombre.

FEMINIDAD:

Feminidad es un concepto que alude a los valores, características, comportamientos y naturaleza intrínsecas de la mujer, como género. Tiene su contrapartida en el concepto de masculinidad.

El concepto de feminidad también se ha desarrollado como "ideal de feminidad" en el sentido de un patrón o modelo deseable de mujer.

HISTORIA:

Históricamente la oposición entre "feminidad" y "masculinidad" se presentó a través de la religión, mediante el desarrollo del culto lunar y solar.

La fertilidad fue entonces una de las características más antiguamente asociadas con la feminidad, relacionada a su vez con la Tierra.

La antigua división del trabajo entre varones y mujeres también influyó considerablemente en el desarrollo de la idea de feminidad, incluso en tiempos modernos.

El cuidado de los niños y las tareas domésticas adquirieron una relación estrecha con la feminidad, y el hogar pasó a representar un espacio social "femenino", por oposición al espacio social fuera del hogar, que comenzó a identificarse con lo masculino

LALIBERACIÓN FEMENINA:

En gran medida el proceso de igualación de derechos entre hombre y mujeres iniciado por los movimientos feministas, se presentó como una batalla cultural alrededor del concepto de feminidad.

Muchos de los argumentos que se presentaron y aun se siguen presentando para oponerse a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres se apoyaban en la idea de fondo de que "eso no es algo de mujeres"

.Por lo tanto la liberación femenina se planteó en gran medida como un cuestionamiento a la idea misma de feminidad, lo que a su vez llevó en algunos casos al desarrollo del concepto, la ética y la estética "unisex".

SITUACIÓN ACTUAL Y DEBATE:

La propuesta implícita en la idea de desarrollar una "perspectiva de género" es que realmente existen características propias de las mujeres.

La naturaleza de la belleza femenina, de la moda y la cuestión de la violencia y la guerra como manifestaciones socialmente negativa de una cultura masculina, son fuente de debate en la actualidad.

También existe un importante debate sobre el trabajo femenino y el cuidado del hogar y los niños...

CULTURAY ROLES:

En la Edad Media, los autores masculinos, pertenecientes a una estirpe, religiosos, tratadistas laicos y sobre todo, predicadores, hablaron de las condiciones y conductas que les exigen a las niñas, a las jóvenes y a las mayores.

La conducta femenina fue pautada para cada momento y situación de la vida.

Casi siempre la edad corresponde a un estado civil y a una función de acuerdo a ella. Tal es así que representó la imagen de la prometida, la casada, la viuda, es decir, siempre ligada a un hombre que se responsabilice por su conducta. El papel más importante atribuido a la mujer era el de esposa y madre

CULTURAY ROLES:

En la historia reciente, los roles de las mujeres han cambiado enormemente, las funciones sociales tradicionales de las mujeres de la clase media consistían en las tareas domésticas, acentuando el cuidado de niños, y no solían acceder a un puesto de trabajo remunerado.

Para las mujeres más pobres, sobre todo entre las clases obreras, esta situación era a veces un objetivo, ya que la necesidad económica las ha obligado durante mucho tiempo a buscar un empleo fuera de casa, aunque las ocupaciones en que se empleaban tradicionalmente las mujeres de clase obrera eran inferiores en prestigio y salario que aquellas que llevaban a cabo los hombres.

Eventualmente, el liberar a las mujeres de la necesidad de un trabajo remunerado se convirtió en una señal de riqueza y prestigio familiar, mientras que la presencia de mujeres trabajadoras en una casa denotaba a una familia de clase inferior.

MUJERES EN LA POLÍTICA Y EL GOBIERNO:

Michelle Bachelet y Cristina Fernández, presidentas de Chile y Argentina, 2007

El papel de la mujer en la política ha ido evolucionando año a año y tanto en países orientales como occidentales es actualmente común encontrar mujeres ocupando cargos políticos, aunque podrían ser más; y, a pesar de que aún existen muchos prejuicios y dudas debido a limitaciones culturales, muchas mujeres han alcanzado altos cargos dentro de los gobiernos de sus respectivos países, incluso en algunos casos han llegado a jefe de estado.

MUJERES EN LA POLÍTICA Y EL GOBIERNO:

El gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero es el primero de la historia de España en haber establecido una distribución de carteras entre sexos con 50 por ciento de cargos ocupados por mujeres, medida criticada por muchos ya que se basa en colocar a políticos, en este caso políticas, en el gobierno "por cuota del 50%", en lugar de colocarlos por su valía y formación, a lo que se contestó desde el gobierno que nunca antes se había dado la oportunidad en un gobierno de España a las mujeres, a demostrar su valía en las mismas condiciones que a un hombre y que la sociedad de hoy en día está sobradamente preparada., se puede mencionar a la Primer Ministra de Guerra como ejemplo fundamental.

Todos los cargos de gobiernos anteriores eran ocupados por más hombres que mujeres, aunque la presencia de mujeres era cada vez mayor, coincidiendo con una mayoritaria incorporación de éstas a la universidad y después a la actividad política mediante la afiliación y una mayor experiencia y formación para la actividad política.

MASCULINIDAD:

La masculinidad es un conjunto de actitudes del género masculino que culturalmente resalta en un varón sus cualidades viriles como semental o macho dominante frente a otro.

Se refiere a los comportamientos y cualidades que dentro de una cultura se asocian con los hombres. Es importante separar su definición de la concepción sexual que se da por el sistema reproductivo, ya que la masculinidad se refiere a una combinación de rasgos culturales y biológicos.

Distintas visiones a través de la historia Cicerón escribió que "la cualidad principal de un hombre es el coraje". "Virilidad" es un sinónimo de masculinidad.

CARACTERÍSTICAS:

Física - Viril, atlético, fuerte, valiente. Sin preocupaciones sobre la apariencia o el envejecimiento.

Funcional - Se gana el pan, provee para la familia.

Sexual - Sexualmente agresivo, experimentado. Está bien estar soltero.

Emocional - No es emocional, estoico, no llora.

Intelectual - Lógico, intelectual , práctico, racional, objetivo.

Interpersonal - Lider, dominante, imparte disciplina, independiente, libre, individualista.

Otras características personales -- Encaminado al éxito, ambicioso, agresivo, orgulloso, egoísta, moral, confiable, decidido, competitivo, inhibido, aventurero.

DISCRIMINACIÓN:

1. ¿Somos todos iguales? En parte sí, en parte no. En cuanto personas humanas somos iguales. En cuanto a las cualidades somos diferentes.

2. Si dos cosas son diferentes, ¿qué trato es correcto? Si son distintas, es correcto tratarlas de modo diferente. El problema surge cuando son en parte iguales, en parte distintas. Entonces se debe hacer equilibrios tratando igual lo igual, y diferente lo diferente. Por ejemplo, un hombre sin conocimientos de Química no debe ser catedrático de esta asignatura, pero esto no afecta a su dignidad como persona.

DISCRIMINACIÓN:

3. ¿Cuándo hay discriminación? Hay discriminación si se hace distinción donde hay igualdad, y si esa diferenciación es injusta. No hay discriminación si se distingue lo que realmente es distinto. Tampoco hay discriminación si no se falta a la justicia.

4. Ejemplos donde hay discriminación.- Aquí hay diferencias en algunos aspectos, pero es injusto extender esas cualidades a otros casos.

4. Ejemplos donde hay discriminación.- Aquí hay diferencias en algunos aspectos, pero es injusto extender esas cualidades a otros casos.

DISCRIMINACIÓN:

Discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra.

La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento).

Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad. Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda y bienes y servicios.

DISCRIMINACIÓN:

La mujer es diferente del hombre, pero ambos son seres humanos con los derechos y deberes correspondientes. Si estos derechos fundamentales no se respetan, estamos ante una discriminación.

Un embrión humano es distinto a un niño y a un adulto, pero son personas humanas con todo lo que esto significa. Hay diferencias en deberes y capacidades, pero no debe haber discriminación en cuanto a hombres.

Un enfermo es diferente a un hombre sano, y tendrá distinciones laborales, pues realmente cambia su capacidad de trabajo. Pero no son distintos en cuanto a personas, y si no reciben un trato humano estamos ante una discriminación.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

- Discriminación por Edad
- Discriminación por Discapacidad
- Discriminación en la Compensación o Igualdad Salarial
- Discriminación por Origen Nacional
- Discriminación por Embarazo
- Discriminación por Raza
- Discriminación por Religión
- Discriminación por Origen Nacional
- Discriminación por Embarazo
- Discriminación por Raza
- Discriminación por Religión
- Discriminación Basada en el Sexo

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN:

Discriminación social. Las personas discapacitadas son unas de las más afectadas en nuestro país. Para ellos es difícil: conseguir trabajo, obtener una óptima asistencia médica para su problema, lograr conseguir instituciones educativas acorde a sus necesidades y recursos.

Discriminación laboral. En la actualidad, la crisis económica que genera un índice del 14% de desocupados produce inestabilidad en el plano laboral. Los empleadores, al existir una gran demanda, se toman ciertas licencias. Aquellos que superan los 40 años son viejos, las mujeres reciben menores sueldos, los jóvenes sino tienen experiencia no son tomados. Para bajar los costos emplean obreros en negro casi esclavizados.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN:

Discriminación sexual. Entre hombres y mujeres ha existido una puja, desde que el mundo es mundo. Hasta nuestra época siguen haciéndose diferencia entre los géneros. Esta lucha se convirtió en bandera de dos ideologías: el machismo y el feminismo, relativamente nuevo.

Discriminación racial. Muchas veces quienes discriminan lo hacen por el color de la piel. Las personas de color, los aborígenes o nativos, los extranjeros de diferente etnia son el blanco de los ataques. Los negros son una de las razas más castigadas, desde los períodos coloniales, fueron víctimas de la esclavitud.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN:

Discriminación religiosa. La falta de comprensión por las costumbres de nuestros semejantes es la razón del rechazo a aquellos que practican otra religión o credo. Para muchos es difícil comprender que alguien tenga una creencia distinta. Así, los judíos, los hindúes, los budistas o los gitanos son rechazados. La intolerancia muestra una inmadurez de pensamiento y entendimiento.

Discriminación ideológica. Al igual que la discriminación religiosa, este rechazo es causado desde la incomprensión hacia los ideales de otras personas. Rechazar por las ideas puede ser uno de los más grandes atentados. Te pueden quitar todo, torturarte, robarte las ganas de gritar pero jamás deben despojarte de tus ganas por pensar, crear, soñar.

¿EXISTE DISCRIMINACIÓN EN NUESTRO PAÍS?

Estamos en un nuevo siglo, XXI , se podría pensar y deducir que esa palabra ya es obsoleta , pero esa es la realidad de nuestra sociedad .

Si analizamos los hechos que se suceden en el común de los días , entonces descubriremos que los rezagos de la discriminación aún están en una gran parte de la población .

El ser muchas veces quiere sentirse superior , perfecto , quiere ser Dios . ¿Y cómo lograrlo? Determinando que algunos de sus semejantes son inferiores e indignos de un trato de igualdad . Las batallas por el color de piel o la etnia han sido las mas crudas y violentas .

Y ¿QUÉ ES DISCRIMINACIÓN?

La discriminación es una forma de violencia pasiva ; convirtiéndose , a veces este ataque en una agresión física .Quienes discriminan designan un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y las consideraciones sociales de las personas, organizaciones y estados .Hacen esta diferencia ya sea por el color de piel , etnia, sexo, edad , cultura , religión o ideología.

DISCRIMINACIÓN:

Los individuos que discriminan tienen una visión distorsionada de la esencia del hombre y se atribuyen a sí mismos características o virtudes que lo ubican un escalón más arriba que ciertos grupos .

Desde esa “altura” pueden juzgar al resto de los individuos por cualidades que no hacen a la esencia de estos .Muchas veces este en lugares públicos , trabajos o escuelas acciones que afectan a la persona rechazada.

Ahora , ¿Cuánto tipos de discriminación podemos encontrar en nuestro país?

¿Encontramos discriminación sexual en la , ahora desarrollada , sociedad? Nos basta con mirar a nuestro alrededor para darnos cuenta.

DISCRIMINACIÓN:

De esta realidad , Entre hombres y mujeres ha existido una puja, desde que el mundo es mundo. Hasta nuestra época siguen haciéndose diferencia entre los géneros.

Esta lucha se convirtió en bandera de dos ideologías : el machismo y el feminismo , relativamente nuevo. Nuestro país en esta materia lleva años de retraso y aún hoy a quienes creen en que un sexo “debe” dominar al mas débil .Claro esta que vemos más síntomas de este tipo de discriminación , solo paramos frente a un kiosco de venta de revistas y diarios , es bastante notoria esa discriminación ¿Quiénes están en las portadas de los diarios ? El porcentaje de mujeres que son víctimas de esta discriminación es mas alto que el de los hombres

ACCIÓN AFIRMATIVA:

El término acción afirmativa hace referencia a aquellas actuaciones positivamente dirigidas a reducir o, idealmente, eliminar las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos como las mujeres o algunos grupos étnicos o raciales.

¿ QUE SON LAS ACCIONES AFIRMATIVAS?

Son medidas para combatir la discriminación de la mujer en el mundo laboral.

Son acciones que buscan dar un nuevo valor al trabajo realizado tradicionalmente por las mujeres, así como posibilitar a la población femenina el acceso real a todos los trabajos.

Son medidas que promueven la igualdad de oportunidades para las mujeres permitiéndoles ocupar puestos de trabajo mejor remunerados, de alta jerarquía y de mayor valoración social.

Son condiciones de ventaja temporal para que las mujeres trabajadoras puedan desempeñar cargos tradicionalmente ocupados por los varones. A veces, éstas se concretizan en porcentajes de plazas aseguradas para la población femenina.

Son medidas que contribuyen a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y democrática.

¿ CUÁLES ORGANISMOS LAS PROMUEVEN?

Son acciones aprobados por organismos internacionales como la Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Son acciones aprobadas por organismos sindicales internacionales tales como la Confederación Internacional de Organizaciones de Sindicatos Libres (CIOSL) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP).

Son medidas aprobadas por la mayoría de los gobiernos, entre ellos el gobierno mexicano.

¿ A QUIÉN BENEFICIAN LAS ACCIONES AFIRMATIVAS?

A las mujeres pues les ofrece oportunidades de desarrollo laboral y profesional al posibilitarles:

Contratación no discriminatoria y prácticas de promoción,

Pago igual por trabajo de igual valor,

Oportunidades de capacitación,

Apoyos para la atención de las responsabilidades familiares.

¿ A QUIÉN BENEFICIAN LAS ACCIONES AFIRMATIVAS?

A los varones, pues los oficios tradicionalmente desempeñados por ellos los considerados femeninos quedan abiertos para se elegidos de acuerdo a la preferencia personal y sin peligro de menor retribución económica o menor valoración social.

A las empresas pues la productividad y la eficiencia pueden aumentar si las personas logran el acceso a todo tipo de puestos.

A los sindicatos pues una mujer que cuente con más posibilidades de desarrollo, tanto en la esfera laboral como en el ámbito sindical, podrá también asumir un papel más activo y protagónico en la vida de la organización gremial.

Al conjunto de población pues genera justicia social y por tanto, contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa y democrática.

ACCIONES AFIRMATIVAS

La acción afirmativa es un mecanismo de cambio social que beneficia a todos.

Quiénes son los encargados de poner en práctica las acciones afirmativas en el mundo laboral?

- El gobierno
- Los empresarios
- Los sindicatos
- Los órganos legislativos

EL GOBIERNO

El gobierno debe dar coherencia al compromiso que ha asumido en foros internacionales al aprobar las acciones afirmativas como cuerpo de medidas que contribuirán a dar igualdad de oportunidades a las mujeres mexicanas.

LOS EMPRESARIOS

Los empresarios, deben ser convocados por el gobierno y los sindicatos a poner en práctica las medidas de acción afirmativa.

Sus compromisos pueden ser "premiados" o recibir estímulos de exenciones fiscales o de preferencia para obtener contratos, etcétera.

LAS MEDIDAS ESPECÍFICAS QUE LOS EMPLEADOS PUEDEN ADOPTAR SON:

Contratar mujeres en todas las áreas y para todos los puestos.

Proporcionar capacitación permanente al personal femenino y, en especial para aquellos oficios en los que tradicionalmente las mujeres no participan.

Poner en práctica sistemas escalafonarios que promuevan los ascensos de las trabajadoras que cuentan con los conocimientos y la experiencia laboral para de categoría y de salario.

Como medida de seguimiento y control, el gobierno puede sancionar a aquellas empresas que no brinden realmente una igualdad de oportunidades, y que persistan en la práctica de incurrir en discriminación hacia las mujeres trabajadoras.

Los sindicatos deben incorporar en su vida cotidiana las medidas de acción afirmativa.
Haciendo difusión entre sus agremiados acerca de lo que son estas medidas, así como del beneficio que representan para el conjunto de la clase trabajadora.
Incorporando propuestas concretas en sus contratos colectivos de trabajo.
Presionando para que el gobierno y los empresarios lleven adelante los programas de acción afirmativa y realmente proporcionen igualdad de oportunidades para las trabajadoras.
Propiciando las reformas estatutarias necesarias y pertinentes para asegurar una mayor llegada de mujeres a los cargos de dirección sindical.

Los órganos legislativos deben realizar las reformas legales necesarias, así como elaborar leyes nuevas que incorporen las acciones afirmativas como medidas urgentes para posibilitar una mayor incorporación de la población femenina a la vida ciudadana y política de la nación.
A las mujeres corresponde proponer, de acuerdo a las condiciones de los centros de trabajo, las medidas de acción afirmativa más pertinente de acuerdo al momento que se vive y las características de la actividad económica que se desarrolla.
Los ritmos de aplicación de las acciones afirmativas dependerán del grado de información sensibilización y aceptación que exista en el resto de los trabajadores

¿QUÉ BENEFICIOS TIENE FOMENTAR UNA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD?

El principal beneficio de oportunidades a hombres y mujeres y por lo tanto que ambos reciban el mismo trato sin discriminación alguna. En la actualidad, no podemos hablar de un solo beneficio, aunque tal vez el más fuerte tiene que ver con lo laboral, aunque no debemos perder de vista el otro lado de la equidad, y hablando de hombres y mujeres por igual las responsabilidades y actividades deben calificarse en la misma proporción, los errores tienen el mismo costo para ambos géneros

¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

La perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual.

Todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual. Esta diferencia anatómica se interpreta como una diferencia sustantiva que marcará el destino de las personas.

¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Desde hace varios años, antropólogos, biólogos, psicólogos, etc., se han dedicado a investigar y esclarecer qué es lo innato y qué lo adquirido en las características masculinas y femeninas de las personas. Se ha comprobado que el status femenino es variable de cultura en cultura, pero siempre con una constante: la subordinación política de las mujeres, a los hombres.

Hasta hace poco tiempo esto se explicaba en términos "naturales" y hasta "inevitables", contraponiendo otra constante: la diferencia biológica entre los sexos. Casi todas, si no es que todas, las interpretaciones sobre el origen de la opresión de la mujer la ubicaban en la expresión máxima de la diferencia biológica: la maternidad.

POLÍTICAS PÚBLICAS

Las políticas públicas son la disciplina de la ciencia política que tiene por estudio la acción de las autoridades públicas en el seno de la sociedad, aunque en su diseño e implementación técnica confluyen otras disciplinas como la economía, la sociología e incluso la ingeniería y psicología.

La pregunta central de las políticas públicas es: ¿qué producen quienes nos gobiernan, para lograr qué resultados, a través de qué medios?

En un estado de derecho, las políticas públicas deben ser la traducción de las leyes de una determinada materia (regulación, educación, desarrollo social, salud, seguridad pública, infraestructura, comunicaciones, energía, agricultura

Éstas deben buscar el logro de los objetivos planteados en el documento de política pública

PRINCIPALES ÁREAS DE ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

El desarrollo social, la economía, la infraestructura, la carretera y expansión de las vías generales de comunicación, de las telecomunicaciones, del desarrollo social, de la salud y de la seguridad pública, entre otras.

Los planes de desarrollo anuales, quinquenales, etc.
Los presupuestos anuales de los estados y las administraciones autonómicas y municipales

LOS DERECHOS HUMANOS

Son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado.

Todos estamos obligados a respetar los Derechos Humanos de las demás personas. Sin embargo, según el mandato constitucional, quienes tienen mayor responsabilidad en este sentido son las autoridades gubernamentales, es decir, los hombres y mujeres que ejercen la función de servidores públicos. La tarea de proteger los Derechos Humanos representa para el Estado la exigencia de proveer y mantener las condiciones necesarias para que, dentro de una situación de justicia, paz y libertad, las personas puedan gozar realmente de todos sus derechos. El bienestar común supone que el poder público debe hacer todo lo necesario para que, de manera paulatina, sean superadas la desigualdad, la pobreza y la discriminación.

LA DEFENSA O LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS TIENE LA FUNCIÓN DE:

Contribuir al desarrollo integral de la persona.
Delimitar, para todas las personas, una esfera de autonomía dentro de la cual puedan actuar libremente, protegidas contra los abusos de autoridades, servidores públicos y de particulares.
Establecer límites a las actuaciones de todos los servidores públicos, sin importar su nivel jerárquico o institución gubernamental, sea Federal, Estatal o Municipal, siempre con el fin de prevenir los abusos de poder, negligencia o simple desconocimiento de la función.
Crear canales y mecanismos de participación que faciliten a todas las personas tomar parte activa en el manejo de los asuntos públicos y en la adopción de las decisiones comunitarias

LOS DERECHOS DE LA MUJER

La Comisión Nacional de Derechos Humanos cuenta con el Programa sobre Asuntos de la Mujer, el Niño y la Familia, el cual persigue los siguientes objetivos:
Estudiar, proteger y divulgar las garantías fundamentales de las mujeres, de los niños y niñas y de otros miembros vulnerables de la familia.
Atender oportuna y eficazmente las quejas y consultas sobre violación a sus derechos humanos.
Promover modificaciones a la legislación y a las prácticas administrativas que propician y legitiman hechos violatorios de esos derechos.
Difundir mensajes orientados a modificar los patrones culturales que reproducen conductas de violencia y maltrato.

LOS DERECHOS DE LA MUJER

Las mujeres y los hombres somos diferentes, y tenemos capacidades y necesidades distintas.

Pero ser diferente no quiere decir ser inferior, ni siquiera cuando, a causa de la diferencia, se es más débil o vulnerable.

Cuando una persona daña a otra aprovechándose de que, debido a una diferencia, tiene el poder o un privilegio determinado, comete un abuso y puede estar

Las mujeres para defender sus derechos, conviene que los conozcan y sepan qué significan.

Las mujeres merecen el respeto de sus parejas, de sus hijos y de los demás miembros de la familia y de la sociedad.

LOS DERECHOS DE LA MUJER

En la familia, las mujeres han de ser respetadas, cuidadas y tomadas en cuenta de la misma manera que los hombres.

Esto quiere decir que tienen derecho a:

Tomar libremente decisiones que afectan su vida sobre, por ejemplo, su trabajo, el número y espaciado de sus hijos, sus estudios y el uso de su tiempo libre.

Tratar en paz los asuntos que interesen a ambos miembros de la pareja, para procurar que las decisiones relativas a ellos sean tomadas de común acuerdo.

JUSTICIA

La justicia es la concepción que cada época y civilización tienen acerca del bien común.

Es un valor determinado por la sociedad. Nació de la necesidad de mantener la armonía entre sus integrantes.

Es el conjunto de reglas y normas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones

La libertad Se suele considerar que la palabra libertad designa la facultad del ser humano que le permite decidir llevar a cabo o no una determinada acción según su inteligencia o voluntad.

La libertad es aquella facultad que permite a otras facultades actuar y que está regida por la justicia.

DEMOCRACIA

Es una forma de organización de grupos de personas, cuya característica predominante es que la titularidad del poder reside en la totalidad de sus miembros, haciendo que la toma de decisiones responda a la voluntad colectiva de los miembros del grupo

ALTERIDAD

el "otro" de entre dos términos, considerado desde la posición del "uno", es decir, del yo) es el principio filosófico de "alternar" o cambiar la propia perspectiva por la del "otro", considerando y teniendo en cuenta el punto de vista, la concepción del mundo, los intereses, la ideología del otro; y no dando por supuesto que la "de uno" es la única posible. Su uso actual se debe a Emmanuel Levinas, en una compilación de ensayos bajo el título Alteridad y Trascendencia.

El termino "alteridad" se aplica al descubrimiento que el "yo" hace del "otro", lo que hace surgir una amplia gama de imágenes del otro, del "nosotros", así como visiones múltiples del "yo". Tales imágenes, más allá de las diferencias, coinciden todas en ser representaciones más o menos inventadas de personas antes insospechadas, radicalmente diferentes, que viven en mundos distintos dentro del mismo universo.

ALTERIDAD

La alteridad como concepto filosófico, también se ve como el descubrimiento que el "yo" hace del "otro".

Una persona a través de la interacción con el otro puede conocer cosas del otro que antes no había conocido, de esta forma se crean imágenes e ideas sobre el otro que antes no se conocían

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

TEXTO VIGENTE

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006

¿QUÉ ES LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

Es reglamentaria del artículo 4° Constitucional, sobre la igualdad entre mujeres y hombres; Es una ley indicativa; Busca garantizar lo expresado en la Constitución; Responde a los compromisos internacionales, particularmente a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

DISEÑO INSTITUCIONAL DE LA LEY:

Establece la concurrencia con los tres ámbitos de gobierno; Se fortalece la transversalización con la Administración Pública Federal; Refuerza el federalismo mediante el trabajo con estados y municipios; Fortalece al Instituto Nacional de las Mujeres en sus funciones y la coordinación interinstitucional.

LA POLÍTICA NACIONAL QUE DESARROLLE EL EJECUTIVO FEDERAL DEBERÁ CONSIDERAR LOS SIGUIENTES LINEAMIENTOS:

El fomento a la igualdad en todos los ámbitos de la vida; Asegurar la política pública de la Administración Pública Federal con perspectiva de género; El fomento a la participación y representación política equilibrada; La promoción a la igualdad de acceso y el disfrute de los derechos sociales; La promoción a la igualdad en la vida civil; y La promoción de la eliminación de estereotipos.

INSTRUMENTOS DE LA POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD:

El Sistema Nacional para la Igualdad
;El Programa Nacional para la Igualdad
La Observancia para la Igualdad.

EJES DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

1. En la vida económica;
2. En la participación y representación política equilibrada;
3. En el acceso y disfrute de los derechos sociales;
4. En la vida civil;
5. En la eliminación de estereotipos; y
6. En el derecho a la información y participación social.

LEY PARA PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR DEL ESTADO DE SINALOA

Legislación Estatal

Última modificación 28/11/2001 Fecha de publicación: 28 de Noviembre 2001 Fecha de aprobación: 30 de Mayo 2007

El objetivo de la ley

Establecer la coordinación entre la Federación, las Entidades Federativas y los Municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Establecer los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme los principios de igualdad y no discriminación. Garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que favorezca la soberanía y el ejercicio democrático establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**LEY PARA PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA
INTRAFAMILIAR DEL ESTADO DE SINALOA**

Acciones

La Federación, las Entidades Federativas y los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificadas por el Estado Mexicano

PRINCIPIOS RECTORES DE LA LEY:

La igualdad Jurídica entre la mujer y el hombre

El respeto a la dignidad humana de las mujeres

La no discriminación y tolerancia

La libertad de las Mujeres

LEY PARA PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR DEL ESTADO DE SINALOA

Del Objeto y Definiciones

Las disposiciones de la presente Ley son de orden público e interés general y tienen por objeto establecer las bases para la prevención y atención de la violencia intrafamiliar en el Estado de Sinaloa. La atención es una función del Estado que tiene como fin salvaguardar la integridad y derechos de las personas receptoras de la violencia intrafamiliar, procurando un tratamiento integral de los miembros de la familia involucrados en esta.

Para prevenir la violencia intrafamiliar, el Estado promoverá y estimulará una cultura que favorezca y coadyuve a crear un marco objetivo de libertad e igualdad, entre los integrantes de la familia eliminando las causas y patrones que la generan. Para efecto de esta Ley, se considera como violencia intrafamiliar:

A).- Conducta Violenta.- El uso de la violencia física o verbal por cualquier miembro de la familia que ponga en riesgo la vida y/o la integridad física o moral de otro de sus integrantes, que le ocasione daños físicos o psicológicos o les impida su sano desarrollo psicosomático

B).- Maltrato Físico.- Todo acto de agresión intencional, en el que se utilice alguna parte del cuerpo u objeto, arma, sustancias para sujetar, inmovilizar o causar un daño a la integridad física del otro.

C).- Maltrato Verbal.- La agresión reiterada que ofenda, difame, injurie, agreda, denigre o humille a cualquier miembro de la familia.

D).- Maltrato Sexual.- La inducción a realizar prácticas sexuales no deseadas o que generen dolor y practicar la celotipia para el control, manipulación o dominio de la pareja. También se considera maltrato sexual, a los delitos contra la libertad sexual y su normal desarrollo previstos y sancionados en el Título Octavo del Código Penal para el Estado de Sinaloa.

E).- Maltrato Psico-Emocional.- La prohibición, condicionamiento, coacción, intimidación, amenazas, actitudes devaluatorias o de abandono que deterioren, disminuyan o afecten la estructura familiar o la personalidad de cualquier integrante de la familia

E).- Celotipia.- Los celos dirigidos a controlar y someter la voluntad de una persona a la propia.

Artículo 3.- Para efectos de esta Ley se conoce como:

I.- Generador de violencia intrafamiliar.- Es la persona que realiza cualesquiera de los actos u omisiones señaladas en el artículo anterior y ocurran en perjuicio de las personas con las que tenga o haya tenido algún vínculo familiar o relaciones mencionadas en la fracción tercera de este mismo artículo.

II.- Receptor de violencia intrafamiliar.- El o las personas, integrantes de una familia que resientan la violencia intrafamiliar por parte de otro de sus miembros.

III.- Miembros de la familia o parentesco familiar.- Es el vínculo jurídico que une a una persona con el resto de la familia

Artículo 4.- Las funciones de atención y prevención, se realizarán en los ámbitos de su competencia, por los órganos siguientes:

I. El Consejo Estatal para la prevención y atención de la violencia intrafamiliar

II. La Secretaría General de Gobierno;

III. La Secretaría de Educación Pública y Cultura;

IV. La Secretaría de Salud;

V. La Procuraduría General de Justicia del Estado;

VI. El Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia;

VII. Los Sistemas para el Desarrollo Integral de la Familia de los Municipios.

VIII. La Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia;

IX. La Secretaría de Seguridad Pública;

X. La Dirección de Seguridad Pública en los Municipios;

XI. Los Consejos Municipales de prevención y atención de la violencia intrafamiliar;

XII. Las organizaciones sociales que se destaquen por su trabajo y estudio en materia familiar; y,

XIII. El Instituto Sinaloense de la Mujer.

SE INSTALA EL SISTEMA NACIONAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Viernes 11 de Mayo del 2007.- Con su primer sesión extraordinaria se declaró instalado el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

El evento fue realizado en la residencia oficial de Los Pinos, con la presencia del Presidente de la República, Lic. Felipe Calderón Hinojosa, El Secretario de Gobernación, La Secretaria de Desarrollo Social, El Secretario de Seguridad Pública, La Titular del Sistema Nacional D.I.F., El Presidente del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, La esposa del Presidente de la República, La Directora del Instituto Nacional de las Mujeres, Legisladores y Legisladoras Federales y la presencia de las Directoras de los Organismos Estatales de las Mujeres y Organizaciones de la Sociedad Civil.

El Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres se conformara por los titulares de:

- La Secretaría de Gobernación, quien lo presidirá;
- La Secretaría de Desarrollo Social;
- La Secretaría de Seguridad Pública;
- La Procuraduría General de la República;
- La Secretaría de Educación Pública;
- La Secretaría de Salud; El Instituto Nacional de las Mujeres, quien ocupara la Secretaría Ejecutiva del Sistema;
- El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación;
- El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia;
- Los Organismos e Instancias para el Adelanto de las Mujeres en la entidades federativas

El índice de desigualdad de género revela rezago mexicano en la materia.

El reporte global de desigualdad de género, que cubre 115 economías del mundo, las cuales representan más del 90% de la población mundial, utiliza información detallada sobre aspectos económicos, sociales y políticos de la desigualdad de género, clasificándola en cuatro áreas críticas de inequidad entre hombres y mujeres, las cuales son:

1.- Participación económica y oportunidades: comprende salarios, niveles de participación en el mercado de trabajo y acceso a trabajo altamente calificado.

2.- Logros educativos: comprende el acceso a educación básica y superior.

3.- Empoderamiento político: Comprende la representación por géneros en las estructuras de toma de decisiones.

4.- Salud y esperanza de vida: comprende la esperanza de vida y la proporción de géneros en la población.

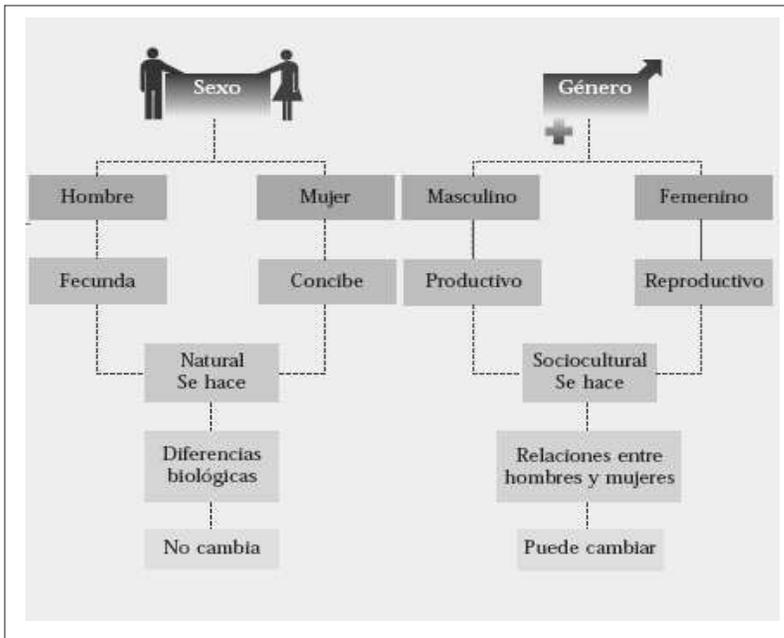
Las primeras diez economías en el ranking de equidad de género fueron: Suiza, Noruega, Finlandia, Islandia, Alemania, Filipinas, Nueva Zelanda, Dinamarca, Reino Unido e Irlanda, la mayoría de ellos integrantes de la Unión Europea. México figuró en el lugar 75 del ranking mundial, evidenciando un claro rezago en equidad de género, por detrás de países como: Sri Lanka, Jamaica, El Salvador, Uganda, Ghana, Kenia y Honduras. En materia de empoderamiento político es donde es más profundo el rezago mexicano, ya que mientras que en Suecia, el primer lugar del ranking internacional, la participación femenina y masculina en las cámaras parlamentarias es del 47 y 53%, y en las carteras ministeriales de 52 y 48%, respectivamente, en México los varones ocupan el 74% de las curules del congreso y el 91% de las secretarías de estado, un nivel de participación ministerial similar al de Kenia y un nivel de participación en las cámaras de representantes incluso inferior a países como Tanzania y Uganda, estos tres últimos países entre los menos desarrollados

¿QUÉ ES EL GÉNERO?

¿QUÉ ES EL GÉNERO?

Sistema sexo-género

Género es la distinción que se establece con el sexo. Mientras el género nos habla de los aspectos sociales que dan contenido y sentido al hecho de ser “mujeres” y ser “hombres”, el sexo alude a las características biológicas con las que nacemos.



Antecedentes

La categoría de género fue acuñada en la psicología por dos investigadores -J. Money (1965) y R. Stoller (1968)- de las disfunciones sexuales.

La pregunta que ellos formularon se vinculó al hecho que habiendo hermafroditismo en dos sujetos, cada uno definía su identidad de manera diferente.

GÉNERO

ACEPCIÓN CLÁSICA EN CASTELLANO	ACEPCIÓN CLÁSICA EN INGLÉS	NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA
<ul style="list-style-type: none">•Especie o tipo•Modo o manera de hacer algo.•Clase a la que pertenecen personas o cosas.•En el comercio: cualquier mercancía.•Cualquier clase de tela.•Género gramatical.	Sexo (gender)	Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual.

GENERO:

“Simbolización que cada cultura elabora sobre la diferencia sexual, estableciendo normas y expectativas sociales sobre los papeles, las conductas y los atributos de las personas a partir de sus cuerpos.”

El género marca lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano. Estructura la percepción y la organización concreta y simbólica de la vida social.

Marta Lamas•

“Género, es una categoría relacional que busca explicar la construcción de un tipo de diferencia entre los seres humanos..., la constitución de las diferencias de género es un proceso histórico social, así como la diferencia sexual también es construida histórica y socialmente.”

Benhabid,1992

De lo anterior, se deduce que:

El concepto género alude a las características socioculturales tanto de los hombres como de las mujeres, y a las relaciones entre ambos.

Es un concepto que incluye a hombres y a mujeres.

Género no es sinónimo de ‘mujer’.

Incluir la palabra ‘mujer’ en los proyectos o calificar todos los sustantivos en femenino y masculino, ni es suficiente ni supone necesariamente que ello suprima, por sí solo, las inequidades entre los sexos.

La organización de datos estadísticos por sexo permite visibilizar las condiciones diferenciadas de hombres y mujeres como una variable.

De lo anterior, se deduce que:

El concepto género alude a las características socioculturales tanto de los hombres como de las mujeres, y a las relaciones entre ambos.

Es un concepto que incluye a hombres y a mujeres. Género no es sinónimo de 'mujer'.

Incluir la palabra 'mujer' en los proyectos o calificar todos los sustantivos en femenino y masculino, ni es suficiente ni supone necesariamente que ello suprima, por sí solo, las inequidades entre los sexos.

La organización de datos estadísticos por sexo permite visibilizar las condiciones diferenciadas de hombres y mujeres como una variable.

EL GÉNERO ARTICULA TRES INSTANCIAS BÁSICAS:

ASIGNACIÓN DEL GÉNERO:

El género es asignado aún antes de nacer y después de nacer, a partir de la apariencia externa de los genitales.

IDENTIDAD DEL GÉNERO:

Se establece cuando se adquiere el lenguaje (dos y tres años). a partir de esta identidad se estructura la experiencia vital y la convicción de sentirse hombre o mujer.

las actitudes, sentimientos, comportamientos y juegos coinciden con el cuerpo y los genitales.

EL GÉNERO ARTICULA TRES INSTANCIAS BÁSICAS:

PAPEL DE GÉNERO:

Lo forma el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino.

La dicotomía masculino-femenino establece estereotipos rígidos que condicionan los papeles y limitan las potencialidades de las personas al estimular y reprimir comportamientos en función de la educación por género.

¿QUÉ SON LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO?

Los estereotipos de género son asignaciones sociales en función de lo que se espera de hombres y mujeres en la sociedad. Desnaturalizarlos nos lleva a plantear formas menos excluyentes de relación y con ello arribar a relaciones más equitativas entre hombres y mujeres.

¿QUÉ SON LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO?



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

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

LA DIVISIÓN DE LA ESFERA PÚBLICA Y LA ESFERA PRIVADA

Una de las premisas teóricas del género considera la división público / privado como el eje sobre el que descansa la construcción de las características principales de la masculinidad y la feminidad, cifrando una manera de organizar la participación de unos y otras en la economía, la política, la cultura y la esfera doméstica.

No hay características humanas propias de cada sexo.

En las diferentes culturas mujeres y hombres son capaces de realizar indistintamente las actividades que se han atribuido como propias a cada sexo.

ALGUNAS CRÍTICAS EN TORNO AL USO DE LA CATEGORÍA GÉNERO:

1. Se ha sostenido que de un determinismo biológico (la mujer como esencia) se ha pasado a un determinismo cultural (la sociedad construye los géneros) olvidando los nexos entre biología y cultura (De Barbieri, 1996:63).

2. Se ha criticado el uso del término estudios de género, pues evidencia una neutralidad con relación a la posición desigual que las mujeres ocupan en la vida social. En contraste, los estudios de la mujer aludían directamente a un problema no sólo académico sino de reivindicación del lugar de las mujeres (Goldsmith, 1998:50).

3. Se ha planteado que la palabra género no tiene en español el mismo significado que en inglés, lo que dificulta su comprensión. Esto obedece a que en nuestras culturas se asocia comúnmente a objetos y no a un sentido de diferencias sociales entre masculino y femenino (Lamas, 1996:10).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Es una nueva manera de ver e interpretar los fenómenos sociales que se refieren a las relaciones entre hombres y mujeres.

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

¿QUÉ SIGNIFICA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Significa visualizar las diferencias entre hombres y mujeres; reconocer los efectos, consecuencias, problemas y necesidades de esta diferencia. Así como el acceso, uso y control sobre los recursos y oportunidades, entre hombres y mujeres.

¿CUÁL SU PRINCIPAL APORTE?

Cuestionar las explicaciones que naturalizan y justifican las desigualdades entre mujeres y hombres a partir de sus diferencias sexuales y reproductivas.

En síntesis, la perspectiva de género es una visión, un enfoque, un lente que permite analizar cómo se estructuran y organizan las relaciones sociales entre mujeres y hombres en las sociedades y comprender cómo estas diferencias se articulan con la economía, la política y la subjetividad de las personas, generando brechas y desigualdades en el acceso a los recursos y las oportunidades de desarrollo.

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ES UN MARCO DE ANÁLISIS TEÓRICO Y CONCEPTUAL QUE PERMITE:

Visibilizar la condición de las mujeres respecto a los hombres.

Detectar los factores de desigualdad.

Planear acciones para modificar estructuras

¿CUÁLES SON LAS TRES CATEGORÍAS BÁSICAS QUE COMPONEN EL ANÁLISIS DE GÉNERO?

A) Diferencia según el contexto y modelos sociales de género:

Las relaciones de género se concretan en cada sociedad de acuerdo a su relación con otras variables de diferenciación social como clase, etnia, edad, preferencias sexuales, religión, entre otras; por tanto las diferencias de género no se establecen solo entre hombres y mujeres sino también entre los mismos hombres y las mismas mujeres.

b) Relaciones de poder:

Las relaciones de género son relaciones de poder que se articulan con los procesos económicos, políticos y sociales generando distintas oportunidades entre mujeres y hombres para acceder al control de los recursos, a las oportunidades productivas y a los procesos de decisión política.

c) Brechas de género:

Asociado a las relaciones de poder, existe una valoración diferenciada de las cualidades femeninas y masculinas, las cuáles se presentan como dicotomías excluyentes y jerarquizadas.

¿QUÉ CUESTIONES SUSTANTIVAS SE PLANTEAN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

¿En qué medida la organización patriarcal del mundo y las condiciones femenina y masculina que genera facilitan e impiden a las mujeres y a los hombres satisfacer sus necesidades vitales, realizar sus aspiraciones y dar sentido a sus vidas?

¿Cuál es la distancia entre el desarrollo personal y social de mujeres y hombres?

¿Cuál es la relación entre el desarrollo y el avance de los hombres respecto de las mujeres, y de las mujeres respecto de los hombres?

¿Las relaciones de dominio y opresión entre los géneros, y las formas de ser mujer y ser hombre en las condiciones patriarcales, favorecen el desarrollo social, el ejercicio de los derechos humanos y el mejoramiento de la calidad de la vida?

¿Cómo se crean y se desarrollan los procesos históricos de las relaciones patriarcales entre los géneros, cómo cambian y cómo es posible crear una alternativa no opresiva?

EL USO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PRINCIPALMENTE BUSCA:

Desnaturalizar las explicaciones sobre las diferencias entre mujeres y hombres basadas en la idealización de los aspectos biológicos y la negación de la influencia social.

Comprender los procesos a través de los cuáles las diferencias biológicas entre los sexos se convierten en desigualdades sociales que limitan el acceso equitativo de mujeres y hombres al control de los recursos económicos, políticos, culturales.

Identificar vías y alternativas para modificar la desigualdad de género y promover la igualdad jurídica y la equidad entre mujeres y hombres.

Visibilizar la experiencia de los varones como grupo específico contribuyendo a una mirada más integral e histórica de sus necesidades, intereses y contribuciones al cambio. Lo que contribuiría a desplazar la creencia que los coloca como “representantes de toda la humanidad” para considerarlos en su diversidad y especificidad histórica.

CONTAR CON ELEMENTOS CLAVE QUE IDENTIFIQUEN LAS POSIBLES ACCIONES.

Generar programas de sensibilización y capacitación, presupuestar recursos, evaluar resultados de las acciones e implementar estrategias de transversalidad para modificar las formas de planificar y elaborar las políticas públicas.

Nos pone ante nuevas formas de comprender las relaciones sociales y visualizar la historia individual y colectiva.

Para que el cambio sea sostenible nuestra conciencia de género debe reflejarse en prácticas que promuevan el respeto a las diferencias y combatan la expresión de la desigualdad entre mujeres y hombres.

PODER Y EMPODERAMIENTO

PODER Y EMPODERAMIENTO

DIVERSAS MANERAS DE ENTENDER EL PODER:

Decidir, solucionar problemas, actuar con capacidad y autoridad en un espacio.

Establece alianzas y coaliciones, movilizaciones sociales con contenido político y estratégico.

Construye autoestima, autoconciencia, asertividad y habilidades.

Impone, domina y subordina, se apoya en la intimidación constante y uso de la violencia para mantener condiciones de control.

EL PODER

El poder es la capacidad de dirigir las acciones de si mismas (os) y de otras (os).

*Nadie escapa a las relaciones de poder.

*No son estrictamente violentas o por consenso, utiliza tácticas variadas.

*El poder no se posee se ejerce.

*En toda sociedad hay una clase, un grupo, un género que ocupa estratégicamente una posición privilegiada, que acumula victoria sobre victoria logrando su legitimación social.

*La relación de poder no se da en una sola dirección, tanto el sometedor como el que se somete, lo ejercen.

GODELIER (1986) AL INTERROGARSE:

¿Por qué el poder lo han ejercido los hombres y no las mujeres?

Abre líneas de análisis al considerar que:

“Domina a una sociedad aquel que controla los procesos de la reproducción imaginaria de la misma”.

De tal forma que la simbolización masculina del poder responde a que históricamente los hombres han elaborado el discurso hegemónico sobre las formas de representación y valorización de los géneros.

No obstante, las mujeres al mismo tiempo que legitiman este poder de los varones, han ido ocupando nuevos espacios y han desarrollado variadas formas de resistencia, transgresiones y contraviolencias que si bien no ha revertido su situación de subordinación han ido conformando espacios sociales y subjetivos de significación.

Es claro que esto no establece de por sí la paridad, pero crea condiciones para que sea posible.

Las mujeres de hoy no esperan sumisamente, con su actitud construyen subjetividades colectivas más igualitarias, y abren alternativas de interacción entre los géneros.

Más allá de la reacción de sometimiento, existe también la posibilidad de la deconstrucción del poder, por medio del poder de afirmación, del empoderamiento o poderío.

El empoderamiento implica una alteración radical de los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres para transformar las relaciones de género.

Si “el poder significa tener control, empoderamiento es el proceso de ganar control” (Sen, 1998:2).

El hecho que una mujer inicie un proceso de empoderamiento o poderío en un sentido, no garantiza que por ello lo esté logrando en otros; además existe una considerable oposición a estos cambios y hay gran cantidad de energías sociales y culturales de hombres y mujeres destinados a reproducir las relaciones de poder en las cuales están involucradas las mujeres desde la subalteridad (Lagarde, 1990).

De cualquier manera, empoderarse hace que las mujeres logren la habilidad de hacer cosas y definir su propia agencia. El ejercicio del poder varía de continuo por consecuencias imprevistas. Esto se debe, al menos en parte, a que el conocimiento de los actores acerca de las circunstancias de la acción y sus posibles repercusiones siempre es, dentro de fronteras variables, limitado.

EMPODERAMIENTO.

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

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

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.

Implica desafiar la ideología patriarcal, transformar las estructuras e instituciones que perpetúan la discriminación de género y la desigualdad social.

También implica capacitar a las mujeres para el acceso y control de sus cuerpos, sexualidad y recursos materiales.

RUMBO AL EMPODERAMIENTO

1. Reconocer la ideología que legitima la dominación masculina.
2. Reconocer los mecanismos de perpetuación: cuestionar los valores y actitudes interiorizadas, reconocer tabúes sanciones religiosas, creencias, costumbres sociales y culturales, condicionamientos, discriminaciones, y el control de la sexualidad.
3. Reconocer que el orden social existente es injusto y no natural
4. Cambiar la autoimagen y creencias acerca de los derechos y capacidades. Con conciencia de la discriminación de género.
5. Reconocer el valor del trabajo de las mujeres y su contribución al mantenimiento de la familia, la sociedad y la economía.
6. Reconocer el derechos de las mujeres a la igualdad, la dignidad y la justicia.
7. Reconocer que no es un proceso vertical o unilateral

TRES ENFOQUES DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.

1. Desarrollo integrado: Sostiene que la pobreza y el incipiente acceso a la salud, la educación y los recursos de supervivencia son la causa de falta de poder en las mujeres.

Estrategias: Dirigidas a la provisión de servicios y al mejoramiento del estatus económico de las mujeres, para disminuir la pobreza, satisfacer las necesidades básicas de supervivencia, reducir la discriminación de género y recobrar la autoestima de las mujeres.

2. Desarrollo económico: Sostienen que la falta de poder radica en la vulnerabilidad económica de las mujeres.

Estrategias: Se basan en el fortalecimiento de la posición de las mujeres como trabajadoras y generadoras de ingresos: movilización, organización, servicios de apoyo. implica el control de las mujeres sobre los recursos materiales

3. Enfoque de concientización y organización: Se funda en la comprensión de las relaciones de género y estatus de las mujeres. Atribuye la falta de poder a la ideología y práctica patriarcal y a las desigualdades socioeconómicas.

Estrategias: Se encamina a que las mujeres desarrollen su poder de autodeterminación

Se dirigen a la organización de las mujeres para el reconocimiento y combate de la discriminación en la esfera pública y privada.

La educación concebida como un proceso de aprendizaje que lleva a la autovaloración, al acceso a la información y al desarrollo de habilidades.

Que las mujeres determinen sus prioridades y adquieran un conocimiento profundo de sus propios cuerpos y el control del mismo

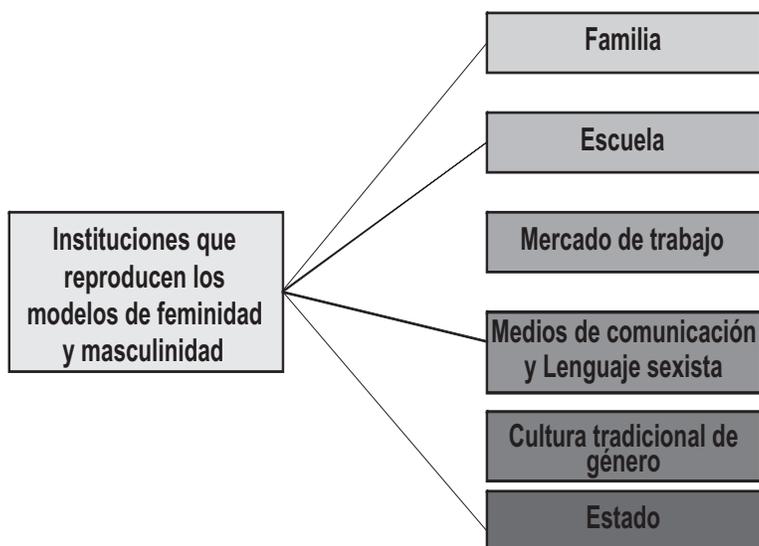
AGENTES SOCIALIZADORES DE GÉNERO

¿POR QUÉ SE DICE QUE LAS INSTITUCIONES SOCIALES HAN CONTRIBUIDO A GENERAR Y MANTENER LA DESIGUALDAD DE GÉNERO?

Las relaciones de género no sólo se expresan en el ámbito privado y en las relaciones cotidianas entre hombres y mujeres.

Las instituciones como la familia, la educación e incluso el mismo Estado juegan un papel central en la forma en que se concibe las funciones, roles y atributos de hombres y mujeres, y con ello reproducen de manera implícita e explícita las desigualdades de género.

AGENTES SOCIALIZADORES DEL GÉNERO



FAMILIA:

En la Primera Encuesta sobre Discriminación en México (2005) 21% la población mexicana piensa que es normal que los padres prohíban más actividades a las mujeres que a los hombres y 15% de las y los mexicanos piensan que hay que invertir menos dinero en la educación de las hijas porque éstas se casarán en algún momento y serán mantenidas por sus maridos.

REFLEXIONA

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

ESCUELA:

Las instituciones del Sistema Educativo están impregnadas de sexismo en el trato y los contenidos del aprendizaje. Con frecuencia existe un currículum oculto que restringe el desarrollo de las niñas y las adolescentes en aquellas capacidades que se consideran masculinas.

MERCADO DE TRABAJO:

Feminización de ciertas ocupaciones (enfermeras, maestras, psicólogas, cocineras y servicios domésticos).

Diferencias salariales.

Obstáculos para acceder a puestos con poder de decisión.

Establecimiento de la doble jornada de trabajo femenina.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN:

Basta con observar los comerciales de productos de limpieza y/o del hogar para darnos cuenta cómo se refuerzan los papeles reproductivos de las mujeres y se menosprecian las cualidades femeninas que aluden a la autonomía, el valor o la independencia económica o sexual.

CULTURA TRADICIONAL DE GÉNERO:

Esto se hace a través de las prácticas, creencias y símbolos que continuamente naturalizan las diferencias entre mujeres y hombres y justifican la desigualdad de género. Situación que inhibe el cambio y censura las diferencias y la diversidad social.

ESTADO

Esta institución ha sido fundamental en la construcción de la desigualdad de género.

Las mujeres obtuvieron su derecho a elegir y ser electas con un siglo de retraso, y aún no ha garantizado su plena incorporación en los procesos de toma de decisión pública.

Fue sino hasta mediados del siglo XX que el Estado inició una lenta marcha para incorporar el principio de igualdad jurídica entre mujeres y hombres en las Constituciones y establecer en consecuencia la responsabilidad estatal y los mecanismos para tutelar y hacer exigibles los derechos.

Este proceso se ha visto acelerado por la aprobación de un conjunto de instrumentos y convenciones internacionales que le obligan a implementar políticas de equidad y de acción afirmativa.

BRECHAS DE GÉNERO

BRECHAS DE GÉNERO

La introducción del género en el análisis social trajo consigo posturas novedosas que cuestionaron una serie de supuestos dominantes en ese momento, por ejemplo:

En primer lugar supuso la idea de variabilidad: toda vez que ser mujer u hombre es un constructo cultural, entonces sus definiciones varían de acuerdo al grupo social de pertenencia.

En segundo lugar, configura una idea relacional: el género como construcción social de las diferencias sexuales, alude a las distinciones entre femenino y masculino, y a las relaciones entre ellos.

En tercer lugar, saca a escena el principio de la multiplicidad de elementos que constituyen la identidad de los sujetos, toda vez que el género será experimentado y definido de modo particular dependiendo de su pertenencia étnica, de clase, edad, etc.

Por último, emerge la idea de posicionamiento: un análisis de género supondrá el estudio del contexto en el que se dan las relaciones entre hombres y mujeres, y los desplazamientos que viven éstos al interior de las jerarquías. Lo anterior permitió no sólo conocer las relaciones de género sino abrir la posibilidad de transformar esas relaciones; es decir, no se queda en la inmutabilidad de la subordinación de las mujeres.

El género se convierte entonces en perspectiva analítica, en modelo de interpretación; en una forma de pensamiento capaz de reconocer lo sexual como sistema de diferenciación social, como sistema de distinción y como estructura de prestigio, que coexiste y se articula con otras estructuras de organización diferencial de los sujetos, como es la etnia y la clase.

¿QUÉ REVELA UN ANÁLISIS SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Aplicado al proceso de desarrollo, el análisis de género mide:

¿Cuánto influyen los programas y políticas en las mujeres y en los hombres de manera diferencial?

El costo social que implica para las familias y las comunidades.

La calidad de vida de hombres y mujeres.

La doble carga en las mujeres por la crianza y educación de hijos e hijas, el trabajo remunerado, y la organización y mantenimiento del hogar.

¿CÓMO ANALIZAR LAS RELACIONES DE GÉNERO?

Para tal efecto, es necesario cuestionar toda acción, política y estrategia de desarrollo a partir de las siguientes preguntas:

¿CUÁL ES LA CONDICIÓN Y POSICIÓN DE LAS MUJERES/HOMBRES EN EL SECTOR...?

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

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

¿CUÁL ES EL GRADO DE ACCESO Y CONTROL DE RECURSOS Y BENEFICIOS QUE TIENEN MUJERES Y HOMBRES DEL SECTOR...?

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

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

¿LAS POLÍTICAS ABORDADAS POR EL SECTOR... OFRECEN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?

Ofrecer igualdad de oportunidades implica la articulación –por parte de los poderes públicos– de políticas que consideran a las mujeres como sujetos de pleno derecho en todos los ámbitos de la vida social, superando las políticas centradas sólo en la “protección” de las mujeres, mediante programas de acciones afirmativas en la educación, la política, la salud, la cultura, etcétera.

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

Aquí se incorpora el concepto de equidad, cuyo significado se vincula con el ámbito de la justicia.

¿EXISTEN DATOS DIAGNÓSTICOS DESAGREGADOS POR SEXO QUE PERMITAN IDENTIFICAR LA BRECHA EXISTENTE ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR...?

Actualmente sólo hay 12 mujeres elegidas jefas de Estado o de gobierno, entre un total de aproximadamente 200 jefas y jefes en el mundo.

Solo 23% de las empresas de la Unión Europea eran propiedad de mujeres en 2004.

De los 550 millones de trabajadores pobres del mundo, se estima que 330 millones, o 60% son mujeres (OIT)

En 2006, la brecha salarial de género en algunos países alcanzó entre 30% y 40%. Esto significa que: las mujeres ganan entre 30% y 40% menos que los hombres.

De los 17 millones de mujeres entre 15 y 49 años que viven con VIH/SIDA, 98% vive en países en desarrollo (77% en África Subsahariana) (OMS).

Las mujeres realizan 52 por ciento de las horas trabajadas en el mundo, pero sólo es pagado un tercio de estas horas.

Las mujeres son dueñas de sólo 10 por ciento del dinero que circula y de uno por ciento de la tierra cultivada en el planeta.

Cada minuto muere una mujer debido a complicaciones derivadas del embarazo y del parto.

Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), 50 por ciento de las mujeres embarazadas en todo el mundo padece de anemia

¿CÓMO SE PLANTEA, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, SOLUCIONAR LOS DESEQUILIBRIOS QUE EXISTEN ENTRE HOMBRES Y MUJERES?

Redistribuir equitativamente las actividades entre los sexos (en los ámbitos público y privado).

Valorar de manera justa los distintos trabajos que realicen hombres y mujeres (trabajo doméstico, servicios, etcétera).

Modificar estructuras sociales, mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.

Fortalecer el poder de gestión y decisión de las mujeres.

¿Qué ganan las mujeres y los hombres con el cambio en las relaciones de género?

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

Para concluir: MITOS Y ACLARACIONES

Afirmaciones comunes	Ideas para reflexionar....
<p>No hay nada que aprender sobre ser mujer o ser hombre ya que todo es natural</p>	<p>La perspectiva de género permite hacer visible las inequidades y desigualdades con que crecimos mujeres y hombres, y sus efectos en la sociedad.</p>
<p>La igualdad entre hombres y mujeres ya se logró. Las mujeres ya pueden hacer lo mismo que los hombres</p>	<p>Efectivamente en nuestras sociedades se vienen realizando un conjunto de cambios que colocan a las mujeres en mejor posición para acceder a los recursos o ciertos derechos comparados con otras generaciones de mujeres.</p> <p>Sin embargo aún persisten brechas de inequidad que reflejan el límite de las transformaciones emprendidas y al mismo tiempo reflejan los desafíos pendientes. Por ello es importante reconocer el atraso de las mujeres en casi todos los ámbitos de la vida social, es un problema que atañe tanto a hombres como mujeres pues tiene consecuencias negativas para el desarrollo de la sociedad en su conjunto</p>

<p>El género se relaciona con el feminismo y busca la revancha de las mujeres contra los hombres</p>	<p>Efectivamente el término de género tiene un vínculo con el movimiento feminista, sin embargo hay una serie de estereotipos que promueven una falsa idea de los diversos objetivos y corrientes del feminismo, así como de los objetivos de la perspectiva de género.</p> <p>Tanto el movimiento feminista como la PEG promueve la transformación de las relaciones entre mujeres y hombres, sin embargo ese cambio no se trata de una “revancha” sino de alcanzar situaciones equitativas para mujeres y hombres.</p>
---	--

<p>Son las mujeres las que reproducen los estereotipos de género, pues son las que educan a sus hijas e hijos en las costumbres machistas</p>	<p>Esta posición desconoce que las mujeres son parte de las relaciones de género y que ellas no son las únicas responsables de su conformación. De igual forma, en la educación y socialización de los y las hijas, padres y madres desempeñan un papel así como lo hacen las instituciones educativas, la iglesia, el lenguaje, etc.</p>
<p>Los hombres y las mujeres somos seres complementarios</p>	<p>Esta posición ha resultado en actos de exclusión y marginación sexista, ya que obstaculiza el reconocimiento de hombres y mujeres como personas con intereses, derechos y potencialidades iguales, así como tiende a reforzar la idea de identidades dadas por naturaleza y a invisibilizar la naturaleza de los conflictos domésticos.</p> <p>Bajo el mito de que las mujeres están hechas para la casa y los hombres para la calle y el trabajo, no se da paso a la modificación de la división sexual del trabajo.</p>

PARA ELIMINAR EL LENGUAJE SEXISTA DE LA APF

Criterio	Expresión sexista	Lenguaje incluyente
1. El uso de genéricos	El hombre ha creado sistemas... El mexicano...	La humanidad ha creado sistema... El pueblo mexicano
2. El uso de abstractos	Es responsabilidad de cada jefe de departamento El supervisor emitirá su opinión	Es responsabilidad de las jefaturas de departamento Quien supervise emitirá su opinión
3. El uso de pronombres	Los trabajadores deben 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: Interesado:	Estimado/a: Interesado (a):
5. El uso de títulos académicos	El médico Teresa Peralta... Las enfermeras...	La médica Teresa Peralta... El personal de enfermería...

6. El uso de los tratamientos de cortesía Eliminación de la distinción señora/señorita, pues hace una distinción entre las mujeres casadas y solteras. Utilizar el término "señora", equivalente a "señor" que se aplica al margen del estado civil.	La señorita profesora de matemáticas. La señorita presidenta....	La profesora de matemáticas.. La presidenta..
7. El androcentrismo	Los altos funcionarios y sus esposas	Altas funcionarias y funcionarios y sus cónyuges
8. El uso de la arroba El arroba no es un signo lingüístico y su uso para designar el masculino y femenino es incorrecto.	Servidores y servidoras Directores y directoras	Servidores y servidoras El cuerpo directivo....
9. Los grupos en situación de exclusión	Los indígenas La mujer Los enfermos de SIDA	Los y las indígenas Las mujeres Las personas que viven con VIH-SIDA
10.- El uso de diminutivos	Las mujercitas Los viejitos Los cieguitos, los mongolitos, los sorditos..	Las mujeres Las personas adultas mayores Las personas con discapacidad

INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La institucionalización busca reorganizar las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de igualdad jurídica y equidad de género. Busca impactar diversos ámbitos bajo un enfoque de equidad: el Estado (Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial) la familia, el mercado, la educación, medios de comunicación, entre otros.

Su ocurrencia puede darse tanto en el nivel formal como en los aspectos prácticos, simbólicos e imaginarios de una organización.

Los conceptos de transversalidad e institucionalización refieren a procesos diferentes, siendo la transversalidad un medio para la institucionalización.

TRANSVERSALIDAD

La transversalidad de la perspectiva de género ha sido el término que, en español, se le ha dado a la noción que en inglés se conoce como “gender mainstreaming”.

El sentido principal otorgado a esta noción, ha sido incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas pública, de manera que mujeres y hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

El objetivo de la transversalidad es transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

REQUISITOS

1. Voluntad política

- Legislación a favor de la igualdad
- Mecanismos de vigilancia
- Políticas de equidad y acciones dirigidas a los intereses de h y m
- Investigación y capacitación
- Aumento de la conciencia social

II. Estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género.

III. Conocimiento amplio del tema de género. Alianzas expertas-académicas- funcionario(as) públicos(as).

IV. Conocimiento del sistema administrativo donde se hospedará la estrategia.

V. Fondos suficientes y recursos humanos.

VI. Participación política de las mujeres y acceso a puestos de toma de decisión para asegurar la diversidad de valores, intereses y experiencia.

ACTORES

Poder Ejecutivo a través de las 27 Secretarías y Dependencias que establece la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

*Poder Legislativo

Poder Judicial

Secretaría de la Función Pública

Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres Estatales y Municipales (MAM's).

Congresos Locales

Organismos de la Sociedad Civil (OSC)

Academia

Iniciativa privada

Medios de Comunicación

PASOS BÁSICOS PARA LA INCLUSIÓN TRANSVERSAL DEL GÉNERO

Incluir el género en la agenda institucional de las políticas públicas. Este paso supone replantear las concepciones imperantes sobre la desigualdad de género y valorar el impacto que los servicios y bienes tienen sobre las relaciones el balance de equidad entre mujeres y hombres.

Promover la coordinación política intersectorial, a fin de garantizar la alineación sectorial con los objetivos previstos.

Construir indicadores de género. Esto no es una tarea estrictamente estadística, pues supone contar con un modelo teórico, y estadísticas que permitan cuantificar la magnitud de la desigualdad y monitorear el impacto de las acciones públicas.

Planear las estrategias de transversalidad y contar con recursos para dar sostenibilidad al proceso. Una vez que las prioridades de género hayan sido establecidas en la agenda de las instituciones, es necesario desarrollar estrategias que identifiquen los cambios que se requieren en los diversos procesos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

Por otra parte, se requiere presupuestar los cambios, por lo que la inclusión de estas acciones en el presupuesto operativo anual es indispensable para disponer de recursos que viabilicen las transformaciones buscadas.

Monitorear el seguimiento y ejecución de las acciones de transversalidad. Para que un plan de intervención tenga éxito es necesario desarrollar una estrategia de monitoreo y seguimiento que permita identificar los obstáculos en el camino y las vías alternativas para superarlos.

Crear una cultura organizacional a fin a las innovaciones que supone la incorporación del género. Para generar un ambiente propicio a los cambios y a la equidad. La generación de este ambiente pasa por la transformación de las inequidades presentes en el ambiente de trabajo; por ejemplo, brechas salariales, promoción de puestos, prevención del hostigamiento sexual y buen trato y no discriminación a las mujeres ni aquellas personas con preferencias sexuales distintas, con capacidades diferentes, entre otros.

Contar con sistema de interlocución con la sociedad y los grupos organizados de mujeres. Para que las políticas públicas sean pertinentes y adecuadas a las necesidades de la población se requiere establecer canales de comunicación y consulta ciudadana. En relación a las mujeres, estos canales son indispensables, dada la marginalidad con que los intereses y demandas femeninas han sido incorporadas en las políticas del Estado.

PLATAFORMA DE TRANSVERSALIDAD: RETOS PARA SU IMPLEMENTACIÓN

Planeación

Analizar y reorientar los procesos que reproducen desigualdades y discriminación de género en función de considerar a mujeres y hombres en su condición de agentes de cambio. Se deberán integrar en análisis y diagnósticos el uso de estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género, que hagan visible las necesidades diferenciadas, así como valorar los posibles impactos de una acción pública para mujeres y hombres.

RETOS: Contar con sistemas de información estadística con perspectiva de género en todas las Secretarías y Dependencias del Estado a nivel Federal, Estatal y Municipal.

Establecer Unidades Responsables de Género con recursos suficientes y alto nivel de decisión, en la estructura orgánica de las Secretarías y Dependencias Federales, para establecer, dar seguimiento y evaluar acciones, políticas y programas sectoriales en el cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad.

Generar informes periódicos sobre avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que den cuenta del progreso así como las tendencias, resultados y efecto de los programas, planes y políticas en la materia.

PRESUPUESTO PÚBLICOS

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

RETOS

Asegurar el seguimiento y transparencia de las acciones y programas de la política nacional de igualdad y equidad de género, en la integración, ejecución y rendición de cuentas del presupuesto y gasto público.

Evaluación desde la perspectiva de género de los programas federales sujetos a reglas de operación y con presupuestos etiquetados.

Incorporar la perspectiva de género en el Programa de Mejora de la Gestión, y en el Presupuesto Basado en Resultados.

ARMONIZACIÓN LEGISLATIVA

Con la finalidad de obtener la garantía de pleno ejercicio y respeto de los derechos humanos de las mujeres, resulta necesario que el marco jurídico federal y local cuente con normas que respondan a las necesidades y realidad social de las mujeres, por ello se requiere incluir en nuestro marco jurídico los principios que establecen los instrumentos internacionales.

La incorporación de las demandas de las mujeres en la agenda legislativa, constituye un proceso cuya práctica se encuentra en construcción, lo cual se realiza a través de los mecanismos de cabildeo político y de presión social. Para tal efecto han sido centrales las Comisiones de Equidad de Género del Congreso de la Unión y Congresos Locales, cuyo objetivo es impulsar iniciativas de ley que respondan a las demandas de las mujeres y que garanticen la igualdad entre estas y los hombres.

ARMONIZACIÓN LEGISLATIVA

RETOS:

Garantizar que en el marco jurídico mexicano y de las entidades la salvaguarda de los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, la igualdad de trato y la aplicación de acciones afirmativas.

Impulsar la armonización de la legislación en las entidades federativas conforme a las leyes generales de igualdad y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, así como la homologación de los códigos penales, civiles y de procedimientos conforme a los Tratados Internacionales.

CULTURA INSTITUCIONAL

La cultura institucional se define como un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Desde la perspectiva de género, las instituciones reproducen los esquemas de desigualdad y discriminación a través de normas, lenguaje, imágenes, relación laboral y la capacitación. Por ello, es necesario un cambio de cultura en las entidades y dependencias del sector público.

CULTURA INSTITUCIONAL

RETOS

Impulsar la adopción de medidas especiales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de los servidores públicos.

Emitir lineamientos en coordinación con las instancias normativas para modificar la cultura laboral y establecer una política pública de conciliación de la vida laboral y familiar entre mujeres y hombres.

Garantizar la no discriminación y la equidad en las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.

Establecer procesos transparentes y de igualdad de género en la promoción de ascensos a los cargos de toma de decisión.

Establecer un Código de Conducta para eliminar el hostigamiento sexual, formalizar lineamientos y procedimientos claros y transparentes de denuncia y sanción en el servicio público.

Hacer efectivo el acceso a guarderías infantiles para las y los trabajadores, en todos los centros de trabajo del sector público.

POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

¿QUÉ ES UNA POLÍTICA PÚBLICA?

Es un eje de acción sobre el que el gobierno decide actuar y asigna para ello recursos y procedimientos.

Se presenta como un programa de acción gubernamental en un sector de la sociedad y espacio geográfico determinado.

Se expresa como una forma de intervención, reglamentación, provisión de un servicio, etc.

¿QUÉ INFLUYE EN LAS POLÍTICAS?

- Voluntad política
- Intereses sociales, políticos y económicos
- Presión social
- Reglamentación
- Presupuesto

¿QUIÉN ELABORA POLÍTICAS PÚBLICAS?

Puede haber debates sobre el tema pero el único actor que elabora políticas públicas es el Estado.

POLÍTICAS DE EQUIDAD

Son estrategias para corregir los desequilibrios existentes entre las personas, en razón de su pertenencia a grupos discriminados en función del sexo, pertenencia étnica, color, religión, clase, etc.

POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO

Están dirigidas a contrarrestar las desventajas sociales asociadas a la diferencia sexual.

Son acciones de justicia deliberada que buscan compensar las desventajas que viven, principalmente, las mujeres.

Las políticas de equidad de género reciben un impulso en la década de los 70, en el marco de la Década de la Mujer (ONU).

Ingresan a la agenda de los gobierno a raíz de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, en 1995.

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

EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS
I. ENFOQUE DE IGUALDAD DE TRATO
 Políticas desarrolladas entre los años 50-70, basadas en el concepto liberal de igualdad: "Todas las personas son iguales ante la ley".
 Se impulsó el reconocimiento de la igualdad de los derechos civiles y políticos, igualdad en el trabajo. Fue el enfoque que orientó las políticas sustentadas en la estrategia de incorporar a las mujeres al desarrollo (MED). Son insuficientes porque no toman en cuenta la influencia del contexto social y los sesgos sexistas impresos en las normas y valores de las instituciones.
 Mantiene la división público-privado, siendo perseguida la igualdad de las mujeres sólo en el ámbito público.
 Es un modelo reparador de las necesidades de las mujeres, pero no toma en cuenta el carácter estructural de desigualdad de género.

ENFOQUE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

A mediados de los 80s, la magnitud de la pobreza femenina y de la violencia de género, condujo a la necesidad de desarrollar políticas diferenciadas que permitieran igualar las oportunidades entre mujeres y hombres, partiendo de acciones afirmativas.

Su objetivo es cerrar brechas de participación, capacidad, oportunidades, patrimonio y protección entre mujeres y hombres.

Impulsa reformas legales, promoción de la educación, la salud, la información sobre derechos.

Se trata de acciones focalizadas, que no modifican la orientación general de la política de la corriente principal.

Se identifican con la perspectiva GED: diferencia de necesidades, análisis de roles, acceso a recursos. Trato diferenciado e igual valor a las contribuciones de mujeres y hombres

Problemas: el acceso de las mujeres al mundo público no transforma las relaciones de género.

No modifican los modelos de género subyacentes en las instituciones, normas, valores.

Son políticas sectorizadas, con impactos parciales.

ENFOQUE DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Su inicio se produce a fines de los 80s, a partir de las críticas a la estrategia GED, que aborda síntomas, pero no causas y mantiene un espacio marginal
Plantea reformas estructurales al sistema de género

Se propone como una estrategia integral para la inclusión de la PEG en todo el aparato público.
Es un modelo de cambio de las relaciones de género, propone nuevos estándares tanto para mujeres como para hombres.

Supone la integración sistemática de las situaciones, intereses, prioridades y necesidades propias de las mujeres en todas las políticas de Estado, con miras a promover y velar por la equidad entre mujeres y hombres (Consejo de Europa 1997).

Se vincula a la nueva agenda modernizadora y democratizadora del Estado, por la exigencia de que éste esté a la medida de las necesidades específicas de cada grupo social.

Busca incorporar el enfoque de género en el quehacer rutinario de las instituciones, más que concentrarlo en un sector.

ENFOQUE DE LA PARIDAD Y LA GENERIZACIÓN CIUDADANA

Referido inicialmente a la proporcionalidad 50-50 de mujeres y hombres en todos los órganos de decisión y representación. (Democracia paritaria. Manifiesto de la Declaración de Atenas, 1992)

EN CONSECUENCIA, UNA POLÍTICA DE GÉNERO DEBE:

Cambiar el enfoque básico de la intervención (ejecución de políticas), más que desarrollar actividades paralelas. No se trata de realizar innumerables programas, sino de revisar el enfoque con que se aplican.

Tener claro que el objetivo general es erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres. Las actividades específicas con mujeres deben contribuir a este logro.

Prestar atención al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres.

Involucrar a los hombres en la lucha por la equidad de género. Es pertinente explicar que ésta nunca debe interpretarse como una guerra entre los sexos, sino como un reordenamiento en el que todos y todas ganamos.

Ser parte de las políticas institucionales y no sólo instrumento de un grupo de expertas.

Contar con recursos humanos calificados y fondos suficientes para poder ejecutarse.

INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA ES UNA OBLIGACIÓN JURÍDICA, SUSTENTADA EN DIFERENTES ORDENAMIENTOS:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual se explicita que queda prohibida toda discriminación motivada por el género (Artículo 1) y que hombres y mujeres somos iguales ante la ley (Artículo 4).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

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

La Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Pekín+5

La ley que crea el Instituto Nacional de las Mujeres, cuyas disposiciones son de orden público y de observancia general en toda la república en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD).

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que quienes trabajamos en la Administración Pública Federal debemos ser garantes de su cumplimiento y colaborar, con nuestro ejemplo, en la construcción de un México justo y democrático.

1. Reclutamiento, selección y promoción equitativas

Valorar abierta e imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres, favoreciendo la participación equilibrada de unas y otros que aspiren a ocupar puestos en los diferentes niveles de la institución, incluyendo los de mando y de dirección.

II. Capacitación para mujeres y hombres

Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de capacitación y formación que desarrollen sus potencialidades y favorezcan su crecimiento profesional y personal.

1III. Consideración y apoyo al ejercicio de la maternidad y la paternidad

Hacer posible una estructura laboral que contemple y concilie las responsabilidades laborales con aquellas que se derivan de la maternidad y la paternidad.

IV. Supresión de la solicitud del certificado de no embarazo

No considerar la maternidad como impedimento para la promoción laboral de las mujeres, ni condicionar la contratación o permanencia laboral de una mujer a la exhibición de un certificado de no gravidez o al compromiso de no embarazo.

V. Igual remuneración para mujeres y hombres en igualdad de género

Garantizar que a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponde la misma remuneración tanto para mujeres como para hombres.

VI. Asignación de tareas y estereotipos de género

Todas las tareas, incluidas las de servicio, pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres. No asignar en función de estereotipos sexuales, sino según las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas.

VII. Supresión del lenguaje discriminatorio

No permitir el uso del lenguaje discriminatorio o excluyente, que implique un trato desigual u ofensivo para las mujeres y los hombres en su diversidad.

VIII. Combate al acoso sexual y al abuso de poder

Respetar la dignidad e intimidad de mujeres y hombres, quienes tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea ésta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual. El acoso sexual para las mujeres y hombres en cualquiera de sus formas no debe tener cabida.

IX. Hechos discriminatorios

Denunciar y, en su caso, corregir todo acto de discriminación hacia mujeres y hombres, así como aquellas acciones que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

X. Trato respetuoso y equitativo

Mantener siempre una conducta respetuosa y cortés en el trato hacia las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía.

PROGRAMA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2007-2012 OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

Ejes y Objetivos del PND	Objetivos Estratégicos del PROIGUALDAD
<p>O. E. 1. Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la administración pública federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado. Contribuye al cumplimiento del Eje 1, objetivos : 7 y 9; Eje 3, objetivos : 16 y 18; Eje 5, objetivos : 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 10 del PND.</p>	<p>Busca construir una administración pública que brinde condiciones de igualdad a hombres y mujeres en todos los ámbitos de la actividad de Gobierno, mediante la adopción de una política de transversalidad que involucra el trabajo de la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, así como a los poderes Legislativo y Judicial, y el sector privado. La transversalidad de la perspectiva de género es el proceso por el cual se valoran las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe en materia de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Ejes y Objetivos del PND	Objetivos Estratégicos del PROIGUALDAD
<p>O. E. 2. Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.</p> <p>Contribuye al cumplimiento del Eje 1, objetivos: 1, 2, 6, 9 y 12; Eje 3, objetivos: 15 y 16; Eje 5, objetivos: 7 y 10 del PND.</p>	<p>Busca crear, establecer, consolidar e impulsar las condiciones para garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres ante la Ley, y la protección de los derechos de mujeres y hombres en forma igualitaria, con el apoyo de leyes vigentes en correspondencia con las Convenciones Internacionales, que potencien un desarrollo humano equitativo, de libre tránsito y de respeto a las personas y a su patrimonio.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

Ejes y Objetivos del PND	Objetivos Estratégicos del PROIGUALDAD
<p>O. E. 3. Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.</p> <p>Contribuye al cumplimiento del Eje 1, objetivos: 4, 5, 8, 9, 12, 13, 14 y 16; Eje 3, objetivos: 16 y 18; Objetivo 10 del Eje 5 del PND.</p>	<p>Se orienta a crear las condiciones que propicien el conocimiento de los derechos humanos entre la población y faciliten la denuncia de delitos de género, a fomentar una cultura de impartición de justicia con perspectiva de género que sea objetiva, igualitaria e imparcial, para que se garantice el libre desarrollo de mujeres y hombres, y contribuir de esta manera a aumentar la confianza de la población en el marco legal y las instituciones que imparten justicia.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Ejes y Objetivos del PND	Objetivos Estratégicos del PROIGUALDAD
<p>O. E. 4. Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.</p> <p>Contribuye al cumplimiento del Eje 1, objetivos: 2, 5, 7, 12 y 16; Eje 3, objetivos: 16 y 18; Eje 5, objetivo: 7 del PND.</p>	<p>Comprende las acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, mediante la aplicación de una política pública que brinde garantías para su seguridad e integridad física, que al mismo tiempo permita un desarrollo igualitario entre mujeres y hombres, y garantice el ejercicio primordial de la libertad de las mujeres en un entorno social propicio.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5

Ejes y Objetivos del PND	Objetivos Estratégicos del PROIGUALDAD
<p>O. E. 5. Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.</p> <p>Contribuye al cumplimiento del Eje 2, objetivos: 7, 16 y 17; Eje 3, objetivos: 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20 y 23; Eje 4, objetivo 1; Eje 5, objetivo 10 del PND.</p>	<p>Se enfoca en disminuir las brechas de desigualdad en el desarrollo de las capacidades de mujeres y hombres, mediante la creación y fortalecimiento de condiciones que permitan a las mujeres acceder de forma igualitaria a los servicios básicos de educación, salud, acceso a créditos, a la tenencia de la tierra y oportunidades productivas, así como el acceso a empleos con el objeto de mejorar las condiciones de vida de las mujeres y contribuir a superar la pobreza.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6

Ejes y Objetivos del PND	Objetivos Estratégicos del PROIGUALDAD
<p>O. E. 6. Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo</p> <p>Contribuye al cumplimiento del Eje 1, objetivo 3; Eje 2, objetivos: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 14, 16 y 17; Eje 3, objetivos: 2, 16 y 18; Eje 4, objetivos: 1, 2, 4, 5, 13 y 14 del PND.</p>	<p>Se orienta a la construcción de las condiciones que propicien el reconocimiento de la contribución de las mujeres a la vida económica del país y el bienestar de los mexicanos, así como a la eliminación de las barreras a su plena participación en la economía nacional, a través de la aplicación de políticas públicas que brinden condiciones de igualdad que redundarán en aumentos en la competitividad de México en el mundo.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7

Ejes y Objetivos del PND	Objetivos Estratégicos del PROIGUALDAD
<p>O. E. 7. Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el estado y consolidar la cultura democrática.</p> <p>Contribuye al cumplimiento del Eje 3, objetivo: 16; Eje 5, objetivos: 1, 2 y 6 del PND.</p>	<p>Garantiza que las mujeres y hombres vivan la democracia de forma igualitaria, con la posibilidad de acceder a cargos de elección popular y de toma de decisiones en todos los ámbitos de gobierno y poderes del Estado, en las estructuras internas de los partidos políticos y organizaciones sociales, logrando el fortalecimiento de la vida democrática en el país.</p>

INSTITUTO SINALOENSE DE LAS MUJERES



Gobierno del Estado