
GUÍA PARA LA
INCORPORACIÓN DE LA
**PERSPECTIVA
DE GÉNERO**



Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos

SECRETARIO DE RELACIONES EXTERIORES

José Antonio Meade Kuribreña

OFICIAL MAYOR

Ignacio Ernesto Vázquez Chavolla

DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO EXTERIOR Y DE RECURSOS HUMANOS

Francisco Javier Díaz Corzas

SUBDIRECTORA DE LA OFICINA DE IGUALDAD DE GÉNERO

María Margarita Cortés Cid

SRE 323.34 C828	Cortés Cid, María Margarita. Guía para la incorporación de la perspectiva de género / María Margarita Cortés Cid, Yaiza Rodríguez Gutiérrez y Alejandra Muñoz López. -- México: Secretaría de Relaciones Exteriores, Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos, 2014. 100 p. ISBN 978-607-446-061-2 1. Mujeres - Derechos. 2. Equidad (Derecho). 3. Mujeres - Condiciones sociales. 4. Roles sexuales I. Rodríguez Gutiérrez, Yaiza, coaut. II. Muñoz López, Alejandra, coaut. III. México. Secretaría de Relaciones Exteriores. Oficialía Mayor. Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos. IV. t.
-----------------------	---

Primera edición, 2014

D.R. © Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos
Secretaría de Relaciones Exteriores
Plaza Juárez 20, Centro Histórico
Delegación Cuauhtémoc, 06010, México, D.F.

Impreso en México/*Printed in Mexico*

CONTENIDO

- 7** Presentación
- 11** Introducción
- 13** Capítulo I. Sistema sexo/género
- 21** Capítulo II. Roles y estereotipos de género
- 31** Capítulo III. Lenguaje incluyente
- 43** Capítulo IV. Incorporación de la perspectiva de género
- 53** Capítulo V. Enfoques de políticas de igualdad
- 67** Capítulo VI. Marco normativo nacional e internacional
- 83** Materiales. Oficina Igualdad de Género
- 88** Respuesta a los ejercicios
- 91** Glosario
- 95** Bibliografía

PRESENTACIÓN

La Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) impulsa y promueve en el ámbito internacional la defensa y la promoción de la igualdad de género. Defender esos derechos en el escenario internacional implica garantizarlos también en nuestro entorno laboral.

Para garantizar estos derechos se requiere consolidar la Agenda de Género al interior de la Cancillería como un referente en materia de igualdad de género dentro de la Administración Pública, al tener como principio rector la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la transversalización e incorporación de la perspectiva de género en las políticas, estrategias, programas y actividades de la dependencia.

Esto en concordancia con los compromisos adquiridos por México en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), así como en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Belem do Pará”, entre otros.

En el ámbito nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1° prohíbe todas las formas de discriminación, incluyendo la basada en el género, así mismo el artículo 4° establece que hombres y mujeres son iguales ante la Ley. Estos artículos dan vida a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

De igual manera, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018 es el primero en su tipo que establece como uno de sus ejes transversales la perspectiva de género, ya que integra acciones orientadas a garantizar la igualdad sustantiva y a evitar que las diferencias por motivos de género traigan consigo desigualdad, exclusión y discriminación.

Incorporar la perspectiva de género a las acciones del Plan Nacional de Desarrollo significa detonar cambios profundos que impacten al interior de las dependencias de la Administración Pública Federal en la cultura institucional y en los programas que cada dependencia tenga a su cargo, lo anterior a fin de contrarrestar la reproducción de comportamientos que deriven en desigualdad y que puedan repercutir negativamente en el cumplimiento de la encomienda de los objetivos establecidos en la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En esta misma línea, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD 2013-2018) se consolida como una estrategia que busca materializar el cumplimiento al marco normativo internacional y nacional en la materia; en atención al eje señalado en el PND se desarrolló una estrategia transversal para incorporar la perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno.

Los ejes rectores para la institucionalización de la perspectiva de género se expresan en seis objetivos transversales alineados con las cinco metas del PND que son: igualdad sustantiva, políticas culturales y medios de comunicación, igualdad jurídica, procuración e impartición de justicia y erradicación de la violencia, agencia, autonomía económica y acceso a recursos productivos, bienestar y desarrollo humano, así como la participación política y social.

Esta estrategia transversal tiene el propósito de abonar el camino hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres y las niñas a través de la integración de la perspectiva de género en

los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales de la Administración Pública Federal. En estricto sentido cada dependencia gubernamental debe diseñar e implementar su propio PROIGUALDAD.

Por su parte la SRE en su Programa Sectorial cuenta con una estrategia transversal en materia de igualdad de género integrada por 28 líneas de acción que se convierten en un mapa de ruta de los trabajos que realiza la dependencia a fin de lograr la igualdad sustantiva.

De manera paulatina, la SRE ha desarrollado un programa de trabajo orientado a transformar las relaciones de género, el cual se ha concentrado en realizar acciones en materia de incorporación de la perspectiva de género en las políticas, acciones y actividades laborales al interior de la dependencia, de las cuales se destacan la elaboración del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Relaciones Exteriores (2009-2012), el Procedimiento para la Atención de Casos de presunto Hostigamiento y Acoso Sexual (2011) y el Diagnóstico *Transversalización de la Perspectiva de Género en materia de Cultura Institucional* (2012)¹, este último con el objeto de conocer el estado que guarda la igualdad de género en la Cancillería.

Adicional a este diagnóstico, durante el 2013 se realizó una intensa campaña de sensibilización y capacitación y formación en género, la cual permitió capacitar a 527 funcionarios(as) públicos(as), así como actualizar y conformar un plan de trabajo con la Red de Enlaces de Género integrada por 243 enlaces distribuidos tanto en México como en el exterior.

Por otra parte, se ha desarrollado un programa de actividades dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así mismo se realizó la actualización del Procedimiento para la Atención de Casos de Presunto Hostigamiento y Acoso Sexual (HYAS) en la SRE.

Es así que esta *Guía para la incorporación de la perspectiva de género* en la Secretaría de Relaciones Exteriores

¹ Para conocer más información consulta el link:
<https://extranet.sre.gob.mx/proigualdad/tgcg.pdf>

forma parte de las acciones orientadas a garantizar la igualdad sustantiva y evitar que las diferencias por motivos de género traigan consigo desigualdad, exclusión y discriminación.

En este sentido, la Oficina de Igualdad de Género elaboró esta guía con el objeto de aportar elementos fundamentales y necesarios para incorporar la perspectiva de género en el quehacer laboral y sobre todo resaltar la importancia de construir relaciones sociales basadas en el respeto y la igualdad, principios enmarcados en la normatividad internacional y nacional.

Confiamos en que este material se convertirá en una herramienta de trabajo para el personal que integra la Secretaría de Relaciones Exteriores y en especial para las y los integrantes de la Red de Enlaces de Género.

INTRODUCCIÓN

Esta guía es de fácil acceso para las personas que se están acercando por primera vez al tema de género, su metodología es participativa y cuenta con ejercicios autoadministrados. El primer capítulo aporta elementos para comprender las categorías sexo/género, su diferenciación, así mismo para entender las relaciones entre las mujeres y los hombres.

El segundo capítulo permite identificar y diferenciar los roles y estereotipos de género que se reproducen en la sociedad y en las instituciones, propiciando desigualdades. En el tercer capítulo se presentan varias estrategias gramaticales orientadas a combatir el sexismo en el lenguaje, las cuales tienen el propósito de facilitar el uso del lenguaje incluyente en la Secretaría.

El cuarto capítulo se concentra en abordar la perspectiva de género como herramienta para analizar las relaciones sociales de poder entre las mujeres y los hombres. En el quinto capítulo se exponen los diferentes enfoques de políticas de igualdad y la diferenciación entre equidad e igualdad y, finalmente, en el sexto capítulo se presenta, de manera sucinta y esquemática, el marco normativo nacional e internacional que da sustento a la Política Nacional de Igualdad de Género en cada una de las instituciones que conforman la Administración Pública Federal, a fin de incorporarla e instrumentarla en su quehacer cotidiano.

Como parte de los esfuerzos realizados en la SRE para incorporar la perspectiva de género, la Oficina de

Igualdad de Género ha desarrollado el presente material con objeto de brindar una herramienta de trabajo y uso cotidiano que facilite la incursión en la materia, y permita sensibilizar al personal a fin de articular diferentes acciones encaminadas a lograr mayores condiciones de igualdad de género en la dependencia.

La importancia de la incorporación de la perspectiva de género, como se expuso en la presentación, responde a los mandatos y requerimientos internacionales como nacionales en materia de igualdad de género, así como a las necesidades latentes y específicas de la realidad institucional de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Por otra parte, su importancia radica en asegurar que tanto hombres como mujeres participen y se beneficien del desarrollo, así como visibilizar y eliminar las causas de desigualdad que producen discriminación, transformar las prácticas culturales e institucionales que reproducen la desigualdad de género y ayudar a mantener un equilibrio del poder que logre erradicar la violencia contra las mujeres y hombres en cualquier etapa y condición.

Con objeto de inducir el tema y tener una comprensión de la perspectiva de género, resulta oportuno analizar los conceptos que rodean esta perspectiva, por lo que en este apartado nos enfocaremos en comprender los conceptos de sexo y género.

Iniciaremos con el concepto de sexo a manera de preámbulo, para ello proponemos reflexionar sobre las siguientes preguntas:

- ¿Qué te viene a la mente cuando escuchas las palabras “sexo” y “género”?
- ¿Género es sinónimo de sexo?

Describe tus respuestas y al terminar este capítulo, te sugerimos leerlas y si lo consideras prudente precisarlas.

El concepto de sexo se refiere a un conjunto de características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas que definen el sexo de una persona (hombre o mujer), es decir, a aquellas diferencias biológicas visibles en los órganos genitales y las relacionadas con la procreación.

Cabe mencionar que el sexo está determinado genéticamente e incluye aspectos tales como los genes, la fórmula cromosómica, las gónadas (testículos u ovarios), los órganos sexuales externos e internos pélvicos, los niveles hormonales, (predominancia de andrógenos o de estrógenos y progesterona).

Los caracteres sexuales secundarios (características del vello y la voz, distribución de la grasa y volumen corporal, entre otros) y el dimorfismo sexo cerebral (funciones diferenciadas del sistema nervioso central). (Barrios, 2003: 1-2).

En el siguiente esquema se presentan los aspectos que caracterizan el sexo:

Mujer	Hombre
Cromosomas XX	Cromosomas XY
Mayor producción de estrógenos y progesterona.	Mayor producción de testosterona y andrógenos.
Ovarios que producen óvulos.	Testículos que producen espermatozoides.
Órganos sexuales internos (ovarios, trompas de Falopio, útero, cuello uterino y vagina).	Órganos sexuales internos (epidídimo, conducto deferente vesícula seminal y próstata).
Características de la pubertad (voz, vello en axilas y genitales, ensanchamiento de caderas, crecimiento de pechos).	Características de la pubertad (voz, vello en axilas y genitales, ensanchamiento de espalda, producción de espermatozoides).

Acción Afirmativa en Movimiento, A. C. (2013).

Sin embargo, todo este conjunto biológico se traduce en una diferenciación sexual que no determina por sí misma lo que debe ser, sentir, pensar y hacer una persona con cuerpo de mujer u hombre y tampoco la superioridad de un sexo sobre otro o las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, ya que es un hecho biológico.

Lo que ocurre es que estas características son interpretadas socioculturalmente y dotadas de significados. De manera que podemos hacer la alusión a que las categorías de sexo son “vasijas” que se “llenan” de contenidos sociales que determinan su actuación en el mundo. Es aquí donde entra el concepto de *género*.

El uso en español de la palabra Género –data apenas de hace tres décadas– y resulta difícil el acercamiento toda vez que carecemos de un concepto equivalente a *gender* (inglés) o a *Geschlecht* (alemán), cuyo significado refiere a la sociabilidad del sexo. En este sentido, el género es un término que utilizamos para hacer referencia a las distinciones socialmente construidas a partir de los sexos biológicos.

Aún en su vigésima segunda edición, el Diccionario de la Real Academia Española define al género como una clasificación o tipología aplicable a personas, telas o tejidos, obras literarias, obras de arte, o bien, a los nombres, pronombres, sustantivos y adjetivos.

En su acepción anglosajona, hasta los años cincuenta, los términos sexo y género eran utilizados de manera indistinta. Es el investigador John Money quien en 1955 acuña el término rol de género (*gender role*) para describir al conjunto de conductas socialmente atribuidas a las mujeres y a los hombres. Money, además, señala que ese papel, rol o identidad de género se adquiere por el estímulo social.

En el mismo tenor, Robert Stoller (1968), realizó investigaciones en niños y niñas con problemas anatómicos en la distinción de sus genitales, concluye que la identidad sexual de las mujeres y los hombres no es resultado directo del sexo biológico, sino de las pautas de socialización y

representación cultural sobre lo que significa ser mujer o ser hombre en un determinado contexto social.

En este sentido, sexo y género no son iguales ni pueden ser sinónimos. El sexo son las características biológicas (los genitales, el aparato reproductivo, las diferencias en las cargas hormonales entre mujeres y hombres), y al género corresponden todas las características que socialmente adjudicamos a las personas en función del sexo, por ejemplo: sensibilidad/rudeza; emotividad/racionalidad, así como los roles de cuidado y protección a las mujeres, de poder y control a los hombres y funciones ama de casa/proveedor que les asignamos a mujeres y hombres.

Sexo	Género
Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de las personas, que las definen como hombres o como mujeres.	Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual. A partir de lo anterior se determina el comportamiento, funciones, roles, valoración y tipo de relaciones entre mujeres y hombres.
Se nace con estas características.	Son construcciones socio-culturales que pueden ser modificadas porque son aprendidas.

Glosario de género, Instituto Nacional de las Mujeres, (2007).

Nacer con un sexo determinado tiende a definir las expectativas que tiene el conjunto de la sociedad sobre esa persona: la orientación que recibirá sobre lo que debe hacer, sentir y pensar, pero también sobre lo que no debe hacer, sentir ni pensar de acuerdo a su sexo.

Un ejemplo muy revelador de la asignación de género es el experimento realizado por el doctor Walter Mischel,

de la Universidad de Stanford en California. El doctor Mischel realizó un experimento de psicología social en el cunero de un hospital cercano a esta Universidad. El experimento consistía en que un grupo de estudiantes, profesionistas y otras personas que trabajaban en la Universidad, pasaran un rato mirando a las y los bebés recién nacidos, mientras apuntaban sus observaciones.

El doctor Mischel solicitó a las enfermeras del hospital que vistieran a los niños con cobijas rosas y a las niñas con cobijas azules. El ejercicio se realizó durante seis meses. Se obtuvo como resultado que las personas que participaron en el experimento se dejaron influir por el color de las cobijas, en este sentido se asignaron atributos y características “femeninas” a los niños y características y atributos “masculinos” a las niñas. Por ejemplo, señalaron que “los” bebés vestidos de azul eran más activos, dinámicos y fuertes, y que “las” bebés vestidas de rosa eran más delicadas, dulces y quietas (EDIAC, 2011:19).

Esta construcción social de ideas, creencias y tratos que se nos transmiten desde la gestación y tras nuestro nacimiento, es el género. Así, al hablar de género nos referimos a los roles, responsabilidades, derechos, relaciones e identidades de hombres y mujeres que se definen o atribuyen dentro de una sociedad y un contexto dado.

La definición de género nos remite a un concepto que hace posible “develar cómo es que cada sociedad y cultura le ha asignado un significado y valor desigual a la diferencia sexual-anatómica-fisiológica, y cómo es que de acuerdo a ésta se ha elaborado un conjunto de ideas, discursos y representaciones que permiten reglamentar y condicionar nuestra conducta” (Amorós, 2001: 11), a

El sexo son: las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de las personas, que las definen como hombres o como mujeres.

El género es una construcción social e histórica, elaborada sobre la base de la diferencia sexual, que ha configurado las relaciones entre las mujeres y los hombres.

Las desigualdades entre las mujeres y los hombres no se pueden explicar a partir de las diferencias anatómicas, sino por un trato y valoración inequitativos, los cuales reproducen la desigual distribución del poder que existe entre los sexos.

un modelo masculino o femenino hegemónico que impone la única forma “válida” de ser mujeres u hombres en la sociedad.

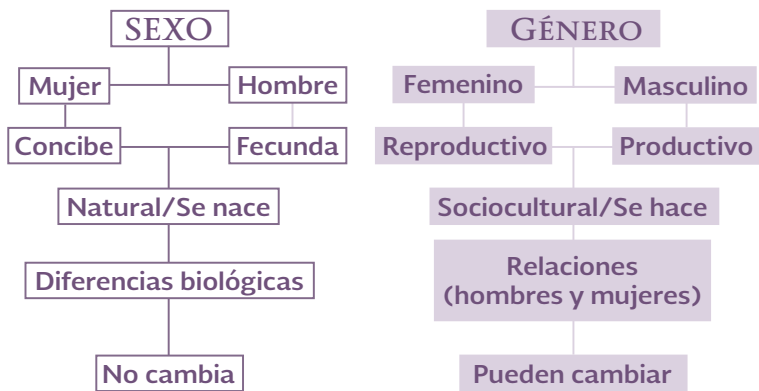
De esta manera, la delimitación que impone el modelo masculino y femenino promueve relaciones excluyentes y dependientes, en donde un género posee lo que el otro carece, el desarrollo de uno impide el del otro, lo que para uno es válido para el otro es sancionado, determinando las posibilidades reales de acción e interacción que podrán desempeñar en el ámbito social, económico, político, cultural y familiar.

El concepto de género nos permite analizar cómo es que los escenarios donde nos desenvolvemos mujeres y hombres se encuentran marcados por códigos y exigencias sociales diferenciadas; nos permite ver que las diferencias de género no son un hecho de carácter natural sino una construcción social e histórica, elaborada sobre la base de la diferencia sexual, que ha configurado las relaciones entre las mujeres y los hombres, así como las prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales considerados como pertinentes a un género u otro, variando según las diferentes culturas, momentos históricos, clases sociales, etnias, religiones, etc.

En otras palabras, podemos decir que el concepto de género nos permite entender que las desigualdades entre las mujeres y los hombres no se pueden explicar a partir de las diferencias anatómicas, sino por un trato y valoración inequitativos, los cuales reproducen la desigual distribución del poder que existe entre los sexos, tanto en el ámbito privado como en el público.

En este sentido, comprender la relación entre lo biológico y lo social es fundamental, pues no se trata de negar las diferencias biológicas que existen entre mujeres y hombres, sino de reconocer que lo que marca la desigualdad entre los sexos es una cuestión de género, y que nuestra intervención social implica poner en evidencia esa desigualdad que se produce a partir de las diferencias de género y que exige que establezcamos estrategias para contribuir a revertirlas.

En el siguiente diagrama encontrarás los elementos que hacen referencia al sexo y al género:



El ABC de Género en la Administración Pública,
Instituto Nacional de las Mujeres, (2004).

De acuerdo con Marta Lamas “los dos conceptos son necesarios: no se puede ni debe sustituir sexo por género. Son cuestiones distintas. El sexo se refiere a lo biológico, el género a lo construido socialmente, a lo simbólico” (Marta Lamas, 1996: 14).

Para fortalecer lo aprendido hasta el momento, te sugerimos realizar los siguientes dos ejercicios:

Ejercicio 1. De la lista de características que a continuación se señalan, escribe en el espacio correspondiente las relativas al sexo y las que pertenecen al género.

Amamantar, masculino, cocinar, menstruar, cuidar hijos(as), ovular, decidir, parir, depresión, semen, debilidad, proveer, espermatozoide, ovarios, eyacular, testículos, fecundar, clítoris, femenino, próstata, fuerza, violencia, sensibilidad, liderazgo, exigencia de virginidad.

Sexo (Condición biológica)	
Hombre	
Mujer	

Género (Condición sociocultural)	
Hombre	
Mujer	

Ejercicio 2. En el centro encontrarás una lista de características referentes al sexo y al género, mismas que debes unir a través de una línea según corresponda:

Sexo

1. Se refiere al hecho biológico
2. Se transmite de generación en generación
3. Son características que pueden cambiar
4. Se nace con él
5. Está genéticamente determinado
6. Cambia de acuerdo al lugar y época
7. Nos determina como mujeres y hombres
8. Determina lo femenino y lo masculino
9. Tiene que ver con lo anatómico
10. Características construidas socialmente

Género

Una vez revisadas las diferencias e importancia entre los conceptos de sexo y género, ahora se retomarán las acepciones que guardan una estrecha relación y que abonarán el terreno para entender posteriormente lo que es la perspectiva de género: identidades, roles y estereotipos de género.

En primer lugar, hay que señalar que la identidad de cada persona se conforma a partir de esta primera clasificación de género, abordada en el capítulo 1, ya que las referencias y los contenidos de género constituyen “referentes primarios de la conformación de las personas y de su identidad, porque sobre ellos se organizan y conjugan otros elementos de identidad: la pertenencia a una etnia, clase social, nacionalidad, comunidad religiosa, generación, etc.” (Marcela Lagarde, 1990).

En este sentido, queremos subrayar el hecho de que somos hombres o mujeres, no sólo por una determinación de nuestro sexo biológico, sino porque aprendemos a comportarnos como hombres o como mujeres. Al respecto, Simone de Beauvoir, en su libro *el Segundo Sexo* menciona una de las frases clave de los estudios de género:

No se nace mujer: llega una a serlo. Ningún destino biológico, físico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; la civilización en conjunto es quien elabora ese producto (...) al que se califica como femenino.

En consecuencia, la construcción de las identidades masculinas y femeninas no es sólo un efecto biológico, sino sobre todo un efecto y producto de la cultura, de nuestras relaciones en la familia, la escuela, el trabajo, los mensajes que nos transmiten los medios de comunicación, la religión, etc. Se aprende a ser mujer y hombre, inclusive antes de nacer (cuando se etiquetan los colores, los nombres, el tipo de accesorios), ¿recuerdas el experimento de los cuneros?

Lo que nos interesa subrayar es que debemos estar alerta para vigilar que estas diferencias no se conviertan en elementos de discriminación o sumisión, que una acción o comportamiento no sea interpretada con objetivo de profundizar la desigualdad ente mujeres y hombres.

En este sentido se destaca que en el proceso de construcción de la identidad de género, los roles y estereotipos desempeñan un papel relevante, es decir, las etiquetas o generalizaciones a través de las cuales se atribuyen ciertos comportamientos a hombres y mujeres, sustentándose con base a las diferencias biológicas sexuales.

Roles de Género

Los roles de género son las normas, prescripciones y expectativas de comportamientos de lo femenino y masculino, son la forma como nos relacionamos ante el mundo y que nos identifican por lo que se enlaza fuertemente con el concepto de identidad. Se configuran como el conjunto de normas y prescripciones que dictan las sociedades y culturas sobre cómo deben ser los comportamientos de mujeres y hombres (Marta Lamas, 1996).

Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta la generación o el rango de edad de las personas, una división básica de los roles de género corresponde a la división sexual del trabajo.

Las tareas y el papel que socialmente se asigna a las mujeres y a los hombres desde que las personas se encuentran en el vientre materno, de manera que cuando nacen ya hay una serie de expectativas sociales que de-

ben cumplir, según sean hombres o mujeres, y que tiene que ver con esta división de tareas basadas en el sexo, de manera que a las mujeres por su capacidad de dar vida se les asigna las actividades reproductivas: cuidado de hijas e hijos, limpieza del hogar, preparación de alimentos y a los hombres se les asigna el papel productivo: mantenimiento económico del hogar, realización de acciones en el ámbito público.

Recuerda. En el capítulo 1 vimos que el sexo se refiere a lo biológico, en este sentido nacemos mujeres u hombres y cuando esto se traslada a lo social hay una traducción de lo que significa socialmente ser mujer, llamándolo lo femenino y lo que significa ser hombre denominándolo lo masculino.

Mujer = femenino
Hombre = masculino

De manera que cuando nace un niño o una niña, la sociedad tiene ya una serie de dispositivos estructurados que dictan cómo deben comportarse:

Niñas	Niños
Se les viste de rosa.	Se les viste de azul.
Se relaciona con moños, flores y encajes.	Se les relaciona con aviones y deportes.
Se les proporciona juguetes del ámbito reproductivo: muñecas, bebés, trastecitos, cocinas.	Se les proporciona juguetes del ámbito productivo: carritos, aviones, pelotas, pistolas.

¿Qué tan diferentes somos? Manual de sensibilización en perspectiva de género, Instituto Jalisciense de las Mujeres, (2008).

Mujer	Hombre
Tienen hijos e hijas	Son proveedores de la mujer, hijas e hijos.
Asumen las decisiones sin cuestionar.	Toman decisiones desde puestos de autoridad.
Se quedan en casa al cuidado de hijas e hijos.	Salen de la casa en busca de trabajo remunerado.
Cuando trabajan fuera del hogar se inclinan a labores que implican cuidado o jornadas menores de trabajo.	Los trabajos implican fuerza y competitividad.

¿Qué tan diferentes somos? Manual de sensibilización en perspectiva de género, Instituto Jalisciense de las Mujeres, (2008).

En la etapa adulta, estos dispositivos siguen dictando comportamientos y actitudes.

Estereotipos de género

De las expectativas que se generan con el comportamiento de los roles de género, se construyen estereotipos de género, estos son generalizaciones y creencias sobre cómo deben ser y deben comportarse los hombres y mujeres.

Los estereotipos son cargas de significados sociales atribuidos a mujeres y hombres y colocándolos como opuestos, lo que genera una impresión de que mujeres y hombres tienen diferencias irreconciliables y pertenecen a espacios diferenciados; por ejemplo las mujeres al ámbito privado en el hogar y los hombres al ámbito público.

Algunos estereotipos de género son:

- Las mujeres deben quedarse en la casa y cuidar a los hijos e hijas ya que son tiernas y amorosas por “naturalidad”.
- Los hombres no lloran porque son fuertes y no son sensibles.

Estas creencias de lo que deben ser las mujeres y los hombres terminan de construir las identidades de género

y llevan estos significados a generalizaciones que se consideran como producto de la naturaleza y no construcciones sociales.

A continuación presentamos un cuadro que muestra algunos estereotipos que se han construido entorno a mujeres y hombres, como podrás observar, construyen diferenciaciones que colocan a mujeres y hombres en extremos opuestos:

Mujer	Hombre
Sensibilidad	Razón
Ternura	Violencia
Debilidad	Fuerza
Intuición	Inteligencia
Subordinación	Autoridad
Superficialidad	Profundidad
Pasividad	Actividad
Suavidad	Rudeza
Dependencia	Independencia

Oficina de Igualdad de Género,
Secretaría de Relaciones Exteriores, (2013).

Podemos observar que los estereotipos de género colocan en opuestos a mujeres y hombres, sin embargo estos estereotipos son construcciones sociales, ya que mujeres y hombres tienen muchas semejanzas y pueden transitar en diversos espacios, además como parte de la especie humana, son capaces de tener los mismos sentimientos, por ejemplo, la ternura no es privativa de las mujeres. Los padres de familia cuando cargan a sus hijos e hijas sienten amor, ternura y deseo de protección como también lo sienten las madres de familia.

Roles y estereotipos en México

En México, aunque nos encontramos en un proceso de cambios y cuestionamientos acerca de los roles y

estereotipos tradicionales de género, algunos datos nos muestran su vigencia. Sobre el particular, es reveladora la percepción de las mujeres mexicanas, expresadas en la Encuesta sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), orientada a identificar la incidencia de violencia contra las mujeres, sobre lo que conciben como sus deberes, responsabilidades y obligaciones en el hogar, y sobre el trato que deben recibir de sus parejas.

Opiniones de mujeres mexicanas sobre roles y estereotipos de género.

Está usted de acuerdo con que...	Sí	No
“Una buena esposa debe obedecer a su esposo en todo lo que él ordene.”	43.1	56.8
“Una mujer puede escoger a sus amistades aunque a su esposo no le guste.”	67.8	32.5
“El hombre debe responsabilizarse de todos los gastos de la familia.”	71.7	28.2
“Una mujer tiene la misma capacidad que un hombre para ganar dinero.”	79.1	20.8
“Es obligación de la mujer tener relaciones sexuales con su esposo aunque ella no quiera.”	13.7	86.1
“Cuando la mujer no cumple sus obligaciones el marido tiene derecho de pegarle.”	7.8	92.1

INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, (2006). Las cifras son en %.

Es interesante constatar la fuerte vigencia del rol de proveedor del hogar asociado a los hombres. Se observa que casi 80% de las mujeres aseguran que tienen las mismas capacidades que los hombres para ganar dinero, pero una proporción similar considera que los gastos de la familia son responsabilidad del hombre.

La obediencia también se destaca como un estereotipo asociado a la feminidad: casi la mitad de las mujeres considera que una mujer debe obedecer a su esposo. Sin embargo, se observa también que la mayoría no está de acuerdo con la violencia física o sexual ejercida por la pareja.

Los datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo de 2009 muestran la persistencia de los roles y estereotipos tradicionales de género en la sociedad mexicana, los cuales se observan en la división sexual del trabajo que asigna a las mujeres las responsabilidades del “ámbito privado” (labores domésticas y de cuidado).

A pesar de que en promedio las mujeres dedican 40 horas semanales al trabajo extra doméstico (sólo ocho horas menos que los hombres), continúan dedicando más horas a la semana a los trabajos domésticos y de cuidado, lo que deriva en una extensión de la jornada de trabajo.

Promedio de horas por semana que integrantes del hogar de 12 años y más dedican a actividades cotidianas.

Actividades	Mujeres	Hombres
Trabajo (para el mercado, no doméstico)	40	48.3
Estudio	40.1	40
Preparación y servicios de alimentos para integrantes del hogar	15	4.2
Limpieza de la vivienda	9.3	3.4
Limpieza y cuidado de ropa y calzado	5.4	1.7
Mantenimiento, instalación y reparaciones a la vivienda o bienes del hogar	2	2.9
Compras para el hogar	2.7	2.3
Cuidados a familiares	81.6	46

INEGI. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, (2009).

Es importante recordar que los roles y estereotipos de género son formas de discriminación, esto principalmente porque generan distinciones, exclusiones o restricciones sobre una persona en función del sexo, las cuales pueden afectar, impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de sus derechos de manera igualitaria en la sociedad.

Al respecto, el artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación

contra la Mujer (CEDAW), establece como discriminación contra la mujer toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Alcanzar la igualdad significa eliminar todas las formas de discriminación que se generan por pertenecer a cualquier sexo.

Quienes históricamente han vivido más la discriminación son las mujeres, aunque los hombres no están exentos de ser discriminados. Es importante que recuerdes:

Las diferencias biológicas entre mujeres y hombres conllevan a diferencias sociales que traen consigo situaciones de desigualdad y discriminación. Sin embargo, tanto los roles como los estereotipos de género son construcciones sociales que pueden cambiarse.

Instituciones socializadoras

Los roles y estereotipos se construyen y reproducen de manera colectiva y son reforzados a través de distintas instituciones como la familia, la escuela, la iglesia y los medios de comunicación. Apegarse a estos estereotipos de género no necesariamente es una decisión consciente que pueda ser aceptada o rechazada de manera individual, pues los prejuicios son reforzados en los distintos espacios y ambientes sociales en que nos desenvolvemos. Cada una de estas instituciones socializadoras, desde sus respectivas funciones y expectativas, marca pautas de comportamiento de lo que debe ser lo femenino y lo masculino y se encargan, en su conjunto, de “naturalizar” estas pautas al reproducirlas cotidianamente desde diversos espacios. Es decir, escuchamos desde nuestra



familia, la escuela, la religión, el trabajo lo que deben ser las mujeres y lo que deben ser los hombres, lo cual se convierte en algo que pareciera normalizado.

Como construcciones sociales, los roles y estereotipos de género no son estáticos, han cambiado a través del tiempo y presentan especificidades en diversos grupos sociales.

La fuerza que adquieren los estereotipos de género para prescribir las formas de hacer, pensar y sentir de mujeres y hombres ha generado, en las últimas décadas, cuestionamientos en términos de la limitación de la libertad de las personas para decidir. Esto que ha derivado en la construcción de modelos alternativos de feminidad y masculinidad.

La erradicación de los estereotipos de género es un compromiso que adquirió el Estado mexicano al suscribir la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Esta tarea supone la suma de esfuerzos, tanto a nivel individual como colectivo, en donde las instituciones del Estado tienen una responsabilidad fundamental para acelerar las condiciones que promuevan la igualdad.

Para dar cierre a este segundo tema en el que revisamos de forma detallada lo que son los roles y estereotipos de género y cómo las instituciones socializadoras se encargan de transmitirlos.

Lee detenidamente las siguientes frases y coloca una X en donde corresponda:

Frase	Rol de género	Estereotipo
A las madres les gusta cuidar de sus bebés, a los padres no tanto		
Las niñas son suaves, los niños son rudos		
Las mujeres paren hijos e hijas, los hombres no		
Los hombres trabajan mayormente en espacios públicos para cumplir su papel de proveedor casi la mayor parte del día, mientras que las mujeres trabajan jornadas reducidas para lograr desempeñar el papel de cuidadora del hogar		

Acción Afirmativa en Movimiento, A.C. (2013).

Los estereotipos son expectativas y generalizaciones sociales de lo femenino y masculino. Generan contraposición de lo femenino/masculino.

Ambos son comportamientos aprendidos y construidos culturalmente, por lo que pueden cambiarse.

Los roles y estereotipos de género son expectativas de lo que se espera socialmente que sean y actúen mujeres y hombres. Son reproducidas por las instituciones sociales (familia, escuela, religión, trabajo, medios de comunicación) lo que hace que se fijen con mayor fuerza en las personas, por eso pareciera que son algo normal y natural cuando son construcciones que pueden cambiarse.

En los capítulos anteriores revisamos que la forma en como se han construido las relaciones sociales entre mujeres y hombres ha dado lugar a la reproducción de roles y estereotipos, mismos que generan desigualdades de género en el acceso a oportunidades de desarrollo en la sociedad.

Es importante tener en cuenta que el lenguaje en sí mismo no es discriminatorio, la discriminación se manifiesta en el uso que se haga del mismo, es así que un uso sexista de la lengua reproduce las condiciones de desigualdad entre las personas.

En este sentido, cuando hablamos de lenguaje incluyente¹, es necesario tener en cuenta que las lenguas son sistemas de comunicación que reflejan las visiones y concepciones presentes en las sociedades.

Es precisamente en el acto comunicativo que estas “visiones y concepciones” de los individuos en una sociedad determinada pueden llegar a hacer distinciones, exclusiones o restricciones sobre una persona a través del lenguaje, las cuales pueden afectar, impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos de manera igualitaria en la sociedad.

Si bien, el lenguaje se define como un sistema de comunicación integrado por códigos, símbolos y signos,

1. Este capítulo retoma las 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, CONAPRED, (2009) y la *Guía Técnica para el Uso de un Lenguaje Incluyente en las Comunicaciones del Tribunal Electoral del Distrito Federal*, (2011).

cobra el significado en el contexto y uso que las personas hagan del mismo. También es el medio por el cual logramos transmitir ideas, sentimientos, modos de pensar y esquemas de percepción y valoración acerca de la realidad.

El lenguaje es uno de los agentes de socialización de género más importantes al conformar nuestro pensamiento, y al ser el reflejo de la sociedad que lo utiliza reproduce la ideología predominante de la misma; en su uso se transmiten discriminaciones en función del sexo, lo cual significa que se produce socialmente y en relación con la forma de representar lo femenino y lo masculino.

Recuerda. En el capítulo 2 observamos que estas desigualdades tienen su origen en las conductas discriminatorias que son sustentadas en valoraciones construidas socialmente en razón del origen racial o etnia, sexo, edad, alguna discapacidad, clase social y preferencias sexuales, entre otras.

En el lenguaje, la distinción entre lo femenino y lo masculino en sí misma no refiere algún tipo de sexismo ni de discriminación, no obstante se hace referencia al lenguaje sexista o discriminatorio, cuando en el uso del lenguaje se considera que existe una relación jerárquica y excluyente entre lo femenino y masculino o hacia grupos de personas, la cual afecta el pleno reconocimiento o el ejercicio de los derechos en igualdad.

Entre las formas de discriminación, el sexismo es una de las más presentes en la sociedad, se entiende como el trato desigual a una persona en razón de su sexo, en este sentido se asignan valores, capacidades y roles diferentes a hombres y mujeres, en función de su sexo.

En las sociedades, tradicionalmente se le ha asignado un valor superior y universal a lo masculino frente a lo femenino, utilizando lo masculino como genérico universal para referirse a la totalidad de las personas, esto se reconoce como androcentrismo.

Mientras que el sexismo implica hacer visible una subordinación o devaluación de lo femenino. El sexismo y el androcentrismo son formas de discriminación ejercidas hacia las mujeres a través del lenguaje, refuerzan las desigualdades derivadas de la discriminación.

En lo que corresponde a la lengua, se construye socialmente y evoluciona para responder a las necesidades de la sociedad que la utiliza, es un instrumento de comunicación flexible que se adapta de acuerdo a las necesidades o la intención de comunicar en una sociedad.

En este sentido, el lenguaje incluyente tiene como propósito hacer valer el derecho de igualdad entre las personas, para ello se ha diseñado un “conjunto de estrategias gramaticales orientadas a combatir el sexismo en el lenguaje, que tienen por objetivo visibilizar a las mujeres y equilibrar las asimetrías de género, así como incidir en los esquemas de percepción de la realidad a fin de incorporar en la sociedad el respeto a la diferencia, a la diversidad e igualdad de género” (CONAPRED, 2009: 11).

La incorporación del lenguaje incluyente forma parte de las acciones específicas orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y a evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación.

En el siguiente apartado se presentan varias herramientas que dispone la lengua española para utilizar el lenguaje incluyente en la comunicación institucional.

Comunicación escrita

Documentos, comunicados, atentas notas, oficios, normativa interna, promociones, publicaciones, boletines de prensa, dípticos, trípticos, convocatorias, bases, nombramientos, formatos, credenciales, tarjetas, etc.

Uso del genérico

El género gramatical es una categoría que permite clasificar los nombres en masculinos y femeninos, para referirse a aspectos de la realidad. Es común utilizar

solamente el género masculino como universal para referirse a la totalidad de las personas.

Cuando nos dirigimos a colectivos o grupos formados por mujeres y hombres podemos utilizar las siguientes expresiones sin incurrir en un uso sexista o discriminatorio del lenguaje:

Uso sexista	Uso no sexista
Los funcionarios públicos	El funcionariado
Los profesores	El profesorado
Las enfermeras	El personal de enfermería
Los habitantes	La población
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los trabajadores	El personal

Formas impersonales

Las formas impersonales son una alternativa para evitar las generalizaciones en masculino, permiten omitir la referencia directa al sustantivo y eliminar la referencia de la marca de género implicada sin afectar el mensaje:

Uso sexista	Uso no sexista
A los visitantes se les recomienda que realicen su pago en efectivo.	Se recomienda que realice su pago en efectivo.
Los candidatos serán seleccionados.	Se seleccionarán las candidaturas.
Podrán participar en el concurso los trabajadores capacitados.	Podrá participar en el concurso el personal capacitado.

Nombrar a la función y no al sexo de la persona

Generalmente se hace referencia a los cargos o puestos en el género masculino, invisibilizando la presencia y participación de las mujeres. En estos casos se propone sustituir al grupo representado o persona por sus funciones sin recurrir al género femenino o masculino:

Uso sexista	Uso no sexista
El coordinador	La coordinación
Jefe de departamento	Jefatura de departamento
Director	Dirección
El administrador	La administración
Subdirector	Subdirección

El uso del pronombre

El uso del pronombre permite emplear determinantes sin la marca de género. El pronombre se utiliza para hacer referencia a los sustantivos que ya hemos nombrado en la oración, existen pronombres personales que sustituyen a un nombre (yo, tú, él) e indefinidos que aluden a cosas o personas (alguien, nadie, quien):

Uso sexista	Uso no sexista
El que suscribe	Quien suscribe
Los que soliciten	Quienes soliciten
Los administradores	Quien administre
El que calla otorga	Quien calla otorga
Será el juez el que determine	Quien juzgue determinará
Aquellos que aún no han recibido su gafete de identificación.	Quienes aún no han recibido su gafete de identificación.
Los quejosos podrán formular una denuncia a título personal ante la instancia correspondiente.	Quien formule una denuncia lo hará ante la instancia correspondiente.

El uso de los desdoblamientos

El desdoblamiento es un recurso que permite nombrar a los dos géneros a través del artículo, ejemplo: la licenciada, el licenciado. Es importante que el sustantivo y artículo tengan concordancia de género, en este caso no podría utilizarse: el licenciada o la licenciado.

Se recomienda no utilizarse en exceso ya que puede recaer en repeticiones que dificulten la comprensión:

Uso sexista	Uso no sexista
Los trabajadores	Las trabajadoras y los trabajadores
Los profesores	Las profesoras y los profesores

Formas verbales

Las formas verbales permiten omitir la referencia directa a la marca de género del sustantivo:

Uso sexista	Uso no sexista
Los trabajadores de la institución podrán acceder a las prestaciones.	Si labora en la institución podrá acceder a las prestaciones.
Para formar parte del grupo es importante estar interesado.	Para formar parte del grupo es importante tener interés.
Cuando el empleado requiera un permiso, deberá solicitar el formato.	Cuando se requiera un permiso se deberá solicitar el formato.

El uso de diagonales y paréntesis en los vocativos

Cuando no se tiene conocimiento si la persona receptora del mensaje es hombre o mujer se recomienda usar las diagonales o el paréntesis:

Uso sexista	Uso no sexista
Estimados	Estimados(as)
Interesados	Interesados/as

Alternativas en el lenguaje administrativo y jurídico

En el lenguaje jurídico y administrativo se puede recurrir a diferentes alternativas, cuando los sustantivos comprenden a los dos géneros gramaticales:

Uso sexista	Uso no sexista
El demandado/la demandada	La parte demandada
En representación de terceros	En representación de terceras personas.
Firma del denunciante	Firma de quien denuncia

Uso de la arroba

No se recomienda el uso del arroba ya que no es un signo lingüístico, es importante recordar que la lengua española ofrece una amplia diversidad de alternativas:

Uso incorrecto	Uso correcto
Los ministr@s	Las y los ministros
Los director@s	Las directoras. Los directores

A continuación le ofrecemos algunas consideraciones para incorporar el lenguaje incluyente:

Evitar el uso de duales aparentes

Los duales aparentes son términos que adquieren significados diferentes según el sexo al que se refieran, en su gran mayoría desvalorizan o descalifican de manera peyorativa a las mujeres:

- Hombre público/Mujer pública
- Cualquier/cualquiera
- Aventurero/aventurera

Evitar las ambigüedades en la interpretación del discurso

Un error comúnmente detectado, que al utilizar desdoblamientos, barras y paréntesis, es que no todas las palabras guardan concordancia con los artículos y adjetivos, por ejemplo: las/os hijos de los empleados.

No crear relación de dependencia

Es importante construir expresiones del lenguaje incluyente sin crear relaciones de dependencia de lo femenino respecto a lo masculino, por ejemplo:

- Manuel entregó la mano de su hija
- Ésa es la mujer de Pedro

No utilizar el masculino como género universal

Es importante suspender el uso del masculino como universal para referirse a la totalidad de la humanidad. Se sugiere utilizar el término hombre sólo cuando nos refiramos exclusivamente al sexo masculino:

- Los derechos del hombre/Los derechos humanos
- Los hombres han descubierto importantes avances en la ciencia/La humanidad ha descubierto importantes avances en la ciencia

Nombramiento de profesiones, títulos y cargos de responsabilidad sólo al género masculino

Generalmente se reserva el masculino para la mayoría de actividades y responsabilidades, ya que se considera que una determinada profesión o cargo no se puede decir en femenino:

- El Médico/la Médica
- El Ministro/la Ministra
- El Embajador/la Embajadora

No usar diminutivos o adjetivos que impliquen inferioridad, menosprecio o desvalorización

Existe una discriminación oculta en el uso de diminutivos cuando pretendemos demostrar alguna consideración o respeto o bien cuando los usamos para referirnos a personas o grupos:

- Importantes líderes y elegantes empresarias estuvieron presentes
- El Consejero Mijares y la Consejera Marianita

Comunicación visual

Comunicación e imagen institucional en documentos, internet, extranet, *backs*, carteles, posters, etc.

La comunicación visual se refiere a las imágenes que se exponen en los diversos medios de comunicación y difusión institucionales, las imágenes también son parte del lenguaje, y en su representación también se reproducen estereotipos y sesgos sexistas.

Este lenguaje permite a las personas entender lo representado aunque hablen idiomas distintos, lográndose una comunicación efectiva. Es por ello que es importante presentar imágenes libres de discriminación.

En este sentido, se considera fundamental incorporar la perspectiva de género en la comunicación visual como parte de las acciones específicas orientadas a contrarrestar la desigualdad de género, exclusión o discriminación en la dependencia.

A continuación, mostramos un ejemplo de comunicación escrita con lenguaje incluyente:

COMUNICADO DE PRENSA México, D.F. a 8 de julio de 2013. El día de hoy, el Embajador Alfonso de María y Campos Castelló, Director General del Instituto Matías Romero, inauguró el VI Curso de Español para personal diplomático de diferentes países, en el que participarán jóvenes de 22 nacionalidades provenientes de África, Asia Central, Europa, Medio Oriente y América Latina.

La sexta edición de este curso, con duración de 5 meses, es coordinada por el Centro de Enseñanza para Extranjeros (CEPE) de la UNAM, la Dirección General de Cooperación Educativa y Cultural de la Cancillería y el Instituto Matías Romero. Desde su creación en 2008, 73 personas de 33 países han recibido clases de español y cultura mexicana.

El Curso de Español es resultado del continuo interés de la Cancillería mexicana por compartir el conocimiento del idioma español y ofrecer a quienes participan la oportunidad de conocer México. Además de un curso intensivo de español, las personas participarán en cursos de cultura mexicana y realizarán visitas a museos, sitios arqueológicos y de interés turístico.

En este curso estarán participando jóvenes dedicados a la carrera diplomática de Azerbaiyán, Botswana, Burkina Faso, Costa de Marfil, Etiopía, Fiji, Ghana, Guinea, Guyana, Haití, Indonesia, Irán, Iraq, Liberia, Malawi, Mauritania, Nigeria, Rumania, Serbia, Sierra Leona, Turquía, y Zimbabwe.

Recuerda tener concordancia en toda la oración, integrando lenguaje incluyente en los elementos que hagan alusión a la/s persona/as. Por ejemplo, en la frase “los trabajadores de la SRE se sienten motivados por el reconocimiento a su desempeño”. Se debe integrar lenguaje incluyente en “los trabajadores” por las y los trabajado-

res; también en la palabra “motivados” debe integrarse lenguaje incluyente de manera que puede quedar como estas opciones:

- Las y los trabajadores de la SRE se sienten motivados/as.
- Las y los trabajadores de la SRE se sienten motivados y motivadas.
- El personal de la SRE se siente motivado.

Recomendaciones para una comunicación visual con perspectiva de género

- Realizar la emisión de mensajes e imágenes libres de estereotipos de género
- Incorporar en la emisión de mensajes e imágenes la presencia equilibrada de hombres y mujeres
- Emitir imágenes que visualicen también a los hombres en espacios domésticos, familiares y de cuidados de personas y a las mujeres en puestos de toma de decisión y gerenciales.
- Promover el respeto a la diferencia, a la diversidad e igualdad de género
- Incluir de manera equitativa a hombres y mujeres en la vida pública, económica, participación política y en el contexto internacional
- Integrar las diferentes etnias, nacionalidades, edades y diversidad de mujeres y hombres.

Ejercicio. Relaciona las columnas de acuerdo a la respuesta que consideres correcta:

<p>___ Permite nombrar a colectivos o grupos formados por mujeres y hombres, sin hacer un uso sexista del lenguaje.</p>	<p>A. Uso del genérico en colectivos</p>
<p>___ Es un recurso que permite nombrar a los dos géneros a través del artículo, es muy importante mantener la concordancia de género.</p>	<p>B. Uso de los desdoblamientos</p>

___ Sustituye al grupo representado o persona por sus funciones sin recurrir al género femenino o masculino.	C. Abstracción de la función
___ Permite emplear determinantes de algo que ya se nombró en la oración sin la marca de género.	D. El uso del pronombre
___ Son una alternativa para evitar las generalizaciones en masculino, permiten omitir la referencia directa al sustantivo y eliminar la referencia de la marca de género.	E. Formas impersonales
___ Permiten omitir la referencia directa a la marca de género del sustantivo centrándose en la acción verbal.	F. Formas verbales
___ Permite nombrar a los dos géneros en un vocativo cuando no se conoce el sexo de la persona a la cual va dirigido el mensaje.	G. Uso del paréntesis o diagonales

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018 establece que la perspectiva de género debe ser una estrategia transversal de todos los programas sectoriales, institucionales, regionales y especiales, con el objetivo de “fomentar un proceso de cambio profundo que comience al interior de las instituciones de gobierno a fin de evitar que se reproduzcan los roles y estereotipos de género que inciden en la desigualdad, la exclusión y discriminación, mismos que repercuten negativamente en el éxito de las políticas públicas”.

Esta es la primera vez que un Plan Nacional de Desarrollo considera a la perspectiva de género como uno de sus ejes transversales, pero ¿qué es la perspectiva de género?, ¿cuál es su utilidad?, ¿por qué se contempla como una estrategia transversal? Cada una de estas interrogantes posee en sí misma un alto nivel de complejidad. Este capítulo tiene como propósito brindar las herramientas necesarias para acercarte a la categoría conceptual y metodológica de la perspectiva de género.

Como servidoras y servidores públicos, ya sea que atendamos directa o indirectamente las necesidades de la población beneficiada, debemos ser conscientes que nuestro quehacer institucional impacta en la sociedad en múltiples formas, en ocasiones no previstas. Por ello es importante analizar en qué medida nuestro desarrollo personal y profesional se orienta o aleja del principio de igualdad, el cual como se mencionó anteriormente, es un derecho humano universal y un principio constitucional

que busca que todas y todos contemos con las mismas oportunidades y condiciones para el desarrollo y ejercicio de nuestros derechos humanos.

En este sentido, es importante observar que de acuerdo con ONUMUJERES, la perspectiva de género “se trata de un enfoque exhaustivo que engloba todas las actividades relacionadas con la paz, el desarrollo y los derechos humanos, y que asegura que las mujeres y los hombres puedan influir, participar y beneficiarse de las mismas”.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 aprobó la incorporación de la perspectiva de género como elemento fundamental para el logro de los compromisos sobre la igualdad de género, incluidos los de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing. Estos compromisos se encuentran contenidos en el documento final del vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General, la Declaración del Milenio y diversas resoluciones y decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

Género y perspectiva de género

En el primer capítulo vimos que el género es la construcción social de las diferencias sexuales. Es la traducción que hace la sociedad de los sexos biológicos, que conllevan a roles y estereotipos de género que tienen cargas valorativas de lo que se espera que cumplan y vivan mujeres y hombres. También vimos cómo estos procesos se llevan a cabo en la totalidad de instituciones sociales como la familia, la escuela, la religión ¿recuerdas las otras instancias?, esto constituye que el género se convierta en algo común que vemos y sentimos a diario sin problematizarlo o reflexionar acerca de la discriminación y desigualdad que produce el hecho de que la sociedad se estructure en torno al género.

La perspectiva de género es una herramienta teórica-metodológica que nos permite observar las desigualdades e inequidades existentes entre mujeres y hombres producto de las diferencias de género y sus efectos en el acceso y de control de recursos, capacidad de decisión, de oportunidades y de retribuciones.

Tiene como propósito ubicar las raíces, efectos y consecuencias de la desigualdad de género, para que de este modo podamos buscar estrategias específicas que tengan por objetivo revertirlas, lograr una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como mejorar sus condiciones de vida.

Así mismo, la perspectiva de género engloba a mujeres y hombres ya que ambos son parte de la estructura de relaciones de la sociedad, por ello cuando se habla de género, hablamos de una categoría relacional. No podemos hablar de lo masculino sin hablar de lo femenino ya que ambos se encuentran relacionados en la sociedad.

La perspectiva de género no trata de ver sólo la situación de las mujeres, sino afinar la mirada hacia las particularidades de las mujeres y hombres en un contexto social dado.

A continuación, brindaremos los pasos a seguir para integrar la perspectiva de género en su área de trabajo y en sus actividades cotidianas, si bien parece un ejercicio complejo, se trata de un trabajo cotidiano de afinar la mirada y observar nuestra realidad con los lentes de género.

- 1. Utilizar lenguaje incluyente.** El uso del lenguaje incluyente en oficios, documentos, material de difusión, normatividad y en el trato personal. En el capítulo III encontrarás una guía para incorporar el lenguaje incluyente en la comunicación institucional.
- 2. Realizar un diagnóstico.** Realizar un análisis de los datos que reflejan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Si estos no existen, puedes generarlos a través del uso de formatos que proporcionen esta

información: estadísticas del personal o población que se atiende, desagregadas por sexo, situación en la que viven hombres y mujeres al interior de tu área o que se benefician de los servicios que se ofrecen, el grado de acceso que tienen mujeres y hombres a la información y a los beneficios. En lo que refiere al personal que labora en la dependencia, ya se cuenta con esos datos. Si te interesa puedes consultar el Diagnóstico *Transversalización de la Perspectiva de Género en materia de Cultura Institucional* de la Secretaría de Relaciones Exteriores en el siguiente link: <https://extranet/clima.htm>

3. **Incluir género en el marco normativo.** Incorporar en el marco normativo de la SRE, así como en los manuales de procedimientos y documentos normativos los preceptos de igualdad de género para promover la transformación de los procedimientos, diseño, ejecución y evaluación de los programas, así mismo formar a funcionarias(os) para innovar los procedimientos institucionales, y destinar recursos presupuestarios y técnicos suficientes.
4. **Compromiso institucional.** Es importante contar con un ambiente que posibilite su implementación a través del compromiso institucional enfocado a incorporar la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de los programas tanto internos como externos de la Secretaría. En este sentido, el artículo 31, fracción XVI bis del Reglamento Interior de la SRE establece la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, acciones y actividades laborales al interior de la Secretaría.
5. **Compromiso Personal.** Identificar los avances en materia de igualdad de género así como las desigualdades al interior de la dependencia, observando como son las relaciones de género, el ejercicio de derechos a partir de la conciliación de la vida familiar y laboral, así mismo eliminar la discriminación y estereotipos de género. También es importante identificar la normatividad, las áreas, programas, espacios que fomenten la igualdad de género y protejan los derechos del personal. En este

sentido, es importante conocer el procedimiento para la atención de casos de presunto hostigamiento y acoso sexual de la SRE, así como las áreas de asesoría y atención, finalmente fortalecer y/o actualizar tus conocimientos y profesionalización en materia de igualdad de género.

La perspectiva de género considera y cuestiona “la construcción social-histórica-cultural del ser mujer y ser hombre, y la relación desigual entre tales; es la base para el análisis de información, para elaborar, planear, desarrollar, monitorear y evaluar intervenciones que transformen esa desigualdad social en equidad y justicia social para mujeres y hombres; promueve cambios para generar relaciones más democráticas entre mujeres y hombres” (Secretaría de Salud, 2010:18).

La perspectiva de género permite identificar las diversas maneras en que la desigualdad entre mujeres y hombres se manifiesta en la historia y en la vida cotidiana de las personas, en este sentido es fundamental ubicar dos conceptos básicos: condición y posición de género. La condición de género se refiere a las necesidades inmediatas de vida y la posición de género es el lugar que ocupan las mujeres y hombres en la sociedad.

Condición de género

Son las condiciones inmediatas de vida, es decir la situación en la que viven mujeres y hombres. Apunta a las llamadas “necesidades prácticas” que se refieren a las carencias materiales e insatisfacción de necesidades básicas como alimentación, salud, agua, vivienda.

Posición de género

Se refiere a la ubicación y reconocimiento social, el *status* que tienen mujeres y hombres en la estructura social (quienes accionan más en los ámbitos públicos, quienes en los privados, las oportunidades de empleo y de puestos de alto nivel). La posición lleva a los “intereses estratégicos” que son los que permiten cerrar

la distancia entre las posiciones de mujeres y hombres, refiere por ejemplo, impulsar la participación política de las mujeres, erradicar la violencia de género, la autonomía económica y la corresponsabilidad de los hombres con la vida familiar y el cuidado de hijas e hijos.

Brechas de género

Es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a una misma situación. Se utiliza para reflejar la distancia existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Por ejemplo, la brecha de participación política en México, se refiere a la distancia entre mujeres y hombres para que exista la misma representatividad política.

La importancia de estas categorías para la perspectiva de género es que permiten observar la situación en que se encuentran las mujeres y los hombres en un contexto dado y permite afinar la mirada acerca de las diferencias que constituyen las brechas de género. Por ejemplo, incorporar la perspectiva de género en los programas de la Secretaría de Relaciones Exteriores permite conocer las necesidades y condiciones diferenciadas de la población que es atendida, así como canalizar esfuerzos en el ámbito de la cultura institucional para favorecer la igualdad de género.

A continuación, se muestra un ejemplo del uso de las herramientas del análisis de género para observar las posiciones de mujeres y hombres en la SRE y las brechas existentes.

Personal de Oficinas Centrales por rango y sexo		
Puesto	Mujeres	Hombres
Secretario/a de Estado	0%	100%
Subsecretario/a de Estado	11.11%	88.89%
Oficial Mayor	0%	100%
Jefe de Unidad	0%	100%
Director/a General	27.69%	72.31%

Director/a General Adjunto/a	29.35%	70.65%
Director/a de área	39.18%	60.82%
Subdirector/a	51.84%	48.16%
Jefe/a de departamento	56.54%	43.46%
Enlace de alto nivel de responsabilidad	51.85%	48.15%
Enlace	49.37%	50.63%
Operativo/a	60.51%	39.49%
Total	54.30%	45.70%

Dirección General del Servicio Exterior
y de Recursos Humanos, (2014).

En esta tabla podemos observar que existe una brecha de género en cuanto a los cargos que ocupan las mujeres con relación a los hombres; si la analizamos, vemos que los puestos de mayor nivel están ocupados por hombres y las mujeres se encuentran en la base de la pirámide, desarrollando funciones de operación.

Así mismo, se observa que las mujeres se encuentran en su mayoría en el nivel operativo seguido de las jefaturas de departamento. En los puestos de mandos superiores la participación de las mujeres no llega al 30%. Aún cuando el mayor porcentaje del personal de oficinas centrales, 54.30% sean mujeres y 45.70% hombres, de acuerdo a lo que hemos visto a lo largo de esta Guía, aún se tiene un sesgo de género.

Es importante recordar que social y culturalmente existen condicionantes para que las mujeres accedan a puestos de toma de decisiones (basadas en estereotipos de género). Esta no es una circunstancia que suceda solamente en la Secretaría; permea a toda la sociedad, a todas las instituciones, su carácter es estructural y, por ende, cada situación es distinta y requiere diferentes soluciones.

Generalmente, desde la perspectiva de género podemos cuestionarnos por qué las mujeres y hombres se encuentran distribuidos de esta manera en los espacios laborales. Recordemos que socialmente, se ha responsabilizado, en mayor medida, a las mujeres del espacio

privado, donde se valora menos el trabajo que desempeñan, y en los espacios laborales se tiende a replicar esta valoración, lo cual genera discriminación directa hacia las mujeres.

La manera en cómo se han estructurado las relaciones sociales, ha posibilitado que las mujeres se sigan haciendo cargo del cuidado de la familia, mismos que implican una mayor responsabilidad y uso del tiempo para ellas.

La perspectiva de género, lo que nos permite observar, es cómo los espacios sociales y laborales no son neutros, sino que se estructuran a través del género, esto lo podemos observar en la división sexual del trabajo, abordada en el capítulo 1 (masculino-productivo/femenino-reproductivo) de manera que el espacio laboral está organizado en torno a las labores atribuidas a los hombres, es así que para las mujeres es más complicado escalar peldaños en la estructura vertical de mando, ya que además de esto, atienden las responsabilidades domésticas que se les atribuyen socialmente.

Igualmente los hombres han sido excluidos del ámbito reproductivo, perdiendo momentos importantes en la crianza de los hijos e hijas sin tener la oportunidad de cultivar algunos aspectos que tengan que ver con los ámbitos privados como el cuidado de la casa y las labores domésticas.

Por tanto, la importancia de la perspectiva de género radica en que permite mirar y analizar diversas situaciones, develando las desigualdades sociales que existen entre mujeres y hombres, y que desde otro punto de vista parecerían normales y naturales. Pero no sólo eso, también hace posible visualizar nuestra capacidad para intervenir en la generación de cambios personales y sociales que beneficien igualmente a mujeres y hombres, encaminando nuestros esfuerzos hacia la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Cuando utilizamos la perspectiva de género debemos considerar tanto a las mujeres como a los hombres, así mismo la forma en cómo se relacionan en un contexto determinado. El hecho de analizar y abordar un problema

como si afectara exclusivamente a las mujeres, limitaría nuestra visión de una problemática, así como la propuesta de acción para solucionarla y, por ende, los beneficios que se logren sólo impactarían a este grupo de población, excluyendo a los hombres.

En este sentido, al utilizar los “lentes de género” nos permiten explicar la importancia de este enfoque como un instrumento para corregir o aumentar nuestra visibilidad en torno a las desigualdades que, tanto mujeres como hombres, vivimos en la sociedad. Entonces, la perspectiva de género plantea la necesidad de visibilizar las desigualdades y solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, a través de:

- Visibilizar los roles tradicionales de género que conllevan a la desigualdad.
- Ubicar a las mujeres y hombres dentro del espacio social a analizar.
- En nuestras actividades sustantivas, preguntarnos ¿cómo afecta una política, programa y/o acciones a mujeres y hombres?, ¿Se ubican brechas de género?, ¿Son necesarias acciones afirmativas para acortar distancias entre mujeres y hombres?¹
- Promover la distribución equitativa de las actividades productivas y reproductivas entre mujeres y hombres.
- Valorar el trabajo y actividades que realizan mujeres y hombres, tanto en el espacio público como el privado.
- Transformar estructuras sociales, mecanismos, ideas, prácticas, valores, normatividad, trato, reglamentación, instituciones, planes, programas y políticas que reproducen la desigualdad de género.
- Distribuir el ejercicio del poder, la participación y toma de decisiones en el ámbito público y privado de mujeres y hombres.

1 Las acciones afirmativas son el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada. (Yamileth Ugalde, 2008: 13).

Finalmente, queremos resaltar que la Agenda de Género de la Cancillería busca transversalizar la perspectiva de género, en tanto que el objetivo es incluir la perspectiva de género de manera transversal en las políticas públicas, buscando tener un impacto en los procesos que intervienen en su diseño, implementación y evaluación.

De tal forma que además de afectar los programas y estrategias de intervención, también se influya en la cultura organizacional, en los valores, en las prácticas, en los usos y costumbres del personal de la SRE, así como en la acción pública de quienes integran la Secretaría.

El desafío principal de este enfoque transversal consiste en superar la consideración del género como una “problemática aparte”, que impulsa a las dependencias públicas a crear programas para las mujeres. En su lugar, propone la integración del género como una dimensión que abarque la concepción y métodos de trabajo con que se diseñan, aplican y evalúan las políticas públicas.

La transversalidad del género supone actuar en distintos niveles e instancias, articulando una red de actores diversos, tanto internos como externos, de las dependencias públicas. De aquí que, necesariamente, se requiere de la coordinación interinstitucional y la voluntad de las autoridades para romper la inercia de estructuras sectoriales que operan con una lógica de segmentación. Lógica que se convierte en un obstáculo para el desarrollo de políticas de igualdad de género, porque dificulta la coordinación y el diseño de acciones integrales que replanteen los términos de la tradicional división entre la esfera pública y privada.

Guía Metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la Capacitación en Género en la Administración Pública, (SEP, 2008: 47).

Ejercicio. Desde tu espacio laboral trata de identificar los estereotipos de género en tu área de trabajo; por ejemplo, observa cuáles son los comportamientos diferenciados de mujeres y hombres. ¿Quién organiza los festejos de cumpleaños o eventos compartidos del área? ¿Quiénes suelen quedarse más horas en la oficina?

En los capítulos anteriores presentamos herramientas para incorporar la perspectiva de género, así como algunos ejemplos prácticos que facilitan su abordaje. Los siguientes dos capítulos son de carácter conceptual y normativo, articulan los conocimientos previos con una mirada de conjunto para integrarlos en su quehacer institucional.

En este quinto capítulo se revisará la diferencia entre equidad e igualdad, y en un segundo momento, se abordarán los tipos de políticas de igualdad de género y su aplicación.

Diferencias entre equidad e igualdad

Con frecuencia se utilizan de forma indistinta los términos igualdad y equidad, por ello es necesario establecer una diferenciación conceptual. Equidad es un principio que busca garantizar un trato justo, tanto en las oportunidades de desarrollo como en el acceso a los recursos materiales y simbólicos para todas las personas; implica, por tanto, brindar un trato diferenciado, y en ocasiones preferencial, a quienes históricamente han sufrido desventajas, para que cuenten con las mismas oportunidades de lograr sus objetivos.

La equidad es la antesala para alcanzar la igualdad por encima de las diferencias que puedan existir entre las personas. Al respecto, Evangelina García Prince (2011) señala:

La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres (...) La igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. Un medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades.

Por tanto, la equidad es un principio básico para el logro de la igualdad, aunque su aplicación no elimina las relaciones de poder asimétricas ni garantiza el ejercicio de los derechos fundamentales del grupo discriminado. Es una medida temporal que apunta a cerrar brechas de género y necesidades inmediatas. Se enfoca principalmente a la eliminación de las desventajas que colocan en situación de injusticia a un colectivo frente a otro; es por eso que, en materia de políticas públicas, la equidad está vinculada a la igualdad sustantiva de oportunidades efectivas o reales; de ahí que cuando hablamos de equidad es necesario tener presente que igualdad y equidad no son sinónimos ni conceptos intercambiables. En un sentido más concreto, el PNUD define la igualdad de género como:

La igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños. Igualdad no significa que las mujeres y los hombres lleguen a ser la misma cosa, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si acaso ellos han nacido con sexo masculino o femenino. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres son tomados en cuenta reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad entre mujeres y hombres es vista al mismo tiempo como un asunto que concierne a los Derechos Humanos y como una precondition e indicador del desarrollo centrado en las personas.

Un ejemplo propuesto por Evangelina García Prince es la remuneración del trabajo doméstico como medida de equidad, misma que por sí misma sería un logro; sin embargo, de fondo no contempla las prestaciones que ofrece la esfera laboral (posibilidades de ascenso), ni elimina la subordinación de las mujeres. Es decir, sigue siendo una medida que no alcanza a eliminar los aspectos estructurales que producen discriminación, por tanto no puede considerarse una política de igualdad.

En este sentido, la igualdad exige que se eliminen todos los aspectos que puedan producir discriminación, para ello se propone que hombres y mujeres se repartan el trabajo doméstico de manera corresponsable, a fin de reproducir factores que deriven en discriminación. De manera que la equidad es un principio social mientras que la igualdad es un derecho humano, es así que la equidad es una medida para el logro de la igualdad.

Ahora bien, en las políticas de igualdad de género se presentan dos dimensiones: la **igualdad de derecho** (*jure*) y la **igualdad de hecho** (*facto o sustantiva*). La primera reconoce que cada persona es titular de derechos fundamentales y está reconocida por la ley; en México el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece “que todas las personas gozarán de los mismos derechos humanos, así mismo, queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”, de la misma forma el artículo 4° de la Constitución hace referencia a la igualdad entre mujeres y hombres en México.

La segunda, la **igualdad de facto o sustantiva**, alude al ejercicio pleno de los derechos universales, es decir, a la capacidad de hacerlos efectivos en los hechos, en la vida cotidiana de las personas.

Evolución de las políticas de la igualdad de género

Durante mucho tiempo se han desarrollado políticas públicas y presupuestos “ciegos al género”. Se les llama “ciegos” porque no toman en cuenta el impacto diferenciado que las acciones de gobierno tienen sobre la población, sino que se sustentan en estereotipos, o bien, en cifras o diagnósticos que no están desagregados por sexo y que, por lo tanto, no responden a las necesidades e intereses de las personas, sino que enfocan los problemas como si la ciudadanía fuera homogénea, con los mismos intereses y necesidades y experimentara y viviera de la misma manera.

A continuación, se presenta la siguiente clasificación de las políticas públicas elaborada por Evangelina García Prince (2008), los cuales permitirán diferenciar las políticas públicas según su grado de incorporación de la perspectiva de género:

- **Políticas insensibles al género.** Están basadas en la jerarquía del género y, por lo tanto, reproducen los estereotipos y roles tradicionales de género. No reconocen las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres, ni las limitantes que afrontan para el acceso al poder o los recursos.
- **Políticas neutras al género.** Usan estrategias inclusivas de mujeres y hombres en iguales proporciones, sin buscar el cambio en las relaciones de género. Un programa social que se destina a mujeres y hombres sin analizar si cuenta con condiciones igualitarias en el acceso de mujeres y hombres. Se pretenden universalistas.
- **Políticas sensibles al género.** Son las que toman en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, a fin de introducir cambios en las condiciones prácticas como el acceso a la salud y al agua potable, sin embargo no buscan impactar en el cambio de la posición de mujeres y hombres en la estructura social. Difunden la igualdad de jure, en particular los derechos de las mujeres; y promueven acciones afirmativas para reducir las desventajas simbólicas y materiales de las mujeres en espacios sociales.

- **Políticas transformadoras del género.** Se distinguen de las anteriores ya que conceptualizan la desigualdad de género en su dimensión integral, tomando en cuenta que las relaciones entre mujeres y hombres son un producto socio-histórico que impacta todas las esferas sociales e institucionales, por lo que busca la modificación de las desigualdades desde varios frentes: promoción efectiva de la igualdad, equidad y empoderamiento de género, énfasis en cambiar o eliminar roles y patrones de género que mantienen la desigualdad, o que violan o limitan el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, o tienen impacto negativo en su ejercicio o las mantienen en asimetría de poder. Penetran en los marcos estructurales que mantienen los valores, principio y patrones de la desigualdad. Esta es su principal característica ya que busca integrarse en la columna vertebral de las intuiciones sociales a fin de permear la equidad e igualdad en todos los niveles.

Es importante resaltar que toda política pública debe definirse considerando el impacto potencial que pueda provocar en el equilibrio de poder entre los sexos y su efecto agregado sobre las estructuras de desigualdad de género.

Políticas públicas con perspectiva de género

Si se parte de la idea de que las políticas públicas son un conjunto de acciones estructuradas, definidas por la interlocución entre el gobierno y sectores de la ciudadanía, orientadas a resolver problemas de interés público, es claro que carecen de neutralidad ideológica o política; por tanto, las políticas públicas dejan entrever una visión de la realidad y una postura específica ante los problemas y necesidades sociales, así como la forma en la que deben ser tratados o resueltos. Y esto es más evidente cuando hablamos de las relaciones de género.

En este contexto, hasta hace algunas décadas las políticas públicas integraban a las mujeres y sus intereses y condiciones de manera sesgada, sin que entrara en la agenda pública, garantizar que los derechos de las mujeres fueran, al igual que los de hombres, considerados en las diversas etapas del ciclo de las políticas públicas (formulación, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas).

Esta situación ha comenzado a cambiar. Desde hace algunos años se ha estado trabajando sistemáticamente para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, es decir, se ha buscado promover el análisis de los efectos diferenciados que tienen para mujeres y para hombres cualquier tipo de política, plan, programa o acción pública. Así mismo, se ha reconocido la importancia de esta perspectiva para hacer de los intereses y necesidades de mujeres y hombres un insumo indispensable en la formulación, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas a fin de alcanzar la igualdad de género.

En este contexto, es preciso subrayar que uno de los fines principales de las políticas públicas con perspectiva de género es lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en las múltiples dimensiones en que se desarrollan.

Las políticas públicas de igualdad de género se definen como “el conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación de la mujer y de la igualdad de género entre mujeres y hombres” (Bustello, 2004).

A lo largo del desarrollo de las políticas públicas de igualdad de género, así como la respuesta que se ha dado a diversas demandas, podemos identificar diversos enfoques que se han puesto en marcha para transformar distintos aspectos que condicionan la realidad social de mujeres y hombres, que parten del reconocimiento de las desigualdades de género como problema público que

ha ido en aumento, esto a pesar de las dificultades para modificar patrones socialmente establecidos.

Tomando en cuenta los enfoques de políticas de igualdad de género que se han realizado desde la década de 1970 hasta la fecha, se observa que éstos son: a) Igualdad de trato, b) Igualdad de oportunidades, c) Transformación de las relaciones de género-transversalidad (Incháustegui y Ugalde, 2007).

a) Las políticas de igualdad de trato

Las políticas de igualdad de trato surgieron a mediados del siglo xx y están basadas en el concepto liberal de la igualdad universal de toda persona, es decir, se sustentan en el principio de que “todas las personas somos iguales”, de manera que nadie puede ser tratado por debajo de los derechos que rigen para todas las personas. En este sentido, aspiran a que las instituciones y las leyes sean imparciales y neutrales buscando así la inclusión de las mujeres en el mundo al equiparar sus derechos formales con la de los hombres. Esta equiparación no siempre toma en cuenta las diferenciaciones sociales, por lo que no busca transformar las condiciones estructurales de la desigualdad.

Este enfoque de igualdad de trato, busca eliminar las desigualdades directas en que viven las mujeres en sus derechos básicos; su límite más importante es que toma como punto de partida la visión androcéntrica del mundo, privilegiando al ámbito público, buscando insertar a las mujeres sin tomar en cuenta sus condiciones específicas y manteniendo la división entre el ámbito público y privado. En este sentido las mujeres resultan invisibles ante la contradicción de ser “iguales” ante la ley, aunque en el día a día fueran tratadas de forma desigual, es decir, no atiende la desigualdad sustantiva.

Hacia los años 70 y 80, conforme fue aumentando la producción académica de la teoría de género, permeó en el espacio de las políticas públicas, lo cual permitió que se lograra un cambio conceptual hacia el carácter estructural de la desigualdad de género, que llevó a una

segunda fase de políticas de equidad basadas en acciones positivas y programas diferenciados para alcanzar la igualdad sustantiva y no sólo de derechos.

b) Políticas de igualdad de oportunidades

El enfoque de igualdad de oportunidades tuvo su desarrollo en las décadas de 1970 y 1980, como una alternativa frente a las limitaciones del enfoque de igualdad de trato para resolver las desigualdades de género. Propone lograr un “piso más equitativo” para las mujeres al generar medidas diferenciadas para igualar las oportunidades dirigidas a mujeres y hombres; parte del reconocimiento de que uno de los efectos o expresiones de la desigualdad de género es que los hombres tienen mayores oportunidades de acceso al mercado de trabajo —especialmente en ciertas áreas y para ciertas tareas—, a los puestos políticos y de toma de decisión, etc.

Frente a esta constatación, el enfoque de igualdad de oportunidades plantea el diseño de medidas que permitan equiparar la condición de mujeres y hombres. Se trata de las llamadas “acciones positivas” o “acciones afirmativas”: normas legales, decisiones judiciales, políticas públicas o directrices que buscan acelerar la igualdad sustantiva o de facto entre mujeres y hombres, corrigiendo situaciones de desequilibrio que son consecuencia de prácticas y sistemas sociales discriminatorios.

Orientadas por este principio, las medidas y acciones, a partir del enfoque de igualdad de oportunidades, buscan la inclusión de las mujeres en el mundo público, elevar la cantidad de ellas en cargos directivos y en puestos de representación política e incrementar el acceso de las mujeres al crédito y al empleo, entre otros espacios.

Se trata de acciones sectorizadas o focalizadas a nivel de proyecto que son incorporadas a las políticas sociales pero no modifican la orientación de la política principal, y han tenido una amplia aceptación, implementándose hoy día en muchos países. Sus aportes principales son que problematizan las relaciones entre mujeres y hombres, plantean el reconocimiento de las diferencias que

están en la base de las desigualdades y apoyan a las mujeres en lo individual y en lo grupal, permitiéndoles el acceso a ámbitos masculinizados, como el ejercicio político, los cargos de toma de decisión, el acceso a la tecnología, el capital y la propiedad.

Sin embargo, el acceso de las mujeres al mundo público no transforma por sí mismo las relaciones de género establecidas en nuestra sociedad; tampoco modifica los roles y funciones atribuidas a las mujeres en el espacio privado, y a los hombres en el espacio público; no altera los modelos de género en las instituciones, normas y valores de la cultura, no cuestiona el dominio en el orden social establecido y, como señalan Incháustegui y Ugalde (2004), “preparan a las mujeres para actuar en el mundo de los hombres”.

Estas políticas son muy importantes para contribuir a la igualdad de género; sin embargo, son insuficientes, ya que consideran acciones muy puntuales que no permiten revertir, modificar o transformar las relaciones de género establecidas en nuestra cultura.

c) El enfoque de la transformación de las relaciones de género (transversalidad)

Frente a las limitaciones que presentan los enfoques de igualdad de trato e igualdad de oportunidades, en la década de los 90 surge el enfoque de transformación de las relaciones de género, conocido como transversalidad de género, que propone la incorporación sistemática del principio de igualdad de género a todos los sistemas, estructuras, políticas, programas, procesos y proyectos del Estado.

En inglés, el término transversalidad se denomina como *gender-mainstream*. La traducción más exacta alude a incorporar la perspectiva de género en la corriente (*stream*) principal (*main*) de las políticas públicas de un país. En este sentido, la propuesta del *gender-mainstream* consiste en incorporar la perspectiva de género a la corriente principal de las políticas, así como tomar en cuenta el impacto de la acción pública en hombres y mujeres, con

el objetivo de transformar el balance de poder y de distribución de recursos.

Este enfoque aborda la desigualdad de género a partir de la transformación del balance de poder en las relaciones de género en todos los ámbitos. Es decir, busca trastocar el orden social de género. Su propuesta es aplicar un enfoque integral, incorporando la igualdad de género a la corriente principal de la política, a todos los procesos que ésta implica (diseño, ejecución y evaluación) y en todos los sectores y áreas, haciendo énfasis en la “generización” que prevalece tanto en las políticas como en las relaciones institucionales.

Con esta nueva propuesta se busca evitar que las demandas de género se consideren como “asuntos de mujeres”, lo que hace que se les destine poco presupuesto, además de considerarlas como un asunto independiente de las políticas; la estrategia de transversalidad supone una acción integral para la inclusión de la perspectiva de género en la dinámica, estructura y procedimientos con que los gobiernos diseñan las políticas públicas.

Actualmente se consideran a estas políticas como opciones válidas para avanzar hacia la igualdad de género en forma gradual, teniendo como meta estratégica la igualdad sustantiva y su transversalización en las políticas públicas.

Es así que la política de transversalidad implica incorporar la dimensión de género en todo el ciclo de la política pública y requiere que en cada una de las fases se analice y se decida en términos de los impactos diferenciados entre mujeres y hombres, considerando su efecto agregado en las relaciones de poder en los diversos ámbitos del orden social de género.

Esto significa que no deben existir temas o políticas que no contemplen la perspectiva de género, como hemos expuesto en los capítulos iniciales, la sociedad se estructura en clave de género por lo que una misma situación es vivida de manera diferente por mujeres y hombres.

¿Te suena conocido este planteamiento?
¿Lo incluye el PND 2013-2018?
¿Podrías ubicarlo?

Al respecto, el Consejo de Europa (1997) menciona:

(...) la transversalidad refiere la integración sistemática de las situaciones, intereses, prioridades y necesidades propias de las mujeres en todas las políticas del Estado, con miras a promover y velar por la igualdad entre mujeres y hombres [...] La reorganización, mejora del desarrollo y evaluación de los procesos de decisión, en todas las áreas políticas de trabajo de una organización, con el objetivo de incorporar la perspectiva de las relaciones entre los sexos, en los procesos de decisión.

De este modo, se puede considerar la transversalidad como un enfoque para reducir las brechas de género y las condiciones sociales que mantienen a las mujeres en subordinación, tomando en cuenta las políticas públicas y al mismo tiempo la incidencia en las áreas políticas y de trabajo de una institución, es decir, supone intervenir también en la cultura institucional. Este enfoque lleva a que los gobiernos no centren las políticas de igualdad en un solo sector o responsabilicen sólo a una instancia, como los institutos municipales y estatales de las mujeres, sino busca que se integre el enfoque de igualdad de género en el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas, programas y acciones de la administración pública general.

Esto implica, también que se integre la perspectiva de género a las prácticas de la cultura institucional. En atención a lo anterior, la Oficina de Igualdad de Género elaboró en 2012 el *Diagnóstico Transversalización de la Perspectiva de Género en materia de Cultura Institucional*, el cual emitió recomendaciones y resultados que han permitido entre otras cosas, desarrollar una estrategia de capacitación en igualdad de género para personal de la Secretaría. Lo anterior, con el objetivo de capacitar y desarrollar actores estratégicos en la sociedad, a fin de que sean capaces de adquirir y asumir el compromiso y la responsabilidad de incorporar la igualdad de género en sus prácticas cotidianas, en las políticas y cultura institucional.

Finalmente es importante considerar lo siguiente en toda política pública:

- Analizar en qué consiste la brecha de desigualdad de género (resultado y origen que se quiere corregir) y el impacto de género diferenciado de todas las políticas. El efecto de balance de poder entre los géneros que se quiere lograr. (Lograr una mayor participación en el ámbito público para las mujeres, por ejemplo).
- Visibilizar el efecto agregado de esa política en los diversos ámbitos de las relaciones de género.
- Evaluar las consecuencias políticas y prácticas del enfoque elegido (igualdad de trato, igualdad de oportunidades, y transformación de las relaciones de género) en los “logros” esperados.
- Verificar que las estrategias elegidas impulsen transformaciones en el balance de poder entre los distintos ámbitos y regímenes de género.
- Evitar que un resultado favorable en un ámbito no implique costos o cargas que afecten el bienestar o las oportunidades de las mujeres en otros ámbitos.
- Determinar cuándo un enfoque es más pertinente que otro para resolver un conflicto de intereses o un problema de desigualdad de género exige prever los efectos de esa política en los objetivos explícitos y sus consecuencias inesperadas en las relaciones de género.

Ejercicio 1. Relaciona las columnas según la respuesta que corresponda:

POLÍTICAS	EJEMPLOS
A. Insensibles al género	_____ Están basadas en la jerarquía del género y, por lo tanto, reproducen los estereotipos y roles tradicionales de género.
B. Neutras al género	_____ No toman en cuenta la dimensión de género en su diseño y aplicación, aduciendo que afectan indistintamente.

C. Sensibles	_____ Buscan modificar las relaciones sociales entre mujeres y hombres, cuestionan y analizan las diferencias de género, a fin de generar acciones para disminuir o erradicar la discriminación y acortar las brechas de género.
D. Transformadoras	_____ Toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres, a fin de introducir cambios en el ejercicio desigual del poder.

Ejercicio 2. El Plan Nacional de Desarrollo 2013–2018 es un documento rector que contempla varios enfoques en políticas de igualdad.

1. Identifica qué políticas de igualdad están presentes.
2. Ubica las estrategias y líneas de acción, analiza cada una e identifica, desde tu área de trabajo, dónde es que incide, en qué línea de acción específicamente.

Este análisis te permitirá observar tu contribución al logro de la igualdad de género desde tu espacio de trabajo. Puedes apoyarte en el cuadro del capítulo 6, del apartado referido al PND 2013–2018.

Ejemplo del análisis de políticas de igualdad:

POLÍTICA	CONTENIDO	EJEMPLO
Insensible al género	Invisibilizan o niegan las desigualdades en los derechos y en los hechos y por tanto refuerzan las desigualdades y estereotipos de género.	Ausencia de la licencia por paternidad para el personal de la SRE. Esta situación refuerza estereotipos de género, ya que mantiene el cuidado de las hijas(os) en las mujeres y al mismo tiempo, excluye a los hombres de esta actividad.

<p>Neutra al género</p>	<p>Usan estrategias inclusivas de mujeres y hombres en iguales proporciones, sin cambiar relaciones de género y manteniendo modelos de trabajo masculinizados.</p>	<p>Otorgan ascensos a hombres y mujeres por igual, sin embargo al realizar el análisis de los factores que se consideran para el ascenso se observa que por la distribución de cargas y horas de trabajo, son los hombres quienes tienen más posibilidades de capacitarse y dedicar tiempo no laboral a la preparación, por otra parte, las mujeres por tener a su cargo el mantenimiento de la vida familiar y el cuidado de las y los hijos, no cuentan con las mismas oportunidades.</p>
<p>Sensible al género</p>	<p>Usa estrategias que responden a necesidades prácticas diferenciadas entre mujeres y hombres, pese a que enuncian interés en las necesidades estratégicas. ¿Recuerdas estos conceptos? Lo cual puede llegar a contribuir y reforzar roles tradicionales de género.</p>	<p>Las horas de lactancia para las mujeres. Es una acción que beneficia a las mujeres porque atiende a su necesidad práctica e inmediata de cuidar de sus hijos/hijas. Sin embargo, no apunta a generar otras acciones que permitan que las mujeres se posicionen en igualdad de circunstancias en la estructura laboral, es decir, que se apunte a sus intereses estratégicos como el ascenso y promoción horizontal.</p>
<p>Género transformativas</p>	<p>Estrategias que reconocen abiertamente las desigualdades de género y realizan acciones integrales. Promoción efectiva de la igualdad, equidad y empoderamiento. Énfasis en cambiar o eliminar roles y patrones de género que mantienen la desigualdad, o que violan o limitan el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, o tienen impacto negativo en su ejercicio o las mantienen en asimetría de poder. Penetran en los marcos estructurales que mantienen los valores, principios y patrones de la desigualdad.</p>	<p>Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en atención a las necesidades familiares y de cuidado de hijas e hijos. Buscar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de capacitación y ascenso. Crear mecanismos para la atención y sanción de hostigamiento y acoso sexual.</p>

Si bien la adopción, por parte de las naciones, de la carta de derechos del hombre en 1945, exigió el compromiso de velar por la dignidad y el valor de las personas, en la realidad, y a pesar de que subsistía la idea de igualdad genérica, se observaba que hay profundas desigualdades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social.

Es por ello que la comunidad internacional ha realizado un intenso trabajo para garantizar los derechos humanos de las mujeres; en 1979 se realizó la declaración más emblemática de derechos de las mujeres con la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Veremos a continuación el marco normativo que establece la igualdad de jure, es decir, la igualdad en las leyes como derecho fundamental para las mujeres.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que “todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos,

tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción". En su artículo 29.1 establece que: "Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, pues sólo en ella puede desarrollar libre y permanentemente su personalidad".

La "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer" (CEDAW) es uno de los más importantes instrumentos internacionales que México ha suscrito y ratificado para garantizar la no discriminación de las mujeres y proteger sus derechos humanos y libertades fundamentales. La CEDAW en su artículo 1° otorga la definición de discriminación como:

"... toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Así mismo, en lo que refiere a los Estados Parte, estos:

- "condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer".
- "tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre".
- Tienen la obligación de "modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con

miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole, que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.

La importancia de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) consiste en que:

- Es el primer instrumento del Sistema Universal que establece la eliminación de la discriminación en el ejercicio de los Derechos Humanos de las Mujeres.
- No crea derechos adicionales o especiales de las mujeres, sino que hace patente que no se puede discriminar a las mujeres en el reconocimiento ante la Ley y en el pleno ejercicio de cada uno de los Derechos Humanos establecidos en Instrumentos Internacionales.
- Amplía la responsabilidad del Estado en cuanto a la obligatoriedad de constituirse como garante de evitar la discriminación en razón al sexo.
- Obliga a los Estados a adoptar Medidas Afirmativas¹ para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- Establece la importancia del papel de la cultura como obstáculo que impide el ejercicio real de los derechos.
- Define discriminación.
- Fortalece el concepto de indivisibilidad de Derechos Humanos.
- Reconoce el derecho a tomar decisiones libremente en las esferas privada, pública, social, comunitaria.
- Incluye todos los derechos de las mujeres implícita o explícitamente porque prohíbe todas las formas de discriminación por cuestiones de género.
- Sitúa a la igualdad no como un principio aislado de los derechos humanos ni como una situación que ayu-

¹ Se entiende como una acción de carácter temporal encaminada a acelerar la igualdad de hecho entre hombres y mujeres. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, (2006).

daría a alcanzar el respeto y garantía de los mismos a las mujeres, sino que señala que es una necesidad social e indispensable para el desarrollo.

- Especifica Derechos Humanos que favorecen la igualdad entre mujeres y hombres:

Derechos humanos y libertades fundamentales, independientemente de la condición de las mujeres ya sea por edad, embarazo, etnia, nacionalidad, etc. Derecho a relaciones de igualdad (de oportunidades, respetando las diferencias, implica igualdad de resultados; igualdad no implica desigualdad o discriminación).

Derecho a una vida sin violencia

Derechos sexuales y reproductivos

Derecho a la participación política

Derechos económicos, sociales y culturales

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará”

En América Latina y el Caribe, la lucha por erradicar la violencia contra las mujeres empezó a tomar fuerza durante la década de 1990, con la Convención de Belém do Pará², entre sus principales aportaciones se destaca la definición de la violencia de género en su artículo 1°, como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Así mismo, establece que la violencia contra las mujeres constituye violación a sus derechos humanos y libertades fundamentales, y que es manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

² Aprobada por el Senado de la República el 26 de noviembre de 1996 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de diciembre del mismo año. El 12 de noviembre de 1998 fue ratificada por México ante la Organización de Estados Americanos (OEA).

En el caso de México, tras suscribir y ratificar esta Convención, nuestro Gobierno reconoció que la violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones de la desigualdad entre hombres y mujeres, y que los actos de violencia atentan y obstaculizan el ejercicio de sus derechos fundamentales, como el derecho a la vida, a la salud, a la educación, a la integridad física, entre otros.

Su adopción representó la oportunidad para que los Estados Parte asumieran obligaciones encaminadas a la adopción de medidas legislativas, administrativas y programáticas, cuyo principal objetivo estaría dirigido al fomento del conocimiento y la observancia del derecho que toda mujer tiene de acceder a una vida libre de violencia, así como a ser educada libre de patrones estereotipados basados en principios de inferioridad o subordinación frente a los hombres.

La Convención establece que:

- Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (art. 3) .
- El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros (art. 6):

El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.

El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

- El concepto de debida diligencia como una forma de medir si un Estado ha actuado con el esfuerzo y la voluntad política suficientes para cumplir sus obligaciones en materia de derechos humanos.
- Los Estados Parte convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para (art.8):
Fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus Derechos Humanos.

Suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, incluyendo refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea el caso, y cuidado y custodia de los menores afectados.

A partir de esta Convención se han establecido importantes instrumentos internacionales y regionales dirigidos a fortalecer la participación de la mujer en todos los ámbitos en los que se desarrolla, de los que México también es parte, por ejemplo:

- Medidas adoptadas en el Vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI” (2000).
- Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU (2000).
- Mecanismos de seguimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar Todas las Formas de Violencia contra las Mujeres (2006).
- Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (2000).
- Consenso de México (2004).
- Consenso de Quito (2007).

Así mismo, los Estados Parte han creado un Mecanismo de Seguimiento a la Convención (MESECVI), que integra un Comité de expertas independientes encargadas del examen de los informes oficiales de los Estados.

Sin duda, estos esfuerzos han servido como base para el diseño e implementación de políticas públicas a favor de la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y al logro de la equidad de género.

Importancia de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención De Belem Do Pará”

Es la primera convención regional en materia de violencia contra las mujeres en el mundo. Los pilares de la Convención son:

- Vida libre de discriminación, es decir, igualdad y ambientes libres de estereotipos.
- Reconoce como fin prioritario salvaguardar la dignidad de las mujeres.
- Protege una serie de derechos fundamentales.
- Reconoce la violencia contra las mujeres como un asunto de orden público e interés social, por ello es necesario que los Estados establezcan políticas públicas y se creen mecanismos para atacarla y erradicarla.
- Amplía la intervención del Estado al ámbito privado.
- Es el primer instrumento internacional de naturaleza vinculante que se ocupa específicamente del tema de la violencia contra las mujeres.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

Durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, los Estados Parte se comprometieron a promover la potenciación y el adelanto de las mujeres, la plena participación de la mujer en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluida la participación en los procesos de adopción de decisiones y el acceso al poder, como elementos fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.

Así mismo se establecieron como elementos indispensables para la consolidación de la democracia, la igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia.

Otro punto importante fue el compromiso por la erradicación de la pobreza basada en el crecimiento económico sostenido, el desarrollo social, la protección del

medio ambiente, así mismo se planteó que la justicia social exige la participación de las mujeres en el desarrollo económico y social en igualdad de oportunidades, y la participación plena y en pie de igualdad de mujeres y hombres en calidad de agentes y de beneficiarios de un desarrollo sostenible centrado en la persona; así como la reafirmación del derecho a la salud y a controlar su propia fecundidad y solución de conflictos y la promoción de una paz duradera a todos los niveles.

Igualmente en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), se colocó el tema de violencia de género como uno de los temas centrales, ya que viola e impide el ejercicio y respeto de los derechos humanos de las mujeres y, por ende, no permite su desarrollo integral en la sociedad. La Declaración y Plataforma de Acción establece que:

- “Los actos o las amenazas de violencia, ya se trate de los actos que ocurren en el hogar o en la comunidad o de los actos perpetrados o tolerados por el Estado, infunden miedo e inseguridad en la vida de las mujeres e impiden lograr la igualdad, el desarrollo y la paz”.
- “El miedo a la violencia, incluido el hostigamiento, es un obstáculo constante para la movilidad de la mujer, que limita su acceso a actividades y recursos básicos”.
- “La violencia contra la mujer tiene costos sociales, sanitarios y económicos elevados para el individuo y la sociedad. “La violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales mediante los que se coloca a la mujer en una posición de subordinación frente al hombre” (SRE-PNUD-UNIFEM, 2004:467).

Por otra parte, en el marco de los tratados internacionales, en materia de respeto de los derechos humanos de las mujeres, algunas de las recomendaciones se encuentran relacionadas con (ONU, 2002):

- Poner fin a la impunidad de los actos de violencia cometidos contra las mujeres.

- Investigar y encausar a los autores de tales actos.
- Prestar servicios de protección y apoyo.
- Crear una base de información y conocimientos que tenga en cuenta las cuestiones de género.
- Reforzar las estructuras institucionales para el adelanto de las mujeres.
- Promover programas operacionales, de sensibilización y capacitación.

A nivel nacional, el Estado Mexicano reconoce el derecho a la igualdad en su artículo 1° el cual prohíbe todas las formas de discriminación, incluyendo la basada en el género, así mismo el artículo 4° establece que hombres y mujeres son iguales ante la Ley. Estos artículos dan vida a la Ley General de Igualdad entre Mujeres y hombres así como a Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Esta Ley se ajusta al mandato constitucional de igualdad de mujeres y hombres ante la ley, tiene como objeto garantizar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como en el privado. Sus principios rectores son: la igualdad, la no discriminación y la equidad; mismos que sirven como hilos conductores en el diseño, implementación y evaluación de acciones públicas dirigidas a construir una sociedad más justa y equitativa para mujeres y hombres.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:

- Promueve la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas, programas y acciones específicas, a fin de promover el empoderamiento de las mujeres.
- Obliga al Gobierno Federal, a las entidades federativas y a los municipios a coordinar acciones a fin de

- garantizar el principio de igualdad y no discriminación.
- Da sustento al Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), el cual se define como el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la Administración Pública Federal, entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los estados, el Distrito Federal y los municipios, a fin de encauzar la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
 - Confiere a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) la observancia de la Política Nacional de Igualdad.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). Esta Ley tiene como propósito establecer un marco para coordinar acciones entre los tres niveles de gobierno, a fin de garantizar que las mujeres accedan a una vida libre de violencia. Así mismo, se conforma como una Ley Marco fundamentada en los artículos 1° y 4° Constitucionales, la cual logra armonizar las Convenciones CEDAW y Belem Do Pará en un instrumento vinculante.

En este sentido, esta ley desarrolla una verdadera política de Estado porque articula y coordina los tres niveles de gobierno en la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas.

Los principios rectores de esta Ley son: la igualdad jurídica de mujeres y hombres, el respeto a la dignidad de las mujeres, la no discriminación y la libertad de las mujeres.

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

- Define los tipos de violencia: física, psicológica, patrimonial, económica y sexual, y sus modalidades: familiar, laboral, docente, comunitaria, institucional y feminicida, definiciones que han sido indispensables para establecer los ejes de las políticas públicas en esta materia.

- Establece que todas las medidas que de ella se deriven deberán garantizar la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres, promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.
- Le da sustento al Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (SNPASEVCM), el cual busca trabajar de manera coordinada con 9 dependencias de la APF, incluida SEGOB, quien lo preside, los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), en su calidad de Secretaría Ejecutiva del Sistema, en la modificación de la legislación y normatividad vigente y la ejecución de las acciones previstas en el presupuesto etiquetado para mujeres y la igualdad de género, así como en el desarrollo de sistemas de información para el registro y seguimiento de casos de violencia de género.

Estas leyes establecen atribuciones específicas y de manera coordinada entre las dependencias federales, estatales y municipales, a fin de alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todas las esferas (pública, privada, social), mediante la eliminación de la discriminación, modificación de una cultura que las pone en desventaja que se traduce en desigualdad, así como implementar las medidas necesarias para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el territorio nacional.

Así mismo, el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 establece como uno de sus ejes transversales la perspectiva de género, ya que integra acciones orientadas a garantizar la igualdad sustantiva y evitar que las diferencias por motivos de género traigan consigo desigualdad, exclusión y discriminación.

La presente Administración considera fundamental garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres

y hombres. Es inconcebible aspirar a llevar a México hacia su máximo potencial cuando más de la mitad de su población se enfrenta a brechas de género en todos los ámbitos. Este es el primer Plan Nacional de Desarrollo que incorpora una perspectiva de género como principio esencial. Es decir, que contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causas de desigualdad, exclusión o discriminación (DOF, 2013).

A fin de dar cumplimiento a esta política nacional de igualdad entre mujeres y hombres se generó el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018.

El PROIGUALDAD obedece a la obligación señalada en el PND de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno; esto significa que en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboren las dependencias de la Administración Pública Federal estarán explícitas la perspectiva de género y las acciones afirmativas (concebidas como medidas efectivas, caracterizadas por su dimensión temporal que inciden en la reducción de las desigualdades) que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Cuenta con 6 objetivos transversales:

1. Igualdad sustantiva
2. Políticas culturales y medios de comunicación
3. Igualdad jurídica, procuración e impartición de justicia y erradicación de la violencia
4. Agencia, autonomía económica y acceso a recursos productivos
5. Bienestar y desarrollo humano
6. Participación política y social

El propósito del PROIGUALDAD es alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto a los derechos humanos de las mujeres y las niñas, integrando la perspectiva de género en la planeación,

programación y presupuesto con perspectiva de género, de las políticas y programas gubernamentales, así como en la cultura institucional de las dependencias federales, con el fin de reducir las brechas de desigualdad que actualmente existen entre mujeres y hombres.

Programa Sectorial de Relaciones Exteriores 2013-2018

Por su parte el Programa Sectorial de Relaciones Exteriores 2013-2018, tiene un eje transversal en materia de incorporación de la perspectiva de género, alineado al Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD), que contempla 28 líneas de acción, se destacan algunas de las principales:

Estrategia 1.2. Promover acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género.

1.2.5. Desarrollar protocolos y códigos de conducta para que los prestadores de servicios atiendan a las mujeres sin discriminación o misoginia.

- Elaborar guía de atención en la SRE bajo el principio de la igualdad y la no discriminación, dirigido al personal que atiende al público que requiere los servicios que presta la Institución. Estrategia.

1.5. Promover valores que contribuyan al cambio social y cultural a favor de la igualdad y el respeto de los derechos humanos.

1.5.3. Eliminar el lenguaje sexista y excluyente en la comunicación gubernamental escrita y cotidiana.

- Publicar un mandato del titular de la dependencia en el que se establezca la obligatoriedad de incorporar el lenguaje incluyente en la comunicación institucional.
- Desarrollar acciones para incorporar el lenguaje incluyente en los documentos, comunicados oficiales, discursos, documentos normativos y de planeación que rigen la vida interna.

Estrategia 6.3. Orientar y promover la integración de la igualdad de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

6.3.1. Promover acciones afirmativas en el programa sectorial de la SRE acordes con PROIGUALDAD.

- Elaborar el Programa para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres de la SRE 2013-2018 (PROIGUALDAD-SRE) con objeto de transversalizar la igualdad de género de manera integral en la dependencia.
- Crear la Unidad de Género de la Secretaría de Relaciones Exteriores que coordine, oriente, de seguimiento y evalúe la política interna en materia de igualdad de género.
- Dotar de los recursos humanos y económicos necesarios para que la Unidad de Género esté en posibilidades de operar.
- Consolidar la Red de Enlaces de Género en la SRE con el objetivo de dar seguimiento a la política de transversalización de la perspectiva de género en todas las Áreas, Oficinas y Representaciones.
- Desarrollar programas integrales y continuos de sensibilización, capacitación y profesionalización en género dirigidos a todo el personal de Cancillería y el Servicio Exterior Mexicano.

Finalmente, se destaca que la Cancillería ha logrado conformar una Agenda de Género que responde al marco normativo nacional e internacional en la materia a través de las siguientes acciones:

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	MARCO NORMATIVO
Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Relaciones Exteriores 2009-2012 (PROIGUALDAD-SRE).	Plataforma que integró las acciones que realiza la dependencia en materia de igualdad de género, se conformó por 14 objetivos estratégicos, 30 estrategias y 80 líneas de acción, mismos que fueron atendidos por 9 áreas de la Cancillería.	CEDAW Declaración y Plataforma de Acción de Beijing LGIMH LGAMVLV Proigualdad 2009-2012

<p>Procedimiento para la Atención de Casos de presunto Hostigamiento y Acoso Sexual en la SRE.</p>	<p>Realizado de manera conjunta con el Órgano Interno de Control y la Dirección Jurídica de la DGERH, este mecanismo de actuación permite prevenir y atender los casos de presunto hostigamiento y acoso sexual en la SRE, cuenta con 3 vías de atención: laboral, administrativa y penal, de manera permanente se está elaborando una campaña para la prevención de casos de presunto hostigamiento y/o acoso sexual.</p>	<p>CEDAW Convención de Belem do Pará Declaración y Plataforma de Acción de Beijing LGIMH LGAMVLV Programa de Cultura institucional para la Igualdad Proigualdad 2013-2018</p>
<p>Diagnóstico Transversalización de la Perspectiva de Género en materia de Cultura Institucional.</p>	<p>Permitió revisar y detectar las desigualdades de género al interior de la Dependencia, se encuestó y consultó a una muestra representativa de 1367 participantes (631 hombres y 736 mujeres), en particular este estudio le ha dado soporte a las acciones que comprenden la Agenda de Género.</p>	<p>CEDAW Convención Belem do Pará Declaración y Plataforma de Acción de Beijing LGIMH LGAMVLV Programa de Cultura institucional para la Igualdad Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ecco)</p>
<p>Red de Enlaces de Género</p>	<p>Activación de 230 Enlaces de Género y conformación de un Programa de trabajo en el cual participan 151 Representaciones en el Exterior, 46 Unidades Administrativas, 10 Delegaciones Metropolitanas y 33 Foráneas.</p>	<p>CEDAW Declaración y Plataforma de Acción de Beijing LGIMH PND 2013-2018 Ley de Planeación</p>
<p>Estrategia de Capacitación en Género</p>	<p>Conformada por tres niveles 1) Sensibilización en la perspectiva de género, 2) Incorporación de la perspectiva de género y 3) Formación en políticas públicas con perspectiva de género, con el objeto de desarrollar competencias al personal de la Secretaría para comprender el género como una construcción social y una perspectiva de análisis que permita coadyuvar a eliminar las desigualdades de género, así como prevenir y eliminar la violencia de género. En 2012 y 2013 se logró capacitar a 689 personas (486 mujeres y 203 hombres).</p>	<p>CEDAW Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe realizado en México (2004) PND 2013-2018 LGIMH LGAMVLV Ley de Planeación Programa de Cultura institucional para la Igualdad</p>

<p>Ciclo de conferencias y mesas temáticas “Mujeres en la Política Exterior”</p>	<p>Realizado con el objetivo de capacitar al personal de la SRE respecto a los temas actuales que se incluyen en la agenda de género a fin de contribuir a la construcción de una visión general respecto al estado que guarda la situación de las mujeres en México y el mundo. Se contó con una participación de 101 participantes (65 mujeres y 36 hombres).</p>	<p>CEDAW Declaración y Plataforma de Acción de Beijing LGIMH PND 2013-2018 Ley de Planeación</p>
---	---	--

MATERIALES. OFICINA DE IGUALDAD DE GÉNERO

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL (HYAS) EN LA SRE



El hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral son un delito, una falta administrativa y una conducta inapropiada en el trabajo.



ALGUNOS LO SUFREN, PERO NO LO IDENTIFICAN COMO TAL Y SI LO IDENTIFICAN, NO LO DENUNCIAN (ASESORATE!)

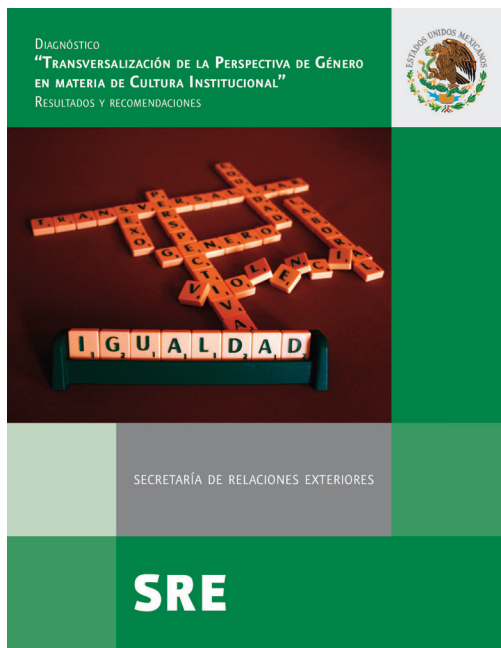
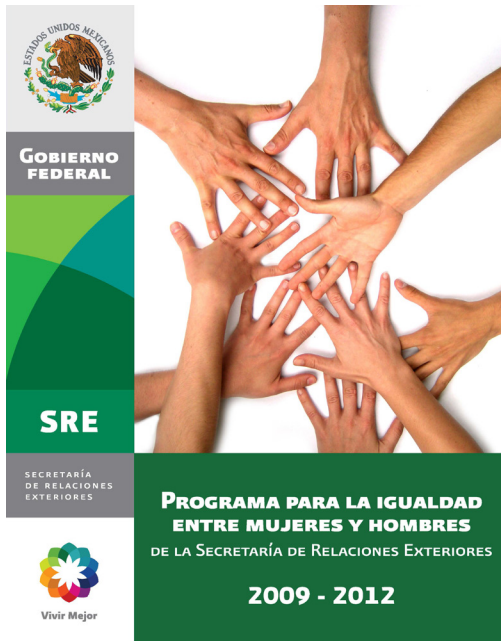
PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL



La SRE está comprometida en mantener un ambiente laboral sano, libre de hostigamiento y acoso sexual, investigando las quejas que se presenten por las conductas antes mencionadas, con el fin de que los principios de igualdad, tolerancia, no discriminación y respeto a la dignidad de las personas, sean los que imperen en el ambiente laboral de esta Secretaría de Estado. Con este motivo, se integra el "Procedimiento para la Atención de casos de presunto Hostigamiento y/o Acoso Sexual en la SRE" que considera tres vías de atención:

VIA LABORAL	VIA ADMINISTRATIVA	VIA PENAL
<p>SRE</p> <p>Se determina la situación laboral del servidor (a) público (a) involucrado (a), aplicando, de ser el caso, la sanción y/o medida disciplinaria, con la finalidad de preservar el clima organizacional dentro de la SRE, fomentando la certeza de que serán atendidos con imparcialidad y confidencialidad.</p>	<p>SFP</p> <p>El Organismo Interno de Control en la SRE, en el marco de sus facultades y atribuciones, emite una intervención de la Dependencia, la resolución y la eventual sanción administrativa que correspondiera al caso concreto.</p>	<p>PGR</p> <p>El (la) quejoso (a) podrá formular una denuncia a título personal ante el Ministerio Público, sin que en este procedimiento pueda intervenir la SRE, donde la o el probable responsable podría hacerse acreedor (a) a las sanciones que establezca la Ley.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1 Se recibe la queja 2 Análisis de la queja 3 Se ota a las partes con 3 días hábiles de anticipación al levantamiento del Acta Administrativa 4 Instrumentación del Acta Administrativa 5 Dictamen del caso 6 Determinación de su situación 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Recepción de la queja o denuncia 2 Notificación de la radicación del expediente al denunciante o quejoso 3 Desahogo de la investigación 4 Conclusión de la investigación 5 Desahogo y resolución del Procedimiento Disciplinario 6 Notificación a la o el Servidor Público sancionado, a la persona Titular del Área de Quejas y al denunciante o quejoso (a). 	<p>El (la) denunciante y/o quejoso (a) podrá formular su denuncia ante el Ministerio Público de manera independiente a los 2 procedimientos antes descritos.</p>

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN LA SRE



AGENDA DE GÉNERO Y PATERNIDADES ACTIVAS

La creciente tensión y demanda de compatibilizar el trabajo y la familia tiene consecuencias en la salud y el bienestar de las y los integrantes de las familias.

De manera específica las mujeres han asumido un doble y triple rol para atender a sus familias: hijos (as), personas de la tercera edad, enfermos (as), entre otros (as); y dar lo mejor de sí en el trabajo.

Es importante que los hombres se involucren y responsabilicen en la atención y el cuidado de la familia.

Descubre todo un universo de experiencias con tus hijos e hijas, compartamos los compromisos de pareja e hijos (as) y establezcamos nuevas formas de convivencia, como, por ejemplo, participar efectivamente en el trabajo doméstico y las labores de cuidado.



Infórmate y participa
Oficina de Igualdad de Género
generosre@sre.gob.mx
Extensiones 5447 | 5439 | 6795



PATERNIDADES ACTIVAS

Una paternidad cercana y afectiva es tu derecho y de tus hijos e hijas

tiempo
diálogo
afecto



“
Sabías que los hijos e hijas de papás que participan activamente en su crianza fortalecen su autoestima y son personas más saludables
”

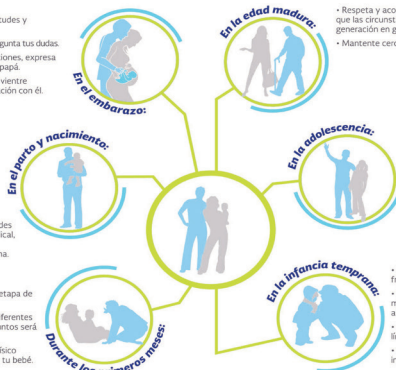
OFICINA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Actívate en el cuidado y atención de tus hijos e hijas:

- Conversa con tu pareja las inquietudes y expectativas de ambos.
- Ajusta a los controles de salud y pregunta tus dudas.
- Sé cariñoso y comparte tus emociones, expresa lo que significa para ti ser mamá o papá.
- Relaciónate con tu bebé desde el vientre materno y establece una comunicación con él.

- Conversa con la mamá si quiere que la acompañes durante el parto y el posparto.
- Aprende cómo puedes ayudarla en el trabajo de parto.
- Recuerda que al acompañar y apoyar a la mamá también estás cuidando a tu bebé.
- Pregúntale al equipo médico si puedes participar cortando el cordón umbilical, haciendo contacto piel a piel y acompañando los procesos de rutina.

- Haz equipo con la mamá, es una etapa de cambios rápidos y de adaptación.
- Organízate con tu pareja en las diferentes actividades de cuidado y crianza, juntos será más sencillo.
- Fortalece el vínculo emocional y físico teniendo contacto piel con piel con tu bebé.



- Respeta y acompaña sus decisiones, no olvides que las circunstancias de vida cambian de generación en generación.
- Mantente cercano y atento en todo momento.

- Mantente cerca y conoce a sus círculos de amigos (as), manifiesta interés por sus inquietudes.
- Acompaña su proceso de vida, no lo compares contigo o con otras personas; no supongas que lo sabes todo.
- Escucha de manera activa y gánate su confianza, respeta sus silencios. Tener la razón no es lo mismo que tener más poder.
- Proporcionales elementos e información para que tomen sus propias decisiones.
- Tómale (a) en cuenta para las decisiones de la familia.

- Acéptale cuando tenga miedo, tristeza o frustración.
- Demuéstrale que te interesa lo que hace, mira y escucha con atención, ponte a su altura para que te vea y sienta tu cercanía.
- Háblale en términos simples, ponle límites con cariño y respeto.
- La agenda de tus hijos e hijas es tan importante como la tuya.

Referencias:

Ministerio de Desarrollo Social, Gobierno de Chile, *Paternalidades Activas*, Santiago de Chile, 2013.
Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, *Más tiempo, más diálogo y más afecto*, Lima, 2013.

Recuerda

¡Si no te cuidas, difícilmente puedes cuidar a alguien más!
Realiza algún deporte, ten una alimentación saludable, acude a tus revisiones médicas.

generosre@sre.gob.mx

Oficina de Clima Organizacional
e Igualdad de Género

SECRETARÍA DE
RELACIONES EXTERIORES

SRE

VIOLENTÓMETRO
... sí, la **violencia** también se mide

Instituto Politécnico Nacional
Unidad Politécnica de Gestión
con Perspectiva de Género
www.genero.ipn.mx



¡La Igualdad la hacemos todas y todos!

Oficina de Clima Organizacional e Igualdad de Género
Teléfono (55) 35-86-51-00 Ext. 5139 y 5417

VIOLENTÓMETRO

... sí, la **violencia** también se mide

Reg. INPI No. 03-2706-0272117-70380-01

Reg. INPI No. 03-2706-0271117-70380-01





Autor: Miguel Millo. En dirección al viento.



Oficialía Mayor
Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos

LA IGUALDAD ES UN DERECHO HUMANO UNIVERSAL Y UN PRINCIPIO CONSTITUCIONAL

ACTÍVATE POR EL DERECHO A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Exprésate sin sexismo
- Capacítate en los cursos de género
- Incorpora la perspectiva de género en tu quehacer laboral
- Convive sin discriminar: transforma tus conductas laborales, personales y familiares
- Frena la violencia de género

LA CANCELERÍA COMPROMETIDA CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD
IMPULSA ACCIONES Y PROGRAMAS ¡CONÓCELOS Y PARTICIPA!

¡La igualdad la hacemos todas y todos!

Acércate a la Oficina de Igualdad de Género
Ext. 5447, 5439 y 6795 / generosre@sre.gob.mx

RESPUESTAS A LOS EJERCICIOS

I. Sistema sexo/género

Ejercicio 1. De la lista de características que a continuación se señalan en el recuadro, escribe en el espacio correspondiente las relativas al sexo y las que pertenecen al género.

Amamantar, masculino, cocinar, menstruar, cuidar hijos(as), ovular, decidir, parir, depresión, semen, debilidad, proveer, espermatozoide, ovarios, eyacular, testículos, fecundar, clítoris, femenino, próstata, fuerza, violencia, sensibilidad, liderazgo, exigencia de virginidad.

Sexo (Condición biológica)	
Hombre	semen, espermatozoide, eyacular, testículos, fecundar, próstata
Mujer	amamantar, menstruar, ovular, parir, ovarios, clítoris

Género (Condición sociocultural)	
Hombre	masculino, decidir, proveer, fuerza, violencia, liderazgo
Mujer	cocinar, cuidar hijos(as), depresión, debilidad, femenino, sensibilidad, exigencia de virginidad

II. Roles y estereotipos de género

Ejercicio 2. En el centro encontrarás una lista de características referentes al sexo y al género, mismas que debes unir a través de una línea según corresponda:

Sexo

1,4,5,7,9

1. Se refiere al hecho biológico
2. Se transmite de generación en generación
3. Son características que pueden cambiar
4. Se nace con él
5. Está genéticamente determinado
6. Cambia de acuerdo al lugar y época
7. Nos determina como mujeres y hombres
8. Determina lo femenino y lo masculino
9. Tiene que ver con lo anatómico
10. Características construidas socialmente

Género

2,3,6,8,10

III. Lenguaje incluyente

Relaciona las columnas de acuerdo a la respuesta que consideres correcta:

A Permite nombrar a colectivos o grupos formados por mujeres y hombres. sin hacer un uso sexista del lenguaje.	A. Uso del genérico en colectivos
B Es un recurso que permite nombrar a los dos géneros a través del artículo, es muy importante mantener la concordancia de género.	B. Uso de los desdoblamientos
C Sustituye al grupo representado o persona por sus funciones sin recurrir al género femenino o masculino.	C. Abstracción de la función
D Permite emplear determinantes de algo que ya se nombró en la oración sin la marca de género.	D. El uso del pronombre
E Son una alternativa para evitar las generalizaciones en masculino, permiten omitir la referencia directa al sustantivo y eliminar la referencia de la marca de género.	E. Formas impersonales

F Permiten omitir la referencia directa a la marca de género del sustantivo centrándose en la acción verbal.	F. Formas verbales
G Permite nombrar a los dos géneros en un vocativo cuando no se conoce el sexo de la persona a la cual va dirigido el mensaje.	G. Uso del paréntesis o diagonales

IV. Incorporación de la perspectiva de género

El ejercicio 1 y 2 requiere que cada persona realice un análisis y propuestas concretas, por lo que no se maneja un solo tipo de respuesta. Le invitamos a contrastar sus respuestas con lo aprendido en las unidades I, II y III.

V. Enfoques de políticas de igualdad

Relaciona las columnas según la respuesta que corresponda:

POLÍTICAS	EJEMPLOS
A. Insensibles al género	_A_ Están basadas en la jerarquía del género y, por lo tanto, reproducen los estereotipos y roles tradicionales de género.
B. Neutras al género	_B_ No toman en cuenta la dimensión de género en su diseño y aplicación, aduciendo que afectan indistintamente.
C. Sensibles	_C_ Buscan modificar las relaciones sociales entre mujeres y hombres, cuestionan y analizan las diferencias de género a fin de generar acciones para disminuir o erradicar la discriminación y acortar las brechas de género.
D. Transformadoras	_D_ Toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres, a fin de introducir cambios en el ejercicio desigual del poder.

GLOSARIO

Acciones afirmativas. Son el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada (Ugalde, 2008: 13).

Acoso sexual. Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Androcentrismo. El androcentrismo es la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres. El androcentrismo conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres.

Brecha de género. Es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a una misma situación. Se utiliza para reflejar la distancia existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos sociales culturales y políticos.

Condición de género. Son las condiciones inmediatas de vida, es decir, la situación en la que viven mujeres y hombres. Apunta a las llamadas “necesidades prácticas” que se refieren a las carencias materiales e insatisfacción de necesidades básicas como alimentación, salud, agua, y/o vivienda.

Discriminación. Se refiere a toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas¹.

Equidad. Es un principio que busca garantizar un trato justo, tanto en las oportunidades de desarrollo como en el acceso a los recursos materiales y simbólicos para todas las personas; implica, por tanto, brindar un trato diferenciado, y en ocasiones preferencial, a quienes históricamente han sufrido desventajas, para que cuenten con las mismas oportunidades de lograr sus objetivos en condiciones de igualdad en relación con otras personas.

Esteretipos de género. Son generalizaciones que realizan las personas acerca de ser mujeres u hombres, colocándolos como opuestos lo que genera una impresión de que mujeres y hombres tienen diferencias irreconciliables y pertenecen a espacios diferenciados, por ejemplo, las mujeres al ámbito privado en el hogar y los hombres al ámbito público.

Género. Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual. A partir de lo anterior se determina el comportamiento, funciones, roles, valoración y tipo de relaciones entre mujeres y hombres.

Hostigamiento sexual. Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad de derecho (*jure*). Se refiere al reconocimiento en las leyes de que cada persona es titular de derechos fundamentales y no puede ser impedida para contar con acceso igual a bienes servicios, mismas oportunidades para desarrollarse.

¹ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, CONAPRED, (2003).

Igualdad de facto. Sustantiva, alude al ejercicio pleno de los derechos universales, es decir, a la capacidad de hacerlos efectivos en los hechos, en la vida cotidiana de las personas.

Igualdad: Derecho humano fundamental, implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

Lenguaje incluyente.² Conjunto de estrategias gramaticales orientadas a combatir el sexismo en el lenguaje, que tienen por objetivo visibilizar a las mujeres y equilibrar las asimetrías de género, así como incidir en los esquemas de percepción de la realidad, a fin de incorporar en la sociedad el respeto a la diferencia, a la diversidad e igualdad de género.

Maltrato laboral (*mobbing*). Acciones de intimidación moral, social o psicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. Constituye una forma muy frecuente de violencia que se produce en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresoras/es de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a la víctima.

Perspectiva de género. Es una herramienta teórica-metodológica que nos permite observar las desigualdades e inequidades existentes entre mujeres y hombres producto de las diferencias de género y sus efectos en el acceso y de control de recursos, capacidad de decisión, de oportunidades y de retribuciones.

Posición de género. Se refiere a la ubicación y reconocimiento social, el *status* que tienen mujeres y hombres en la estructura social quienes accionan más en los ámbitos públicos, quienes en los privados, las oportunidades de empleo y de puestos de alto nivel. La posición lleva a los “intereses estratégicos” que son los que permiten que cerrar la distancia entre las posiciones de mujeres y hombres como impulsar la participación política de las mujeres, erradicar la violencia de género, la autonomía económica y la corresponsabilidad de los hombres con la vida familiar y el cuidado de hijas e hijos.

² 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, CONAPRED, (2007).

Roles de género. Prescripciones y normas establecidas acerca de los comportamientos de mujeres y hombres derivados del sexo biológico y que colocan a las mujeres en lo reproductivo y a los hombres en lo productivo.

Sexo. Se refiere a un conjunto de características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas que definen a quién se le puede considerar hombre y a quién mujer, es decir, a aquellas diferencias biológicas entre una y otro: las visibles en los órganos genitales y las relacionadas con la procreación.

Sexismo. Es un comportamiento discriminatorio individual o colectivo basado en un sexo, en virtud de su biología, perpetua la dominación de un sexo sobre otro.

Transversalización de género. Alude a incorporar la perspectiva de género en la corriente (*stream*) principal (*main*) de las políticas públicas de un país. La propuesta del *gender-mainstream* (transversalización de la perspectiva de género) consiste en incorporar la perspectiva de género a la corriente principal de las políticas, así como tomar en cuenta el impacto de la acción pública en hombres y mujeres, con el objetivo de transformar el balance de poder y de distribución de recursos.

Violencia contra las mujeres. Se refiere a cualquier acción u omisión, basada en su género, que cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia de género. Se refiere a una relación desigual de poder, en donde se discrimina a una persona por motivos de género, de manera verbal, física y emocional, ejerciendo amenazas, coerción o privaciones arbitrarias.

BIBLIOGRAFÍA

- Acción Afirmativa en Movimiento A.C. (2013). *Esquema: Aspectos que caracterizan el sexo*.
- Amorós, Celia (2001). *Feminismo: Igualdad y diferencia*. Prólogo de Marta Lamas, UNAM/PUEG. México.
- Barrios Bengoechea, Mercedes (2003). *Sexismo y androcentrismo en los textos administrativos normativos*. Universidad de Alcalá.
- Beauvoir, Simone de (1949). *El segundo sexo*. Siglo xx. Buenos Aires.
- Bustelo Ruesta, María (2004). *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid. Edit. Catarata.
- CONAPRED (2009). *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. Textos del caracol 1. México.
- Consejo de Europa (1997). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"*. Madrid, número 28. Serie documentos. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2014). *Diario Oficial de la Federación*. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/html/1.htm>
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para". Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.htm>
- Diario Oficial de la Federación (2007, 1 febrero). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Diccionario de la Real Academia Española (1985). *Esbozo de una nueva gramática de lengua española*. Espasa-Calpe. España.

- EDIAC. Enfoque de Igualdad A.C. (2011), San Luis Potosí. México.
- Facio, A. y Fries L. (1999). *Género y derecho*. Chile. LOM Ediciones.
- García, A., Vargas V., Molotla M. y Saavedra, Janet (2011). *Elaboración de proyectos con perspectiva de género. Manual para Organizaciones de la Sociedad Civil*. Acción Afirmativa en Movimiento, A.C.
- García, A., Vargas V., Molotla M. y Saavedra, Janet (2012). *Una mirada a los procesos de profesionalización y género de las organizaciones de la sociedad civil*. INGLOBAL.
- García Prince, Evangelina (2000). *Algunas notas para apoyar la reversión de la Sentencia de la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela sobre la decisión del Consejo Nacional Electoral que eliminó la cuota de participación política de las mujeres establecida en: la Ley del Sufragio y Participación Política*. Caracas, Foro por la Equidad de Género. Mimeografiado.
- García Prince, Evangelina (2004). *Lecciones aprendidas. Instituto Interamericano de Derechos Humanos Leyes y políticas públicas de Igualdad*. Caracas, Foro por la Equidad de Género. Experiencias regionales y nacionales.
- García Prince, Evangelina (2008). *Políticas Públicas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?: marco conceptual*. Programa de las Naciones Unidas (PNUD). San Salvador.
- García Prince, Evangelina (2011). *Transversalidad de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas*. Guía 6, material pedagógico. México. Flasco.
- Grijelmo, Alex (2007). *La seducción de las palabras*. Punto de lectura. Madrid.
- Incháustegui, T. y Yamileth U. (2004). *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad del género*. Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. México.
- INEGI (2006). *Encuesta Nacional de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*.
- INEGI (2009). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo*
- INMUJERES-PNUD (2004). *El ABC de Género en la Administración Pública*. México.
- INMUJERES (2008). *Compilación sobre los principales instrumentos de Derechos Humanos de las Mujeres*. México.

- INMUJERES (2007). *Glosario de Género*. México.
- INMUJERES (2013). *Curso Básico de Género*. México.
- Instituto Jalisciense de las Mujeres (2008). *¿Qué tan diferentes somos? Manual de sensibilización en perspectiva de género*. Jalisco. México.
- Lagarde, Marcela (1990). *Cautiverios de las Mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. UNAM. México.
- Lamas, Marta (1996). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG-Miguel Ángel Porrúa. Col. Las ciencias sociales. México.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2004, 20 marzo). Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. México. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2013, 14 noviembre). Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. México. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2014, 2 abril). Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. México. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- ONU (1979). *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. Nueva York. Disponible en: www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm
- ONU (1996). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Nueva York. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20foll%20report%205.pdf>
- ONU (2002). *Informe de la Relatora Especial de la ONU sobre la Violencia contra Mujer, sus Causas y Consecuencias*.
- ONU (2004). *Declaración y plataforma de acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing*. Nueva York.
- ONU (2010). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr>.
- Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013–2018. Gobierno de la República. México. Disponible en: <http://www.pnd.gob.mx>

- Pérez, Julia, et al (2006). *Manual para el uso no sexista del lenguaje*. UNIFEM. México.
- Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2009). *Balanza y Perspectivas*.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- SRE-PNUD-UNIFEM (2004). *Compilación seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de la Mujer*. México.
- SRE-UNIFEM-PNUD (2006). *Manual para la Transversalización de la Perspectiva de Género en la Secretaría de Relaciones Exteriores*. México.
- Secretaría de Relaciones Exteriores (2012). *Diagnóstico Transversalización de la Perspectiva de Género en materia de Cultura Institucional*.
- Secretaría de Salud (2010). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en programas de Salud*. México.
- SEP (2008). *Guía Metodológica para la Sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en Género en la Administración Pública*.
- Sociedad Mexicana de Sexólogos Humanistas Integrales (2004). *Apuntes de la formación en Orientación Sexológica*.
- Subirats, Joan (2008). *Las políticas públicas, en Análisis y gestión de Políticas Públicas*. Ariel. España.
- Tribunal Electoral del Distrito Federal (2011). *Guía técnica para el Uso de un Lenguaje Incluyente en las Comunicaciones del Tribunal Electoral del Distrito Federal*.
- UNESCO. *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*. Disponible en: <http://www.usal.es/-igualdad/documentación&UnesSex.pdf>.
- Unión Mundial para la Naturaleza Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano-Instituto Nacional de las Mujeres (1999). *Develando el género, elementos conceptuales básicos para entender la equidad*.

*Guía para la incorporación de la perspectiva
de género* se terminó de imprimir en el mes de
julio de 2014, en los talleres de
Impresos Santiago S.A. de C.V.
Trigo núm. 80-B, Col. Granjas Esmeralda,
Deleg. Iztapalapa, C.P. 09810, México, D.F.
El tiraje consta de 2000 ejemplares.