

# Liderazgo y equidad

*Una perspectiva de género*

Elia Marum Espinosa (coordinadora)

Universidad de Guadalajara  
Instituto Jalisciense de las Mujeres

Liderazgo y equidad  
Una perspectiva de género



# Liderazgo y equidad

## Una perspectiva de género

ELIA MARÚM  
coordinadora



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA  
Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas

Primera edición, 2009

© D.R. 2009, Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas  
Núcleo Universitario Los Belenes  
Periférico Norte 799  
Zapopan, Jalisco, México

**ISBN 978-970-764-632-2**

Impreso y hecho en México  
*Printed and made in Mexico*

# Contenido

Introducción . . . . .	9
<i>Elia Marum Espinosa</i>	
I. PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD Y EL LIDERAZGO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Logros y retos del Programa de Igualdad de Género de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). . . . .	19
<i>Saniye Gülser Corat</i>	
El Instituto Jalisciense de las Mujeres y su contribución a la equidad de género. . . . .	33
<i>Carmen Lucía Pérez Camarena</i>	
Presupuesto público con perspectiva de género . . . . .	45
<i>Elia Marúm Espinosa</i>	
Jóvenes, creencias y violencia de género. . . . .	63
<i>Juan Carlos Ramírez Rodríguez</i>	
Marco jurídico de protección en torno al derecho a vivir una vida libre de violencia. . . . .	83
<i>Lucía Rodríguez Quintero</i>	
II. POLÍTICAS PÚBLICAS E INSTITUCIONALES PARA EL IMPULSO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO	
El hostigamiento laboral, una forma simbólica de violentar el liderazgo femenino . . . . .	113
<i>Berta Ermila Madrigal</i>	
<i>Silvia Novelo</i>	

Desarrollo sustentable y género en áreas naturales protegidas . . . 139

*Fabián González*

*Rosa Rojas*

Género, migración y salud. Apuntes para la reflexión.

El caso del estado de Jalisco, México . . . . . 167

*Griselda Uribe Vázquez*

*Karla Patricia Pérez García*

### III. INSTITUCIONALIDAD Y GÉNERO

Las mujeres en la toma de decisiones académicas

de las universidades . . . . . 195

*Ruth Padilla Muñoz*

La perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara . . . . 207

*Cristina Palomar Vereá*

La institucionalización de la perspectiva de género

en el Instituto Politécnico Nacional . . . . . 221

*Martha Alicia Tronco Rosas*

*Yoloxochitl Bustamante Díez*

*Ma. Dolores Sánchez Soler*

# Introducción

La perspectiva de género en temas de preponderante importancia como el liderazgo y equidad se ha venido impulsando tanto por compromisos signados en acuerdos internacionales como por las necesidades propias del desarrollo económico y social de México, ya que persisten las condiciones que acentúan la desigualdad de ingresos y oportunidades de liderazgos que limitan habilitar a las mujeres para que tengan poder y capacidades de decidir y actuar en igualdad de condiciones con los hombres, y con ello se pueda asegurar que la equidad de género no sea un objetivo y un compromiso incumplido.

La trayectoria del actual modelo de desarrollo económico y social seguido por nuestro país no ha podido revertir la pobreza. La desigualdad y la exclusión social de amplias capas de la población han continuado aumentando. Entre las niñas y las mujeres es donde se resienten con mayor dureza los efectos negativos de estas condiciones. De ahí que ante un modelo excluyente e inequitativo sea necesario diseñar y aplicar con amplitud y profundidad políticas públicas incluyentes y que abandonen su neutralidad ficticia, diferenciado sus considerandos y efectos con base en el género.

El género es una perspectiva y una variable determinante para el funcionamiento de la sociedad y debe estar incluida en todas las cuestiones de política pública e institucional, pues contribuye a superar las limitaciones de desarrollo e igualdad en todo el país, ya que no sólo beneficia a las mujeres sino que permite percibir impactos diferenciados para los géneros, de ahí que sea requerido un enfoque plural y diverso que considere la multiplicidad de niveles de abstracción y perspectivas para abordarlo. Este es el sentido de los trabajos que se reúnen en el presente libro.



El enfoque de género como categoría analítica plantea una perspectiva amplia y transversal para abordar y actuar en una realidad donde coexisten lo femenino y lo masculino.<sup>1</sup>

Sexo y género son conceptos distintos. *Sexo* se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. La confusión entre sexo y género puede clarificarse si al hablar de hombres y mujeres utilizamos la palabra *sexo* y si se utiliza el concepto de *género* para referirse al conjunto de ideas, percepciones y valoraciones sociales sobre lo femenino y lo masculino (Hofbauer Balmori, Helena et al., 2002: 21).

La perspectiva de género implica, entonces: “analizar con ojos críticos los procesos de diferenciación, dominación y subordinación entre los hombres y las mujeres; es decir, las relaciones sociales entre los sexos, partiendo del reconocimiento de que la desigualdad resulta de la construcción social de un hecho biológico: la diferencia sexual y ésta es socialmente desfavorable al liderazgo y la equidad para las mujeres”.

Cuando se habla de incorporar la perspectiva de género al diseño de políticas y programas, se hace referencia al proceso de evaluación de las consecuencias de dichos programas para las mujeres y los hombres en todos los sectores y en todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, instrumentación, supervisión y evaluación de políticas y programas a fin de que ambos se beneficien por igual y se impida que la desigualdad se perpetúe (Hofbauer Balmori, Helena et al., 2002: 22). El género como representación social organiza las relaciones sociales sobre la base del sexo de las personas, asignando roles, funciones y comportamientos personales, familiares, grupales y sociales, que generan una amplia y compleja trama de derechos y responsabilidades, pero también de prohibiciones diferenciadas sobre dicha base, generando muchas veces estereotipos ampliamente difundidos y con fuerte penetración en los modelos histórico-culturales, por lo que los Estados y las instituciones tienen la tarea sustantiva de transformar esos esquemas para garantizar una sociedad justa e igualitaria que ofrezca oportunidades equitativas para

---

1. Una síntesis bastante completa del proceso de cambio que ha sufrido el concepto género, así como de las y los autores principales que han abordado esta tarea conceptual desde el siglo pasado y hasta inicios del presente milenio, puede verse en: Asakura, Hiroko (2004). “¿Ya superamos el ‘género’? Orden simbólico e identidad femenina”, *Estudios Sociológicos*, México, El Colegio de México, XXII, p. 66.

todos sus miembros, considerando todas las diferencias que entre ellos puedan existir.

En México, a dos años de la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia,<sup>2</sup> en la mayoría de las 32 entidades federativas mexicanas la ley no ha tenido impacto. En dos estados, Guanajuato y Oaxaca, todavía no la han aprobado y de las 30 entidades que han aprobado la ley, pocos han cumplido con sus principales normas:<sup>3</sup> sólo cinco han cumplido con la obligación de establecer procedimientos reglamentarios esenciales para convertir la ley en más que papel y no hay aún mecanismos gubernamentales y sociales para garantizar lo estipulado en el artículo 8 de la Ley que señala que: “En un marco de coordinación, las Legislaturas de los estados, promoverán las reformas necesarias en la Legislación Local [...] dentro de un término de seis meses, contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley”. Únicamente 20 tienen un sistema de coordinación de agencias para la prevención de violencia contra las mujeres, tal como lo establece la ley. Estos sistemas no han hecho público lo que han conseguido en concreto para erradicar la violencia contra las mujeres ni sus estrategias para lograrlo, de acuerdo a lo que señala la fuente de esta información.

Lo anterior pone de manifiesto el rezago jurídico que se suma a los atrasos en las demás áreas de la equidad para hacer realidad la equidad de género en México, y enfatiza el compromiso necesario para que el liderazgo de las mujeres se impulse e incluya en los esfuerzos para avanzar por las vías de la democracia señalada constitucionalmente.

Sin duda, se debe enfrentar el enorme reto de mejorar la posición de las mujeres y propiciar la equidad entre los géneros; pero los medios para enfrentar exitosamente este reto son complejos, entre otras cosas, porque la perspectiva de género exige articular, en el área de la acción gubernamental concreta, dos campos que hasta hace poco fueron ajenos entre sí: los estudios de género, por un lado, y, por otro, las políticas públicas, en especial la política fiscal formada por el gasto y los ingresos públicos. De ahí que la tarea de “conjugar dos lenguajes, dos campos que se han construido con enfoques y metodologías distantes ofrece retos y exige apertura y creatividad” (Budlender y Sharp, 1998: 67). El *mainstreaming* es la estrategia que

---

2. Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de febrero de 2007.

3. Información del párrafo tomada de: Boletín de prensa: Difusión Cencos, México, DF, 29 de enero de 2009.

pretende incorporar una perspectiva de género en la agenda política principal y en todas las áreas políticas, y por ello resulta compleja y desafiante.

Como país que enfrenta rezagos históricos, inequidades y desafíos enormes, México necesita de múltiples liderazgos y por ello no puede prescindir del talento y capacidad de la parte femenina de su población, del liderazgo de sus niñas y mujeres en todos y cada uno de los campos de su realidad y de sus oportunidades de desarrollo; de ahí que despejar la ruta de todos aquellos obstáculos reales o contruados socialmente para lograrlo resulte una tarea estratégica y central para todos, pero de forma especial para quienes como representantes generales de la sociedad nos gobiernan.

El liderazgo es una relación social en la que la influencia de un líder (o un grupo de líderes) conduce a los miembros de una organización temporal o permanentemente hacia el logro de un objetivo. Tradicionalmente asociamos el liderazgo con lo masculino, esto ha cambiado y cada vez se reconoce e impulsa más el liderazgo femenino. De acuerdo con Lima (s/f),<sup>4</sup> la mayoría de las mujeres dirigen con una participación tan escasa en el poder que sólo son líderes en un sentido relativo. Hay innumerables evidencias de que no existe correspondencia entre el número total de mujeres en la población y el número de mujeres que ocupan puestos de mando, o influyen en la toma de decisiones públicas y privadas.

Por otra parte, cuando se analizan las estadísticas, inmediatamente salta a la vista que en la medida en que se asciende en las pirámides del poder, el número de mujeres es menor. El problema central del tema, sin embargo, no está en las estadísticas sino en encontrar la clave para asegurar que el liderazgo sea realizado por sujetos capaces, independientemente de su sexo y, sobre todo, asegurando que éste nunca sea un obstáculo para ejercerlo (Lima, s/f).<sup>5</sup>

La complejidad de las estructuras y funcionamientos de la sociedad actual, y más aún en el futuro, obligan a que la equidad y el liderazgo se conviertan en elementos fundamentales para el desarrollo integral de los individuos que la forman, y exige que se manifieste y traduzca en acciones que favorezcan el desarrollo sustentable del país. Sin embargo:

- 
4. Lima, María Eugenia (s/f). "Liderazgo con visión de género", *Liderazgo y género. Educación alternativa con visión de género*. Ecuador, Universidad Central del Ecuador, Centro Integral de Promoción de la Mujer y la Familia y Embajada Real de los Países Bajos.
  5. *Ibidem*.

[...] el persistente estereotipo que asocia la dirección y el liderazgo con lo masculino a pesar de que los aspectos relativos a la legislación y los criterios objetivos para evitar las barreras (techos de cristal, casi invisibles pero fuertemente limitantes) en el acceso de las mujeres a los puestos directivos sean actuaciones relevantes, no pueden olvidarse las medidas orientadas al cambio de actitudes en los estereotipos. El vínculo género-liderazgo debe ser un tema que interesa a todos aquellos que buscan asegurar formas de convivencia democráticas, por lo que debe ser visto como objeto que amerita espacios de reflexión seria y profunda que analicen las experiencias personales, institucionales y sociales, para transformarlas.<sup>6</sup>

Siendo la universidad una institución educativa que genera, disemina, conserva y aplica conocimiento, tienen un papel clave como elemento constructor de dinámicas y transformaciones sociales. Es por ello que la creación de una Cátedra UNESCO sobre Género, Liderazgo y Equidad, como la otorgada a la Universidad de Guadalajara encuentra su justificación y su relevancia, ya que tiene como finalidad central promover espacios y acciones dentro y fuera de la institución para contribuir con otras organizaciones e instancias a promover la equidad y el liderazgo de individuos capaces, independientemente de su sexo, cuyos talentos se aprovechen para revertir los enormes rezagos nacionales y para construir una sólida vía hacia la sociedad democrática a la aspiramos. El contenido del presente libro es una de las múltiples formas de realizar esa finalidad esencial, a la cual se ha sumado, en un esfuerzo compartido, el Instituto Jalisciense de las Mujeres.

El eje que articula la estructura del libro está conformado por la perspectiva de género de los temas de liderazgo y equidad, agrupados en tres partes que van, de forma deductiva, de lo general a lo particular, con la intención de que su lectura pueda proporcionar los elementos necesarios para la comprensión panorámica de los campos temáticos aludidos, pero que también atienda el interés específico de uno o más de los subtemas relacionados con el enfoque de género de los mismos.

La parte I, denominada “Promoción de la equidad y el liderazgo desde la perspectiva de género”, contiene la traducción del texto en inglés de la conferencia inaugural de la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad dictada en el Paraninfo Enrique Díaz de León de la Universidad de Guadalajara por Sanye Gülser Corat el 31 de agosto de 2007, quien disertó sobre los “Logros y retos del Programa de Igualdad de Género” de la Organización

---

6. Palomar, Cristina (s/f). Algunos antecedentes relevantes en la consideración de la perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara. México, Centro de Estudios de Género, Universidad de Guadalajara (próxima publicación).

de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), área de la cual tiene la responsabilidad dentro de la Dirección de Planeación Estratégica de la UNESCO en París, Francia.

El Embajador Carlos García de Alba Z. ubica la importancia de la aportación de las Cátedras UNESCO en México, dentro del trabajo de la Comisión (Conalmex) de la Secretaría de Educación Pública, destacando la relevancia de contar en el país con una Cátedra sobre Género, Liderazgo y Equidad.

Carmen Lucía Pérez Camarena, en su trabajo sobre “El Instituto Jalisciense de las Mujeres y su contribución a la equidad de género”, da cuenta de la importante labor de esta institución del gobierno del estado de Jalisco en el diseño y aplicación de políticas públicas coordinadas con las demás instancias gubernamentales y sociales, así como de los importantes logros alcanzados.

En el trabajo sobre presupuesto público con perspectiva de género, quien esto escribe realiza un recorrido panorámico de la construcción de las políticas de gasto público y devela elementos para afrontar la no neutralidad de las mismas y para avanzar hacia la construcción de presupuestos gubernamentales y socialmente participativos con esta perspectiva.

Por su parte, Juan Carlos Ramírez Rodríguez, en su trabajo sobre jóvenes, creencias y violencia de género, presenta los resultados de una investigación cualitativa sobre cómo se están construyendo en los jóvenes las representaciones sociales hacia el género y como prevalecen estereotipos de lo que debe ser su comportamiento hacia el género femenino.

Cierra esta primera parte el trabajo de Lucía Rodríguez Quintero, “Marco jurídico de protección de derechos humanos de las mujeres hacia una vida libre de violencia”, dando cuenta de la frontera limitada a la que ha llegado el marco que dentro de un Estado de Derecho permite el avance de la equidad de género.

La parte II “Políticas públicas e institucionales para el impulso de la equidad de género”, inicia con la presentación del trabajo de Berta Ermila Madrigal y Silvia Novelo sobre el hostigamiento laboral como una forma simbólica de violentar el liderazgo femenino.

Fabián González González y Rosa Rojas Paredes abordan un tema complejo y central para el presente y futuro de México y de Jalisco, proponiendo, de forma resumida, el resultado de un amplio trabajo de investigación sobre desarrollo sustentable y género en áreas naturales protegidas.

Concluye esta parte la presentación de las aportaciones de Griselda Uribe Vázquez y Karla Patricia Pérez García sobre “Género, migración y

salud. Apuntes para la reflexión” abordando el caso del estado de Jalisco, una de las entidades federativas que históricamente ha sido expulsora de trabajadores hacia América del Norte principalmente, y donde la migración ha tenido impactos trascendentes en las problemáticas de la salud.

La parte III aborda las especificidades de la institucionalidad y la perspectiva de género en casos que fueron seleccionados como ejemplos de las instituciones de educación superior.

Ruth Padilla Muñoz —una mujer emblemática en el tema de estudio— presenta los resultados del abordaje que realiza sobre las mujeres en la toma de decisiones académicas de las universidades

Cristina Palomar Vereza, quien durante años dirigió espacios académicos sobre estudios de género, presenta la perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara, institución donde se desempeña y que ha sido su objeto de estudio por largo tiempo.

A su vez, Martha Tronco, Yoloxochitl Bustamante Diez y Ma. Dolores Sánchez Soler contribuyen con su trabajo sobre “La institucionalización de la perspectiva de género en el Instituto Politécnico Nacional”, uno de los esfuerzos recientes en las instituciones de educación superior, pero a su vez, una de las experiencias que ha avanzado hacia una consolidación de forma acelerada.

Para la Universidad de Guadalajara, máxima casa de estudios de Jalisco, es un privilegio y un compromiso ser la institución anfitriona de la Cátedra Género, Liderazgo y Equidad, que se suma a la Red de Cátedras que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) organiza en México y América Latina, por lo que debemos tener la certeza de que continuará abriendo y fortaleciendo espacios para impulsar la equidad y el liderazgo con la perspectiva de género.

Es nuestro anhelo que los trabajos integrados en este libro se sumen a los de mujeres y hombres comprometidos con la construcción de una realidad presente y futura que haya superado los lacerantes problemas actuales, y que sus aportaciones sean un elemento más para entender la urgente necesidad de trabajar con mayor denuedo en lograr la igualdad de género, el equitativo liderazgo de las mujeres y con ello avanzar con paso firme hacia una sociedad igualitaria y sustentable.

*Elia Marum Espinosa*  
Núcleo Universitario Los Belenes,  
Zapopan, Jalisco, México,  
invierno de 2008.



I

Promoción de la equidad  
y el liderazgo desde  
la perspectiva de género





# Logros y retos del Programa de Igualdad de Género de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)<sup>1</sup>

Saniye Gülser Corat<sup>2</sup>

## Introducción

Permítanme empezar diciendo lo contenta que estoy por encontrarme el día de hoy en el lanzamiento de la Cátedra de Género, Igualdad y Liderazgo de la UNESCO en la Universidad de Guadalajara. También quisiera dar las gracias a la doctora Elia Marúm Espinosa por darme la bienvenida, y por aceptar encabezar esta emocionante nueva Cátedra. La UNESCO, como una institución internacional educativa, a través de sus Cátedras y de las instituciones sede, tienen la oportunidad y privilegio de formar nuestros líderes mundiales del futuro, y sembrar en ellos el entendimiento —ya sean científicos o poetas, hombres o mujeres— que la igualdad de género es un derecho humano fundamental, un valor comúnmente compartido y una condición necesaria para el logro de objetivos, incluyendo los Objetivos del Milenio (*Millennium Development Goals*, MDG).

- 
1. Traducción de la conferencia magistral dictada en la ceremonia de inauguración de la Cátedra UNESCO “Género, liderazgo y equidad” en el Paraninfo Enrique Díaz de León de la Universidad de Guadalajara el 31 de agosto de 2007. El original en inglés puede consultarse en: <http://cumle.cucea.udg.mx>.
  2. Dirección de Planificación Estratégica. Sección Igualdad de Género.

Desde sus comienzos, la UNESCO se ha comprometido a promover la igualdad entre hombres y mujeres por medio de la acción en todas las ramas competitivas, ya sea en educación, cultura, las ciencias o comunicación/información. Hoy este compromiso es más fuerte para la estrategia de mediano plazo de este mandato 2008-2013. Dado que este compromiso tendrá importantes implicaciones para programar, nuestro Director General ha complementado el énfasis en igualdad de género comprometiéndose a nivelar la paridad de género dentro de la toma de decisiones por medio de la Secretaría como objetivo de 50% de mujeres en posiciones directivas para el año 2015.

Estos dos compromisos en sí mismos, se pueden ver como logros y retos. Por un lado, un logro como meta en sí, y en palabras de Kofi Annan: “una precondition para alcanzar los retos para reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y el edificar un buen gobierno”. Por otro lado, es un reto, porque esto significa que debemos trabajar arduamente, más que nunca, para asegurar que la igualdad de género sea reconocida verdaderamente como prioridad —no solo de un modo retórico— en la realidad.

Es por eso que afirmo que en la Universidad de Guadalajara se ha creado a buen tiempo la Cátedra de la UNESCO sobre género, liderazgo y equidad. Ahora más que nunca necesitamos socios como ustedes que se unan al trabajo para alcanzar la igualdad de género.

Es un honor para mí el que me hayan dado la oportunidad de hablar el día de hoy — aunque lo haré brevemente— sobre los logros de la UNESCO en su trabajo para apoyar la igualdad de género en su propia Secretaría y en los Estados miembros alrededor del mundo. Trataré de hacer un pequeño resumen del seguimiento de los principales logros encabezados primero por la Sección de Mujeres e Igualdad de Género por medio del programa clave y proyectos de los cinco sectores. Después seguiré con los tres retos para la igualdad de género, ambos en la UNESCO y más allá.

Para establecer el contexto organizacional, permítanme describir brevemente los papeles y responsabilidades de igualdad de género en la UNESCO. Y después seguiré subrayando los tres logros de la Sección para Mujeres e Igualdad de Género en los últimos tres años: nuestra capacidad construida y de entrenamiento en el programa establecido de género, nuestro banderazo para la celebración del Día Internacional de la Mujer, y finalmente el número creciente de asociaciones y redes para la igualdad de género.

En la arquitectura organizacional de la UNESCO, asegurar que todos los programas como las iniciativas promueven y apoyen a las mujeres y a la igualdad de género, no es responsabilidad de sólo una sección o individuo.

Por el contrario, la responsabilidad recae en varios actores por medio de la estructura organizacional. La Sección para Mujeres e Igualdad de Género obliga a iniciar, facilitar o monitorear todas las acciones pertinentes y hacer algo para las mujeres y la igualdad de género en la sede y en el campo. Lo que es más, tiene la responsabilidad de promover acciones políticas para la igualdad de género y actuar a favor de las mujeres dentro y fuera de la UNESCO, así también como incrementar la cooperación de la UNESCO con la ONU y otras entidades que persiguen la igualdad de género. Al sector de Asistentes de Directores Generales (ADG) y la Oficina de Directores en esta rama se les encargó promover el liderazgo para implementar la igualdad de género como política en la UNESCO y sector en desarrollo y plan de trabajo en región-específica como es apropiado; son responsables más allá de monitorear las implementaciones globales de género predominando dentro del sector u oficina de campo. El Colegio ADG está también a cargo del monitoreo para implementar programas para asegurar que se le ponga suficiente atención a las actividades y objetivos de igualdad de género.

Para cumplir eficientemente este mandato, la Sección para Mujeres e Igualdad de Género trabaja como una red de puntos principales. La UNESCO tiene puntos focalizados hacia el género (Gender Focal Points, GFP) en cada sector, en oficinas de campo y en Comisiones Nacionales.

## **Logros de igualdad de género de las mujeres**

### *1. Mandato para construir capacidad y entrenamiento obligatorio en la igualdad de género para todo el personal de la UNESCO*

Una misión principal de las secciones de las diferentes jefaturas es proveer la construcción de capacidades y entrenamiento obligatorio sobre igualdad de género para el personal de la UNESCO y oficinas de campo alrededor del mundo. Desde 2005, construir capacidad y entrenamiento sobre igualdad de género ha sido obligatorio para todo el personal de la UNESCO, y es facilitada por la Sección para Mujeres e Igualdad de Género. Nuestros talleres incluyen entrenamiento general para igualdad de género, conceptos que incluyen pasos básicos en el análisis de género, para asegurar que todo el personal de la UNESCO sepa lo básico, por ejemplo la diferencia entre asuntos de mujeres e igualdad de género. Al mismo tiempo, el entrenamiento está diseñado a la medida de la audiencia, así como para cada sector y región

con el cual trabajamos, para que se entienda la intersección entre igualdad de género y su campo particular.

Yo menciono estos entrenamientos como logros porque no sólo hemos recibido retroalimentación positiva de participantes, sino que hemos podido presenciar un cambio genuino en la perspectiva y programas al final. A menudo los participantes llegan con la creencia que el asunto de igualdad de género no es relevante para su trabajo, por ejemplo, arqueólogos, responsables de patrimonios tangibles, de las ciencias, de diversidad lingüística. Sin embargo, después de construir capacidades en el entrenamiento obligatorio en la perspectiva de género, muchos participantes se abren al papel que tiene la igualdad de género en sus programas y llegan a darse cuenta que el enfoque de género no es sobre hacer cosas diferentes, sino de hacerlas de diferente manera. En este sentido, la construcción de capacidades y el entrenamiento en el enfoque o perspectiva de género ha sido un verdadero logro para la UNESCO.

Hemos sido testigos de los resultados en ambas partes, tanto en la matriz de la UNESCO como en las oficinas de campo de la UNESCO alrededor del mundo. El sector científico, por ejemplo, ha encabezado trabajos pioneros promoviendo el liderazgo de mujeres en la ciencia, especialmente en la administración del agua. O el sector educativo, el cual ha estado trabajando en la cuestión de escuelas relacionadas con la violencia basada en género, en el contexto a su propia educación, y en todos sus programas. La UNESCO también ha empezado a trabajar en la corriente de género en situaciones post-conflicto, en particular después de nuestra capacitación y entrenamiento en talleres para las oficinas del campo de Irak.

Estos logros no han pasado inadvertidos a los agentes de la ONU, quienes han aumentado sus búsquedas y contactos con la UNESCO para que los guíe en desarrollar e implementar su programa de enfoque de género. Hemos compartido nuestro material de entrenamiento con varios agentes internos de redes de la ONU; asimismo, con agentes de la ONU tales como el Fondo Popular de las Naciones Unidas y el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas. Actualmente hemos ofrecido asistencia técnica al Programa Mundial de Alimentos, para asistirlos en el entrenamiento de su personal ejecutivo en el enfoque de igualdad de género.

## *2. Día Internacional de la Mujer*

Otro logro ha sido el éxito de nuestra celebración del Día Internacional de las Mujeres, que se ha convertido en uno de los eventos que la UNESCO abanderada. El centro de la celebración alrededor de la conferencia/mesa redonda internacional que se lleva a cabo el 8 de marzo y que se enfoca en el tema, en el cual sobresalen las contribuciones positivas de mujeres en diversas áreas alrededor del mundo. Aunque tomamos el tema del sistema de la ONU, en la UNESCO adaptamos el tema con un enfoque positivo.

En los últimos tres años hemos llevado a cabo mesas redondas internacionales sobre el Papel de la Mujer en Actividades no Tradicionales para Ellas (2005). Mujeres en la Toma de Decisiones dentro de la Política (2006). Y Mujeres en pro de la Paz (2007). Estas mesas redondas presentan panelistas de alto nivel, tales como la presidenta Ellen Jonson Sirleaf, la primera mujer elegida como cabeza de Estado en África, y cinco mujeres ministros de alrededor del mundo (en 2006). Lux Méndez, la única participante femenina en el histórico Acuerdo de Paz en Guatemala en el 2007, junto con Swance Hunt, ex Embajadora de Estados Unidos y fundadora de la Iniciativa de Exclusividad de Seguridad, la senadora Mobena Jaffer de Columbia Británica, ex Enviada Especial al Proceso de Paz en Sudán; Sulvie Kinigi, ex Primera Ministra de la República de Burundi; y Ruth Gaby Vermont-Mangold, parlamentaria de Suiza y fundadora del proyecto de 1,000 Mujeres por la Paz.

Además, nuestro Día Internacional de las Mujeres programa una amplia gama de eventos culturales de todo un mes, que incluye eventos teatrales, presentaciones musicales y exhibiciones de arte, que a menudo están acompañados de conferencias temáticas. Tan solo el año pasado, nuestra celebración del Día Internacional de las Mujeres incluyó exhibiciones de artistas femeninas de Malí, Las Filipinas, Alemania, Japón, Italia y la República Dominicana; una presentación del teatro Noh; una conferencia sobre las mujeres y la diáspora dominicana; y un festival del cine sobre mujeres en pro de la paz, entre otros.

Creo que una de las razones del éxito de estos eventos es que los hemos concebido como una ocasión para celebrar a las mujeres y las aportaciones positivas que hacen en el mundo, en lugar de enfocarse en temas concierne a la discriminación y la violencia contra mujeres. Claro que esto último constituye áreas cruciales de preocupación en las cuales trabajamos en muchos foros diferentes para combatirlas; sin embargo, nosotras mismas nos hemos comprometido asegurar que el Día Internacional de las Mujeres

sea un día en el cual verdaderamente celebremos lo lejos que hemos llegado, en lugar de dar vueltas en torno a qué tan lejos tenemos que llegar.

### *3. Asociación y redes*

Finalmente, el tercer y más emocionante logro es que la UNESCO ha estado incrementado sucursales, creando sociedades y redes para la igualdad de género con otras organizaciones internacionales, Estados y el sector privado.

Por ejemplo, la Selección para la Mujer e Igualdad de Género forma parte de tres inter agencias de redes de la ONU y fuerzas de alto nivel. La IANWGE, la agencia interna de redes para la igualdad de las mujeres y de género, es un punto de redes central de género en las oficinas de las Naciones Unidas, agencias especializadas, fondos y programas. Es presidida por el Consejero Especial en Asuntos de Género y el avance de las mujeres, y éste desempeña un papel central en promover la igualdad de género para el sistema de las Naciones Unidas y tiene seguimiento hasta Bejín y Bejín T5. El Equipo de Trabajo de la UNDG para la Igualdad de Género y la Capacitación de la Mujer, que es un sub grupo de la UNDG, trabaja para asegurar que en la agenda se incluyan asunto de equidad de género y empoderamiento de la mujer, y sean prioridad dentro de las herramientas y procesos de diseño y difusión a la UNCT. Y la red de OECD/DAC que sirve como un foro internacional en donde expertos en agencias corporativas de género en desarrollo se reúnen para definir enfoques comunes de apoyo a la igualdad de género. También hemos estado trabajando con la agencia interna de la ONUSIDA, con la cual hemos contribuido a encabezar el trabajo en la dimensión de género del VIH/sida.

Más allá de la comunidad de la ONU, la UNESCO ha estado trabajando para promover el trabajo de la red entre miembros de los Estados enfocado a la igualdad de género. El año 2006, nuestra sección ha ayudado a fundar el primer grupo de embajadoras femeninas a la UNESCO para la igualdad de género. El grupo —que también está abierto para embajadores masculinos— fue creado para asistir a la Organización, darle fuerza a su trabajo para promover la igualdad de género y la capacitación de la mujer, y para que sirva como foro para compartir información y promover la igualdad de género dentro de la UNESCO y sus Estados miembros.

Finalmente, la UNESCO también trabaja con socios del sector privado para promover la igualdad de género. Una de las ventajas primordiales e innovadoras de la asociación con el sector privado fue el lanzamiento hecho

por la Sección de Mujeres e Igualdad de Género con la asociación del equipo del Tour de Tennis de Sony Ericsson, en 2006. La asociación de la UNESCO-Sony Ericsson WTA Tour para la Igualdad de Género es la primera vez que la UNESCO se ha asociado con una liga deportiva profesional, y tiene como meta que la igualdad de género y el liderazgo femenino se promuevan ampliamente en todas las esferas de la sociedad.

La asociación con el sector privado tiene dos elementos principales, el primero es estar alertas al crecimiento de los componentes para alcanzar al público, cuyo objetivo es educar y movilizar a favor de la igualdad de género. En este trabajo tenemos la fortuna de contar con el apoyo de tenistas mundialmente reconocidas como Venus Williams y Tania Golorin, quienes han firmado con la UNESCO para ser las promotoras oficiales de la igualdad de género. Al aceptar este trabajo han accedido a ser las mentoras y modelos a seguir para la igualdad de género en el deporte y en la sociedad como un todo; además de promover, gracias a su prestigio profesional, la igualdad entre mujeres y hombres, así como el fortalecimiento de los roles de la mujer y las contribuciones que han hecho para alcanzar la igualdad. También trabajamos en colaboración con el tour de Sony Ericsson WTA para realizar torneos, galas, conferencias y conseguir fondos en apoyo al liderazgo de mujeres y la igualdad de género.

El segundo elemento tiende a incrementar el poder de las mujeres y apoyar a sus líderes en todos los campos, por medio de programas y proyectos concretos. Primero, al promover a un número limitado de mujeres jóvenes activas en deportes para brindarles la oportunidad de seguir su educación de segundo nivel; o por medio de promover a un número destacado de mujeres con la oportunidad de perseguir o destacar en carreras relacionada con el deporte, tales como el periodismo deportivo, medicina, educación física, enseñar o entrenar, administración y negocios, etcétera.

Finalmente, por medio de la creación del Fondo de la Asociación de la UNESCO con la Sony Ericsson WTA se apoyan proyectos que de manera efectiva contribuyan a fortalecer las capacidades de liderazgo de las mujeres, basados en la convicción de que las mujeres no necesitan caridad sino educación y oportunidades. El fondo ayudará a implementar proyectos que fortalezcan, a nivel nacional y local, el compromiso para impulsar las capacidades de liderazgo de las mujeres en educación y deportes, cultura y las artes, ciencia y medio ambiente, información y los medios de comunicación. Y yo estoy feliz al anunciar que a un año de la fundación de la asociación, ya hemos empezado proyectos y propuestas alrededor del mundo. Aun más, hemos recibido alrededor de cincuenta propuestas de proyectos



de veinticuatro países, de las cinco regiones mundiales. Los planes van desde la creación de escuelas para mujeres con programas nocturnos, alentar a las jóvenes de Liberia para que continúen con su educación, hasta la creación de un programa con el objetivo el promover entrenamiento para las instructoras de voleibol femenino en Togo, incluyendo capacitación para tejer redes como alternativa económica.

Hay otros socios importantes de la UNESCO que apoyan la igualdad de género. Por casi diez años, la UNESCO ha colaborado con L’Oreal en el programa “Para Mujeres en la Ciencia”, el cual otorga premios y becas, alrededor del mundo, a mujeres talentosas en la ciencia. Y aunque sobra decirlo, la asociación de la UNESCO con universidades alrededor del mundo, el programa de la UNITWIN y nosotros estamos muy contentos de que ustedes se hayan unido al gran número de cátedras de la UNESCO enfocadas a las mujeres e igualdad de género.

## **Logros del sector**

Ahora repasaré algunos de los muchos logros alcanzados por diferentes sectores de la UNESCO en la búsqueda de igualdad de género, antes de continuar y discutir los retos a los que se enfrenta la lucha por la igualdad de género.

Como ustedes saben, la UNESCO tiene cinco sectores: educación, ciencia, ciencias sociales y humanísticas, cultura, y comunicación e información.

Una de las misiones principales del sector educativo es asegurar la coordinación global y proveer al país asistencia para que logre alcanzar las Metas del Milenio, de las cuales tres de las seis están relacionadas directamente con género. Además para el trabajo de la EFA (educación para todos, por sus siglas en inglés), el sector educativo asume una variedad de programas específicos regionales promoviendo la igualdad de género en la educación. Por ejemplo, nuestros colegas en el sector educativo han estado trabajando muy de cerca con el ministro de Educación Básica de Nigeria dentro de marco del proyecto “Lucha contra la pobreza: edificar la capacidad de las niñas y mujeres en áreas rurales”. Han encabezado trabajos en escuelas relacionados con la violencia de género y han estado trabajando con las mujeres y niñas con ECOWAS. Asimismo, han apoyado enfoques innovadores en la educación que toman en cuenta los factores múltiples que pueden impedir que niñas y mujeres jóvenes terminen sus estudios: por

ejemplo, el sector educativo ha estado trabajando muy cerca con la organización de Guatemala “Sólo para Mujeres”, la cual brinda refugio a mujeres jóvenes sin hogar —muy a menudo acompañadas de sus hijos— y les ofrece apoyo psicológico, así como clases dirigidas a ayudarles a incrementar su autonomía económica.

El Sector Social y de Ciencias Humanas trabaja para dar poder a las mujeres y apoyar los derechos humanos por medio de proyectos variados, incluyendo la investigación en el impacto de la globalización sobre los derechos de las mujeres, así como la identificación de nuevas posibilidades y obstáculos que afecten el acceso de las mujeres a disfrutar de sus derechos al desarrollo. Entre otros proyectos, han estado trabajando en la investigación de un proyecto analizando el estatus y el papel de las mujeres en el poder Judicial de algunos países latinoamericanos, en un esfuerzo por identificar obstáculos en la participación de más mujeres en los tribunales supremos, así como la existencia de “techos de cristal” o prejuicios de género. El Sector Social y de Ciencias Humanas también ha estado activo en la lucha contra el tráfico de seres humanos, en particular el tráfico de mujeres, y han contribuido a innovar proyectos para combatir este problema con elementos tales como la producción y emisión de novelas en la radio local, para pasar información sobre el peligro del tráfico, usando el lenguaje de la minoría local en la región Alta de Mekong.

El Sector de Ciencias Naturales también ha estado haciendo de la igualdad de género una parte prominente de su trabajo más innovador; especialmente en las áreas de recursos administrativos naturales y protección ambiental, han estado haciendo trabajo de perforación de subsuelo en el área de “mujeres y el agua”, incluyendo el “Proyecto de Administrar el Agua Potable” en Costa de Marfil, cuyo objetivo es promover la igualdad de género y la autonomía para las mujeres. Recientemente, el Sector Científico publicó un “Juego de herramientas para indicadores de género en ingeniería, ciencia y tecnología”, diseñado como guía para recolectar datos desagregados por sexo en actividades científicas y tecnológicas, con el objetivo de ayudar a tomar decisiones a investigadores y médicos, para entender los asuntos de igualdad de género y formular programas políticos exitosos. Y también ayudaron a crear una red internacional para incrementar el liderazgo y la participación de las mujeres en ICT de ingeniería y *software*, después de su junta del 2006 “Desarrollo de Re-ingeniería. Engendrando ICT”.

La Comunicación y el Sector Informativo abogan por la igualdad de género mediante su trabajo, promoviendo el acceso de las mujeres a los medios de comunicación, así como la participación activa y equitativa de

las mujeres en todas las formas de los medios de comunicación. La iniciativa y abanderamiento de la UNESCO de crear centros de multimedia de la comunidad (CMC) merecen atención especial: a través de su intervención en África, Asia y América Latina, han apoyado la creación de más de 130 CMC que proveen acceso a recursos de información y comunicación cruciales para el desarrollo comunitario, y en particular para las mujeres y mujeres jóvenes. Actualmente, el Sector de la Comunicación e Información está contribuyendo activamente en la implementación del Plan de Acción WSIS (World Summit on the Information Society), mediante una variedad de actividades que hacen funcional el concepto de la UNESCO sobre “sociedades del conocimiento” en un esfuerzo para mantener los prospectos de igualdad de género en todas las actividades. También ha producido trabajo de novela en el área de género, conflicto y periodismo.

Finalmente, el Sector Cultural ve a la diversidad cultural y a la igualdad de género como misión central del trabajo de la UNESCO para apoyar la igualdad de género por medio del pluralismo, los diálogos de las culturas, y establecer una cultura de paz. Dentro del marco inter-religioso de diálogo de la UNESCO, se emprendió un proyecto compartido con la Conferencia del Mundo sobre Religión por la Paz para establecer un curso para las mujeres de Horn de África.

El sector cultural también está trabajando en la lucha contra la pobreza por medio del desarrollo de artesanías en África, los Estados árabes y Latinoamérica. Para ayudar a mejorar el nivel de vida de estos grupos, el proyecto está dirigido a generar empleos por medio de la prevención y promoción de la herencia cultural y tradiciones artesanales del área involucrada. Finalmente, en el área de su “Proyecto, Cultura, VIH/sida”, en colaboración con el Sector para Mujeres e Igualdad de Género, se organizará una conferencia al final de 2007 y publicará un comunicado en 2008, tentativamente titulado “Género, cultura y VIH en el siglo XXI”. La conferencia y la publicación se enfocan en asuntos de igualdad de género y la transmisión de la epidemia, la atención específica se dará a la violencia contra las mujeres.

## **Retos**

Ahora pasaré a discutir tres cambios que enfrentamos en la UNESCO y en forma más general, en la lucha por la igualdad de género alrededor del mundo.

## *1. Un doble enfoque: empoderamiento de las mujeres y la perspectiva de género*

El primer reto concierne a la dificultad de promover programas específicos para la mujer, mientras simultáneamente se promueve la perspectiva de género. Esto es un reto por diversas razones. La primera es que muchos no diferencian entre igualdad de género y asuntos de las mujeres, para ellos son una y la misma cosa; estas confusiones pueden ser resueltas mediante la construcción de capacidades de formación y entrenamiento. El mayor reto es explicar por qué escogemos apoyar este doble enfoque, que para muchos es redundante y a otros, sencillamente, les parece demasiado trabajo.

El último y más grande reto es asegurarse que se le dé seguimiento al compromiso hecho para la igualdad de género. Es importantísimo que no permitamos que la igualdad de género se convierta en una promesa incumplida.

El mensaje que mandamos de la UNESCO es que la acción dirigida a dar poder a las mujeres y sobre todo a la perspectiva de género, no es una cuestión de uno u otro sino que son complementarios. Tanto la corriente de género como el dar poder a las mujeres son factores cruciales en la realización de la meta de igualdad de género. La acción dirigida a dar poder a las mujeres les da la capacidad y la oportunidad que necesitan para convivir como iguales en un mundo cuya estructura inadecuada las ha puesto en desventaja. Sin embargo, las acciones dirigidas no necesariamente cambian los recursos de estas estructuras inadecuadas, que subyacen en lo social, económico y en instituciones culturales, políticas y diversas prácticas. Para este tipo de cambio sistemático profundo es necesario un enfoque de género. De esta manera un enfoque diverso, que promueva tanto el dar poder a las mujeres por medio de acciones dirigidas como la perspectiva de género, es un reto. Estamos convencidos que es un reto que vale la pena enfrentar y que un enfoque sin el otro no nos pondría en el camino a lograr la igualdad de género. Es por esta razón que hemos decidido llamar a nuestro enfoque *igualdad de género*.

## *2. Crear una visión global de diversos asuntos*

Otro reto viene de lo complejo de la naturaleza de la inequidad de género, lo cual es un fenómeno global concreto y una experiencia local variada. Como

una agencia de la ONU, la UNESCO trabajar alrededor del mundo en países desarrollados y subdesarrollados, islas pequeñas y naciones con grandes terrenos. Y en todas estas regiones la lucha por la igualdad de género tiene metas y significados diferentes. Para algunos, se enfoca en la igualdad trabajo e igual salario, para otros, el respeto a los derechos humanos básicos. Unos ven la igualdad de género a través de un lente civil y político, para otros el enfoque está en lo económico-social.

Nos enfrentamos a este desafío asegurándonos que en todos nuestros eventos aparezca la perspectiva de mujeres y hombres de diferentes orígenes y regiones alrededor del mundo. Fomentamos el diálogo en las diferentes experiencias, perspectivas y significados de igualdad de género. Al mismo tiempo, centramos este diálogo en una visión común de solidaridad que reconoce que aunque la igualdad de género no signifique lo mismo para todos, sí debería ser importante para todos.

### *3. Asegurar que la igualdad de género no se convierta en una promesa incumplida*

El último y más grande reto es asegurar que se les dé seguimiento a los compromisos hechos para la igualdad de género. Es crucial evitar que la igualdad de género se convierta en una promesa incumplida. Infortunadamente, tenemos una gran cantidad de trabajo por hacer para que esto no suceda. Ya sea la plataforma de acción de Beijing, la Convención de la Naciones Unidas para la Eliminación de todo tipo de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés), o las MDG, el mundo aún no ha estado a la altura del cometido de conseguir la igualdad de género.

Una respuesta ante este cambio es mejorar nuestros métodos estadísticos para asegurar que más información contenga la desagregación por sexo y que además esté disponible. En tanto no haya una medida científica absoluta de igualdad de género, asegurarnos que haya estadísticas confiables sobre género, que sean equitativas es una forma para rastrear nuestro progreso y cerciorarnos de que el compromiso fundamental se respete.

Sobre todo, lo que se requiere es que las determinaciones incansables mantengan este compromiso a la vista del público. Ya sea un compromiso nacional —tal como prometer nuevas leyes de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia— o compromisos internacionales, como las metas de MDG para eliminar la desigualdad de género en educación primaria para 2005 y lograr la igualdad de género a todos los niveles para 2015. Es crucial no renunciar a estos compromisos, ni permitir que se olviden.

## **Conclusión**

Permítanme concluir diciendo que, en mi experiencia, al trabajar para la igualdad de género he encontrado que cada logro engendra un nuevo reto, que estos retos algunas veces dirigen a nuevos logros y que a pesar de lo que parece en ocasiones, ningunos de estos retos es insuperable. Lo que se requiere son nuevos puntos de apoyo para la igualdad de género. Por eso es que la creación en la Universidad de Guadalajara de la nueva Cátedra de la UNESCO de Género, Liderazgo y Equidad, no sólo es bienvenida, sino que es una necesidad que se suma a la Red de Cátedras de la UNESCO. Muchas gracias por su tiempo.



# El Instituto Jalisciense de las Mujeres y su contribución a la equidad de género

Carmen Lucía Pérez Camarena<sup>1</sup>

Al hablar del Instituto Jalisciense de las Mujeres y su aportación a la equidad de género, necesito hacer una *revisión histórica* del proceso que se ha desencadenado en estos años. Este capítulo es un recuento de hechos que muestra los esfuerzos, desafíos, convicciones y ¿por qué no decirlo?, sueños que impulsaron la creación del Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM), proyecto que en sí mismo ya contenía el anhelo de muchas mujeres para crear una instancia para *promover la equidad*, un mecanismo institucional que se enfocara en trabajar por los derechos de las mujeres, evitara cualquier forma de discriminación, marginación o exclusión y previniera la violencia intrafamiliar. Todo ello, con el interés de que las futuras generaciones de mujeres y hombres vivan relaciones equitativas, igualitarias y armoniosas, lejos de cualquier forma de violencia.

A lo largo de estas páginas, se verán plasmadas las diversas acciones que muestran el camino que hemos recorrido todas y todos en nuestro desempeño dentro del Instituto: representantes de la Junta de Gobierno, integrantes del Consejo Ciudadano, las y los colaboradores del propio IJM, quienes iniciaron este esfuerzo y quienes se han empeñado día a día para enfrentar los retos personales y profesionales; los avances en los diferentes campos y los desafíos que se deberán enfrentar en el futuro. El valor de este texto promovido por la UNESCO radica en el hecho de *documentar las experiencias* de diferentes instancias para buscar la transversalización de la perspectiva de género en la administración pública estatal y municipal, y su impacto en la sociedad jalisciense, además es un excelente instrumento

---

1. Presidenta del Instituto Jalisciense de las Mujeres.



para que el trabajo hasta ahora realizado se analice y, en el futuro, se fortalezca y mejore.

A todas y todos, mi más profundo agradecimiento por esta labor. En este mismo tenor quiero aprovechar este espacio para agradecer a quienes directa o indirectamente han apoyado en estos años los programas y proyectos del Instituto Jalisciense de las Mujeres, a los titulares de los tres poderes del estado, a las y los titulares de las secretarías que conforman la Junta de Gobierno; a nuestras representantes de dicha junta que tan decididamente han gestionado e impulsado acciones al interior de la administración pública estatal a favor de la equidad. A las consejeras ciudadanas por su invaluable apoyo, a las empresas de la iniciativa privada que se han interesado en el tema, a las universidades; a los medios de comunicación que han creído en nuestros proyectos y les han dado visibilidad y seguimiento, a los ayuntamientos que se han comprometido con las mujeres de su comunidad al crear los Ce-Mujer y a la sociedad en general que de manera tan comprometida ha seguido los pasos del IJM.

Con el mismo entusiasmo con que se inició esta institución, que es un organismo público descentralizado, deseamos que perdure, se fortalezca, se renueve constantemente y se consolide como una mediación política de cambio para que las mujeres y los hombres jaliscienses vivan con equidad, reconozcan sus oportunidades, derechos y obligaciones y vivan libres de cualquier forma de discriminación, exclusión y violencia.

Finalmente, es importante señalar que este libro es una forma de trascender en la memoria de las y los jaliscienses y reconocer el esmerado esfuerzo de las mujeres y hombres de la sociedad civil que desde diferentes rincones de Jalisco han impulsado este proyecto.

Este esfuerzo deberá continuar sin olvidar que los institutos son temporales, ya que tendrán que desaparecer una vez que la sociedad haya logrado la equidad entre mujeres y hombres.

En 1995, en vísperas de la IV Conferencia Internacional de la Mujer a celebrarse en Beijing, China, se crea en Jalisco un comité previo a dicha conferencia. Es aquí donde surge la primera propuesta para impulsar un mecanismo institucional que atendiera las necesidades de las mujeres en Jalisco. Para 1997, las mujeres de la sociedad civil organizadas buscaron que las y los candidatos a diputados y presidentes municipales de los diferentes partidos firmaran nueve compromisos entre los que estaban la creación de la Comisión de Equidad y Género en el Congreso del Estado y el Instituto Jalisciense de las Mujeres.

Esta fue una exitosa estrategia política que permitió generar el compromiso entre la sociedad civil y el gobierno.

Un elemento generador que permitió visibilizar, dialogar, analizar y cuestionar más ampliamente la brecha de desigualdad existente entre las mujeres y los hombres jaliscienses fue el problema de la violencia de género. El impulso que se le dio a la primera iniciativa popular en México que versaba sobre violencia intrafamiliar, fue la puerta de entrada para que el movimiento de mujeres en Jalisco empezara a profundizar en el tema de equidad.

En las largas discusiones, gestiones y sesiones de cabildeo para la aprobación de la Ley de Atención y Prevención en Violencia Intrafamiliar, estuvo claro desde el inicio un planteamiento: la violencia en el ámbito familiar es producto de la desigualdad de género y la discriminación por razones de sexo; y mientras no se busquen mecanismos para revertir las desigualdades entre mujeres y hombres tanto en el ámbito social, como en el cultural, económico y político, difícilmente se podrá erradicar esta práctica. Estas fueron las primeras pistas que permitieron ver la realidad y por ende la imperiosa necesidad de trabajar en este campo, así como la urgencia de iniciar un proceso de elaboración de políticas públicas con enfoque de género.

El cabildeo de las mujeres organizadas de la sociedad civil tanto para la creación del Instituto Jalisciense de las Mujeres como para la aprobación de la Ley de Atención y Prevención en Violencia Intrafamiliar, fue elemento clave para hacer realidad estas acciones. En el año 2000, la propuesta de crear el Instituto cae en terreno fértil debido a que las diputadas de la LVI Legislatura de la Comisión de Equidad y Género del H. Congreso del Estado dieron seguimiento a la iniciativa hasta lograr su aprobación en diciembre de 2001. Al respecto, se presentaron cuatro iniciativas de ley en diferentes momentos. Con el objeto de recoger las propuestas de los diferentes sectores de la población para la creación del instituto, dicha comisión realizó siete foros de consulta en el interior del estado y dos más en el Congreso, de los cuales surgieron 230 propuestas emitidas por la ciudadanía, organismos de la sociedad civil, académicas, funcionarias y funcionarios de las secretarías y dependencias de la administración pública estatal. Aunado a ello, la comisión realizó reuniones de trabajo para conjuntar las cuatro iniciativas y elaborar un dictamen con el mayor consenso posible.

Un aspecto importante en el que coincidieron las distintas fracciones parlamentarias era que el instituto se debía constituir como un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, y

que debía tener una estructura orgánica que considerara la participación ciudadana mediante un consejo ciudadano, además de la participación de secretarías y dependencias del Ejecutivo que conformarían la Junta de Gobierno para con ello garantizar la transversalidad de las acciones a todos los niveles. Además de implementar las políticas públicas con perspectiva de género. Se discutió sobre la sectorización del instituto, y se decía que si éste pertenecía a una secretaría como Educación, Salud o Trabajo, el enfoque podría inclinarse hacia la especialidad de la secretaría elegida. Por ello, se decidió que con el objeto de que el tema de equidad de género fuera del mayor interés político y la transversalización fuera más efectiva, se sectorizara a la Secretaría General de Gobierno.

Un aspecto interesante es que la denominación del instituto variaba en cada una de las iniciativas referidas como Instituto de la Mujer, excepto la de la diputada María del Carmen Mendoza, quien se refirió como Instituto Estatal de las Mujeres. En los foros de discusión se había señalado que era necesario reconocer la pluralidad de las mujeres, en tanto que cada grupo tenía importantes diferencias devenidas por la clase, condición étnica, nivel educativo, posición laboral, entre otras.

Las exposiciones de motivos fueron coincidentes al señalar que era necesario crear un mecanismo que tuviera como objetivo desmontar, mediante políticas públicas, la serie de inequidades, discriminación y violencia de que son objeto las mujeres en Jalisco, entre otros grupos vulnerables de la sociedad. En su conjunto, las iniciativas también planteaban un nuevo ordenamiento orgánico y programático.

La creación del Instituto Jalisciense de las Mujeres, el 1º de enero de 2002, es un importante logro producto de muchas voluntades y aciertos tanto de la sociedad civil organizada como del gobierno en su conjunto, como son el Poder Ejecutivo y Legislativo; sin estos esfuerzos no hubiera sido posible dar cabida a esta institución cuya finalidad es conjuntar esfuerzos para garantizar el avance de las mujeres y los hombres jaliscienses en igualdad de oportunidades e impulsar una sociedad alternativa.

La puesta en marcha del IJM significó una nueva visión de la sociedad, irrumpió en la estructura burocrática tradicional, planteando nuevas formas de trabajo, metodologías, y sobre todo, un enfoque hasta entonces desconocido para la mayoría de las y los funcionarios, que ha permitido hacer visible el impacto diferenciado entre mujeres y hombres de las políticas y programas públicos.

Proponer, convencer, gestionar y coordinar son elementos clave para fomentar acciones y recursos. Por ello, la calificación especializada del per-

sonal, su compromiso y convicción han sido cruciales para lograr los objetivos de la institución.

Cuando se habla desde la academia y el movimiento civil de las mujeres sobre la importancia de transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género, tal vez no se contempla, ya en la práctica, la enorme complejidad que esto conlleva, no sólo por lo ambicioso del proyecto —lo cual es absolutamente legítimo—, sino porque se trabaja con voluntades, ideologías y estructuras de poder, aspectos sumamente complejos de transformar y que son los enlaces necesarios para iniciar el trabajo hacia la equidad. Esto es lo primero, porque aunado a ello está la asignación presupuestal, la estructura e infraestructura con que se cuenta, los recursos humanos y materiales; las facultades y atribuciones que da la ley, conformando todo ello el contexto en el que hay que trabajar.

Esta memoria estuvo pensada como un documento que ofreciera un panorama de lo que en la práctica institucional entraña la institucionalización del enfoque género; cómo se inició el IJM administrativa y políticamente; qué dilemas le plantea su ley de creación; qué se hizo con el presupuesto asignado; en qué estadio se encontraba el tema en el estado y cómo se ha avanzado, cómo se inició la planeación; la estructura de la institución, cómo se logró posicionar ante las secretarías y dependencias de gobierno en los medios de comunicación, los ayuntamientos y en la sociedad en general. En fin, éstas y otras interrogantes animaron la creación del presente documento. Pero sobre todo, hacer visible el trabajo hasta ahora logrado, dar la voz a quienes han encabezado el proyecto, a las representantes de la Junta de Gobierno y del Consejo Ciudadano y mostrar las diversas voluntades políticas que se sumaron al proyecto desde el inicio, y otras que poco a poco se fueron sensibilizando hasta asumir el compromiso.

El documento está compuesto por tres grandes apartados, los cuales sin ser rigurosos en el tiempo corresponden a tres momentos diferentes. En la primera etapa se narran los inicios, que datan de marzo de 2002 a noviembre de 2003. En ésta se hace un recorrido de la conformación del IJM, las características de la ley que lo crea, el reto de darle vida administrativa y jurídicamente a la institución; la conformación del equipo de trabajo; el diseño de la estructura y los retos para cada área de trabajo. Se describe la vinculación con integrantes de la Junta de Gobierno, quienes han estado involucradas en los temas prioritarios, así como las presidentas con que ha contado el Consejo Ciudadano. También se muestra cómo se realizó el primer diagnóstico de la situación de las mujeres en Jalisco y la integración

del Programa para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Jalisco 2002-2007 (Proigualdad).

La segunda etapa está marcada por la puesta en marcha del Proigualdad (diciembre de 2003). Se narra cómo se impulsó el programa en la administración pública estatal, los avances en los temas prioritarios: violencia, salud, educación y trabajo. Los recursos del posicionamiento (publicaciones, cursos, seminarios y talleres), así como el trabajo permanente con los medios.

La tercera etapa, marcada por la apertura de la Línea-Mujer en septiembre de 2004, pretende dar un panorama de aquello que el IJM considera los primeros frutos y su avance en los municipios, destacando la creación en los ayuntamientos del Centro de Apoyo Integral a la Mujer (Ce-Mujer), el Centro de Orientación, Información y Documentación (CIO) y la participación en programas federales como el de Hábitat-Sedesol.

La cuarta etapa incluyó el diseño e implementación de estrategias de sensibilización, por medio de la capacitación mixta a todos los sectores de la población, empezando con las y los funcionarios públicos y tratando de llegar a todos los municipios. Sería muy valioso sistematizar esta experiencia, pues hemos ido desarrollando poco a poco nuestro propio método de reeducación.

La quinta etapa fue el cambio de estafeta, que implicaría un nuevo equipo en la dirección de la institución, así como la renovación de algunas áreas y la creación de nuevas instancias, incursionando en temas como la migración, la salud de las mujeres, la conexión con asociaciones civiles, la firma de convenios con universidades y el impulso decidido de la creación de nuevas leyes a favor de las mujeres.

La sexta etapa incluye la asunción del Modelo de Equidad de Género y la nueva ley de las mujeres de acceso a una vida libre de violencia como ejes rectores de nuestras acciones.

Este documento fue realizado mediante trabajo de archivo que incluyó la sistematización de informes anuales, documentos internos de planeación, reportes periódicos y publicaciones. Se realizaron catorce entrevistas estructuradas que se aplicaron al personal del Instituto Jalisciense de las Mujeres, a representantes de la Junta de Gobierno y del Consejo Ciudadano. La investigación estuvo a cargo de Martha Alida Ramírez Solórzano.

A lo largo de estos años, quienes hemos estado involucradas en este proyecto hemos visto un sin fin de expresiones ante la existencia del Instituto Jalisciense de las Mujeres. Hablar de equidad de género no ha sido sencillo y en algunos sectores todavía provoca resistencias o desconfianza,

lo cual hemos entendido perfectamente; sin embargo también se han generado simpatías, solidaridades y apertura. Con ambas expresiones trabajamos a lo largo de estos años, empezando por generar una nueva conciencia en todas y todos los que integramos este gran esfuerzo.

Quisiera compartir con ustedes de forma concreta y sencilla lo que hemos entendido en estos años sobre el tema de la perspectiva de género, orientándolo a la administración pública.

El tema no es nuevo. La reflexión ha ido progresando. Hay detrás muchas mujeres y hombres que han pensado, debatido, dialogado, disentido y consensado el tema. Sí, porque este tema no es exclusivo de nosotras las mujeres, pues felizmente muchos hombres han enriquecido con su reflexión y con sus aportes la construcción de estos conceptos, sumándose decididamente a este esfuerzo.

La importancia del tema, la congruencia del discurso, pero sobre todo el empeño y compromiso del equipo de trabajo han sido los mayores valores del proyecto. Mis compañeras y compañeros han sabido ser creativas(os), han explorado caminos, creado métodos, innovado formas de trabajo, reflexionando, cuestionando la realidad y dejándose cuestionar por ella.

Evidentemente necesitamos cierta *flexibilidad intelectual* para entender que el mundo no es ya lo que era hace 20 años, que la vida ha cambiado, que las ciudades han crecido, que el mundo se ha globalizado y que somos todas y todos testigos de cambios a todos los niveles que en otro momento se hubieran antojado imposibles o propios de películas de ciencia ficción. El mundo ha cambiado radicalmente...

Quiero decirles que hay varios *mitos* en torno a este tema que pueden desviar nuestra atención y que vale la pena disipar, con el objeto de no desviar nuestra atención en lo esencial.

Señalo algunos:

Se piensa erróneamente que este tema tiene un *tinte decididamente feminista y por lo tanto radical*. Si bien es cierto que esta reflexión ha sido impulsada y promovida por el feminismo, también es cierto que cada vez va habiendo más equilibrio en la reflexión y un esfuerzo de decidida escucha.

También se piensa equivocadamente que quienes manejamos este tema *estamos en contra de los hombres per se*, es decir, que este tema inaugura una decidida guerra entre los sexos, cosa que es absolutamente falsa.

Ingenuamente se cree que porque este tema se está incluyendo en los discursos y políticas públicas, ya está siendo una realidad. Como les decía, el tema exige responsabilidad de parte de todas y todos.

Estamos asistiendo a un *cambio histórico de paradigmas*. Somos, sin quererlo quizá, protagonistas de una nueva manera de estar en el mundo como hombres y mujeres; y querámoslo o no, necesitamos asumir conscientemente este reto.

Les comentaré algunos conceptos que se utilizan en este tema de la perspectiva de género, haciendo un poco de historia, señalando de forma sencilla algunos de éstos a partir de ejemplos.

En primer lugar hay que señalar que hombres y mujeres somos diferentes por naturaleza. Y las diferencias provienen de nuestro sexo, de nuestras características fisiológicas.

Históricamente hemos vivido en *sociedades androcéntricas* en donde por diferentes razones el varón tuvo la primacía, el poder de decisión, el control a todos los niveles: económicos, políticos, sociales y hasta religiosos. Se creía erróneamente que por sus características la mujer era inferior al hombre y que sus tareas se limitaban exclusivamente al ámbito de lo familiar como era atender a las y los hijos, cuidar la casa, atender la comida, etcétera.

Poco a poco se fueron estableciendo *roles* que eran asignados a hombres y a mujeres más por su condición física o apariencia que por otros elementos.

Los roles son aquellas conductas que se esperan socialmente de unos y otras en diferentes circunstancias; por ejemplo: es deseable que el hombre sea trabajador, fuerte, líder; o bien, la mujer buena esposa, madre cariñosa, tenga limpia su casa, etcétera.

Estos roles dan lugar a estereotipos que más que ayudar nos encerraron en conductas que lejos de humanizarnos nos fueron distanciando aún más.

Los *estereotipos* se convirtieron en moldes inflexibles que limitaron aún más nuestros roles. Porque éstos se refieren a creencias aceptadas socialmente de lo que debe o no debe ser o hacer un hombre o una mujer.

Por ejemplo:

El hombre no llora, ni expresa sus sentimientos porque eso es cosa de mujeres.

Todos los hombres saben manejar.

La fidelidad es cosa de mujeres.

El hombre es fuerte, trabajador, nunca se dobla.

Las mujeres decentes se casan, tienen hijos e hijas y son felices.

Si el marido te es infiel tu deber es aceptarlo así, porque es hombre.

La mujer es frágil, necesita ser protegida, sufre.

Los invito a que piensen en las películas de la llamada época de oro del cine mexicano, con las que se formaron *conceptual* y *simbólicamente* nuestros padres y madres, o nuestros abuelos y abuelas.

Este medio fue uno de los que más contribuyó a que *el estereotipo del macho mexicano, borracho, mujeriego y tomador* se arraigara en la sociedad mexicana como un *supuesto valor equivocado de masculinidad*, acuñando figuras míticas como las de Pedro Infante, Luis Aguilar, Pedro Armendáriz, dando un matiz al varón, estereotipándolo como duro, fuerte, macho, broncudo, enamorado, cantador, fértil y bebedor.

La contraparte estaba en la presentación de otro *supuesto valor equivocado de feminidad* de las mujeres como las frágiles, ingenuas, sufridas e ilusionadas en casarse y tener una familia. El síndrome de ser como Libertad Lamarque se arraigó en nuestras abuelas y madres, apareciendo como mujeres valientes, estoicas, sufridas, abnegadas, creyentes, buenas madres, etcétera.

Una mujer diferente era mal vista, pues era una trasgresión a lo moralmente aceptado. Nótese los contrastes entre María Félix o Marlene Dietrich frente a Dolores del Río y Marga López.

Este es sólo un ejemplo sencillo de cómo los estereotipos se construyen o se reconstruyen socialmente. El gran problema de éstos es el riesgo que tienen de *deshumanizar* a las personas, encerrándolas en esquemas en ocasiones limitantes, injustos y hasta absurdos.

La reflexión sobre la perspectiva de género comenzó tomando conciencia de que el sexo nos diferenciaba totalmente a las mujeres de los hombres, pero que los roles y los estereotipos eran solamente *construcciones sociales* de acuerdo a las necesidades y valores de la época.

De tal manera que se comenzó a poner en tela de juicio la omnipotente autoridad del varón en todos los ámbitos y la exclusión de las mujeres de la esfera de lo público. Se puso de manifiesto que en la sociedad había una *desigualdad real o inequidad* que se había construido precisamente sobre estos argumentos, generando situaciones poco o nada favorables para las mujeres. Se puso en evidencia el hecho de que había una inequidad real y que la participación femenina era nula o casi inexistente en la mayoría de los países y sociedades del mundo, lo cual a todas luces era injusto e iba contra la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Evidentemente que muchas mujeres, al tomar conciencia de estos siglos de exclusión, se “levantaron” literalmente en contra de los hombres detonando un movimiento feminista, marcadamente a partir de los años



sesenta, que lucharía con decisión por la participación de todas las mujeres de todas las edades en todos los aspectos de la vida social.

Este modelo se ha venido transformando, elaborando sus propios conceptos y principios.

Evidentemente muchas cosas han cambiado y estamos asistiendo a un momento histórico en donde las mujeres han dejado de ser en algunas ocasiones un “adorno” para convertirse en verdaderas protagonistas de la sociedad como doctoras, investigadoras, presidentas, trabajadoras, abogadas, madres de familia, etcétera. Esto no ha sido fácil y demanda de los hombres un *proceso de adaptación y apertura* que no ha sido nada sencillo, por ejemplo: *Que mi esposa trabaje ¿cómo?; que el embarazo y la crianza de las hijas e hijos es cosa de dos y no sólo de la madre; que hay mujeres independientes, inteligentes, autónomas, capaces de sobresalir socialmente en los diferentes ámbitos donde se muevan.* Para algunas mujeres y hombres suena todavía escandaloso y es lógico que nos asustemos.

Quiero ser muy clara: si bien es cierto que este esfuerzo ha logrado que las mujeres tengamos un lugar que *nadie nos ha regalado* sino que la historia nos debía, también quiero ser muy contundente y decir que en este proceso felizmente muchos hombres también han intervenido aportando su masculinidad como riqueza, abriéndose decididamente a la novedad de lo femenino, recibiendo el aporte de las mujeres en los diferentes ambientes: escritoras, políticas, periodistas, analistas, filósofas, investigadoras, etc. y es que este *modelo de perspectiva de género* pretende *modelar una nueva cultura* en donde hombres y mujeres valoremos primeramente nuestra *dignidad como seres humanos y celebremos nuestras diferencias*, trabajando codo a codo por construir una sociedad más justa y más humana.

Felizmente, en mi contacto con universitarios me he dado cuenta de que este proceso está siendo mucho más natural. Hoy los jóvenes varones expresan sin temor lo que sienten, respetan a la jefa de grupo, trabajan en equipos mixtos y valoran la diferencia. Las mujeres jóvenes son propositivas, tienen una gran sensibilidad social y no se sienten para nada víctimas de los hombres. El modelo está cambiando y la forma de ser hombre y mujer también está *evolucionando en el siglo XXI*.

Creo que un criterio básico es que las conductas que asumamos nos *humanicen* cada vez más, si no es así son anacrónicas e indignas de nuestro ser personas.

En las *políticas públicas* afortunadamente ha habido una *nueva sensibilidad* respecto a este tema, impulsando de muchas maneras, como el *foro* en

el que hoy nos encontramos todas y todos, el *diálogo* más que el debate, la *escucha* más que la descalificación, el *trabajo en conjunto* más que la competencia; el enriquecimiento *absoluto* de nuestras diferencias.

Qué bello que existamos y coexistamos hombres y mujeres en estas sociedades del siglo XXI; uniéndonos podemos hacer mucho más que trabajando cada quien por su lado o en franca discrepancia.

El tema de la equidad de género no pretende de ninguna manera enfrentar negativa y destructivamente a hombres y mujeres, convirtiendo al hombre en *el malvado monstruo que lastima a las mujeres* o a éstas en *las víctimas o nuevas heroínas* que la sociedad esperaba.

Eso puede ser un peligro. El reto está en el equilibrio, la complementariedad y el diálogo respetuoso.

Estos elementos son los que les invito a potenciar en sus ambientes laborales. El *modelo de equidad* se construye día a día, cuando soy capaz de reconocer en la otra persona no al enemigo a vencer sino a quien es totalmente diferente a mí y por eso, por su diferencia, me enriquece, me complementa, me humaniza.

La equidad implica también reconocer que mujeres y hombres somos sustancialmente iguales y tenemos la misma dignidad, los mismos derechos y obligaciones, las mismas oportunidades y los mismos retos sociales.

Este tema no consiste solamente en cambiar el *sexismo en el lenguaje*, que ya de suyo es un gran paso de inclusión, sino en un cambio de mentalidad en donde todas y todos saboreemos, disfrutemos y nos enriquezcamos en la pluralidad.

El tema está en la mesa y ahora los invito a todas y todos a aportar sus experiencias, sus inquietudes, incluso ¿por qué no decirlo?, sus miedos.

El *diálogo*, como han dicho grandes filósofos, sociólogos y psicólogos, es nuestro mejor instrumento para la *construcción de nuevos modelos sociales*.



# Presupuesto público con perspectiva de género

*Elia Marúm Espinosa*<sup>1</sup>

Ella está en el horizonte y si yo camino tres pasos, ella se aleja y cuando yo me coloco diez pasos más allá ella se aleja diez pasos más allá. Ella, la utopía, ¿para qué sirve? Para eso sirve, para caminar.

*Eduardo Galeano*

## **Introducción**

La teoría económica de las finanzas públicas ha considerado como neutrales al gasto público y las políticas públicas que lo orientan, y por ello a las decisiones de sus montos y destinatarios, así como imparciales a sus impactos, que debían considerarse con una sola perspectiva agregada. Sin embargo, la situación de rezago y discriminación generalizada que hemos enfrentado las mujeres —quienes somos un poco más de la mitad de la población en México y en muchas otras latitudes—, la inequidad ancestral y la representación social que de nosotras se tiene han requerido una visión diferente de la acción gubernamental para poder construir una sociedad verdaderamente democrática y socialmente justa, de ahí que la perspectiva de género haya irrumpido no sólo como parte de los derechos humanos fundamentales, sino incluso ya en la elaboración de políticas y decisiones

---

1. Profesora Investigadora del Centro para la Calidad e Innovación de la Educación Superior del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara y Coordinadora de la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad.

públicas en general, y en la asignación de los recursos financieros de gasto público en particular, sin que aún haya tenido su correlato en la teoría económica que sustenta la actividad pública.

La perspectiva de género lleva a considerar equívoca y a poner en duda la concepción de la neutralidad en el impacto de la política fiscal (política de gasto y política tributaria) y hace visible su efectividad y su contribución con la equidad, ya que implica identificar las necesidades e intereses que en función del género tienen de manera diferenciada hombres y mujeres, reconociendo las desigualdades socialmente construidas entre éstos. Por ello, la perspectiva de género debe incorporar estas diferencias en el diseño de las políticas, programas, acciones y presupuestos, para superar las inequidades y garantizar la igualdad entre las y los mexicanos.

Resulta conveniente hacer desde ahora aclaraciones de connotación ya que *sexo* y *género* son conceptos distintos. *Sexo* se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. La confusión entre sexo y género puede clarificarse si al hablar de hombres y mujeres utilizamos la palabra *sexo* y si se utiliza el concepto de *género* para referirse al conjunto de ideas, percepciones y valoraciones sociales sobre lo femenino y lo masculino (Hofbauer Balmori et al., 2002: 21). La perspectiva de género implica entonces:

[...] analizar con ojos críticos los procesos de diferenciación, dominación y subordinación entre los hombres y las mujeres; es decir, las relaciones sociales entre los sexos, partiendo del reconocimiento de que la desigualdad resulta de la construcción social de un hecho biológico: la diferencia sexual. Cuando se habla de incorporar la perspectiva de género al diseño de políticas y programas, se hace referencia al proceso de evaluación de las consecuencias de dichos programas para las mujeres y los hombres en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, instrumentación, supervisión y evaluación de políticas y programas a fin de que ambos se beneficien por igual y se impida que la desigualdad se perpetúe (Hofbauer Balmori et al., 2002: 22).

El presupuesto sensible al género o con perspectiva de género se ubica precisamente en esta conceptualización de género y va más allá del presupuesto etiquetado o destinado específicamente para programas que benefician a las mujeres, pues si bien estos recursos presupuestales son necesarios como acciones afirmativas o de discriminación positiva, resultan insuficientes para el avance de la igualdad social promovida por la acción del Estado.

## **El Estado y sus funciones**

El presupuesto público o gubernamental es la manifestación en recursos financieros de las políticas, estrategias, acciones y prioridades públicas que llevarán al logro de objetivos comprometidos en los planes y programas gubernamentales y en los acuerdos entre sociedad y gobierno.

La acción del Estado en la sociedad y su forma concreta en el caso de las economías que no han logrado su pleno desarrollo se realiza a través de cuatro funciones y no sólo de tres como sucede en las economías desarrolladas:

- a) *Función eficiencia.* El Estado debe enfrentar las fallas (o fallos) del mercado para subsanar las imperfecciones de su funcionamiento, proporcionar el marco normativo para que la economía y la sociedad funcionen adecuadamente y puedan resolver sus problemas, así como realizar la recaudación de impuestos y otros gravámenes y cobros para cubrir sus gastos.
- b) *Función equidad o redistribución del ingreso.* El Estado debe manejar impuestos y subsidios que permitan al sistema económico y social funcionar sin que se acreciente la brecha de la desigualdad social y de riqueza y pobreza extremas
- c) *Función estabilidad.* El Estado debe controlar la inflación e impulsar el empleo, de manera que garantice el funcionamiento armónico y estable de los elementos que forman la sociedad y la economía
- d) *Función desarrollo económico y social.* El Estado es el actor fundamental que impulsa y propicia procesos económicos y sociales que acerquen a la sociedad a una situación de mayor desarrollo económico y bienestar social para todos, sin exclusiones. Es en esta función donde se integran los objetivos de las otras tres y donde se ubican los fines de igualdad y con ellos la equidad de género y el presupuesto con esta perspectiva.

Las principales teorías de la acción económica del Estado elaboradas en y para países desarrollados, o al menos algunos de los autores más difundidos en nuestras latitudes (Musgrave y Musgrave, 1992; Sevilla, 2004; Stiglitz, 2000) no mencionan la función del desarrollo económico y social como sustantiva del Estado, ya que son países que han alcanzado el progreso económico social y por tanto sus gobiernos no requieren promoverlo. Lo negativo es que los países en desarrollo siguen los pasos de los desarrollados y por su alta dependencia científica y tecnológica, toman o trasladan casi mecánicamente las teorías propias para esos países y para sus proble-

máticas, que son diferentes a las de los nuestros. En este sentido, es fundamental que tanto en el papel de Estado en la economía y en la sociedad, así como en el diseño y aplicación de políticas públicas y en los presupuestos con perspectiva de género se tenga en cuenta esta vital y adicional función, ya que no se ha alcanzado el desarrollo económico, específicamente en el caso mexicano.

No todo lo que hace el Estado requiere dinero o gasto público, por lo tanto sería un error considerar que todo lo que tenga que impulsar la igualdad entre mujeres y hombres tiene que pasar por el presupuesto. Hay muchas acciones que deben estar incluidos en los programas operativos anuales (POA) de las unidades de gasto de los gobiernos que no necesariamente requieren presupuesto, pero que aún así deben estar en observación y evaluación constante para sopesar sus impactos en la construcción de la igualdad social.

El presupuesto público tiene las funciones de distribuir los recursos hacia toda la población de manera eficiente y equitativa, la estabilización económica y la función de desarrollo económico; es decir, debe asignar recursos públicos nacionales y de fondos provenientes de países desarrollados con los cuales tenemos libre comercio. Sin embargo esto no sucede en México a pesar que desde las condiciones del Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT, por sus siglas en inglés), ahora Organización Mundial del Comercio (OMC), se obliga a los países desarrollados a destinar recursos para compensar las asimetrías en el desarrollo de los países con los que liberen su economía y su comercio. Al poco tiempo de haber firmado el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, en 1994 México se hace miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), organización de países desarrollados que “agrupa a 30 miembros comprometidos con la democracia y el libre mercado”,<sup>2</sup> por tal motivo los países de América del Norte ya no tuvieron la obligación de dar fondos a México para combatir las asimetrías que existen en desarrollo entre ellos, por lo que el presupuesto público en México no incluye este tipo de recursos.

El presupuesto que al ejercerse se convierte en gasto público es un instrumento que obliga al gobierno a informar y a rendir cuentas al poder Legislativo, representante de la ciudadanía. Esta rendición de cuentas o *accountability* conlleva implícita y explícitamente la responsabilización de

---

2. Disponible en: [www.oecd.org/dataoecd/29/6/40516024.ppt](http://www.oecd.org/dataoecd/29/6/40516024.ppt).

los resultados y efectos o incidencias que genera la acción gubernamental en la sociedad, y por tanto, el cumplimiento cabal de los objetivos y metas comprometidos en los productos del Sistema Nacional de Planeación Democrática que señala nuestro Artículo 26 constitucional.

### **El gasto público y sus efectos o incidencias**

La “política presupuestaria es aquella cuyos resultados deseamos medir en cada caso particular. Fuera del caso clásico del pleno empleo, el problema se considera dentro de un contexto de un sistema compensatorio” (Musgrave y Musgrave, 1992: 219). Esto sin duda, como lo señalan estos mismos autores, crea “nuevos elementos para la incidencia diferencial de la política de gasto” (Musgrave y Musgrave, 1992: 219). “Por lo tanto, los problemas de cambio distributivo o incidencia tienen interés primario con respecto a la política de impuestos y transferencias” (Stiglitz, 2000: 223).

Los efectos o resultados en la realidad económica y social del país de las funciones que realiza el gobierno y de la forma en que programa y ejecuta el gasto público pueden observarse y evaluarse en el corto, mediano y largo plazos, y van desde la satisfacción de necesidades cotidianas de la población, directa o indirectamente, hasta la generación de condiciones para reducir o eliminar las desigualdades, la exclusión y la inequidad. Por ello el monto y estructura del gasto público no están separados de la ideología de la sociedad ni de la de los grupos o sectores económicamente más fuertes, ya sean nacionales o extranjeros, y de sus expresiones en los ámbitos donde se toman decisiones públicas, tanto en los tres poderes de gobierno como en sus niveles federal, estatal y municipal, pero deben ser las prioridades nacionales las que definan el monto y composición del gasto, acorde con la visión de futuro del país y con las prioridades señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo, en sus programas sectoriales y especiales, así como en sus correlatos en los otros órdenes y niveles de gobierno.

Sin embargo, la revisión del ejercicio de las cuentas públicas de los tres niveles de gobierno por parte del poder Legislativo mexicano no ha incluido, hasta ahora, la plena responsabilización con los objetivos y metas de los planes y programas aprobados por ese mismo orden de gobierno, ni la plena responsabilización con los efectos o incidencia del gasto, en términos del acuerdo social constitucional y del proyecto social de sociedad democrática, justa y equitativa que señala.



Debemos reconocer que en los efectos o incidencia del gasto público “no siempre es fácil averiguar quién se beneficia realmente” (Stiglitz, 2000: 271). Por ello, es importante ubicar y diagnosticar si han ocurrido traslados o cambios de los beneficiarios originalmente considerados en el gasto, y los que realmente se benefician de él, o si la “incidencia real [es decir, en quien recaen realmente los beneficios] es diferente de los beneficiarios a los que se pretendía ayudar. En los últimos años se han realizado numerosas investigaciones para determinar la incidencia real de los programas públicos” (Stiglitz, 2000: 273) y por tanto del gasto público realizado a través de ellos.

Es aquí donde entra el enfoque o perspectiva de género (*mainstreaming*) en los modelos teóricos del gasto público, pues tanto su diseño y presupuestación, como sus incidencias, o sea las consecuencias distributivas del gasto, tanto monetarias como no monetarias, deben contemplar los efectos diferenciados entre mujeres y hombres quienes enfrentan construcciones sociales de género desfavorables a las primeras, existiendo concepciones y objetivos distintos entre quienes realizan el gasto público, donde es escasa la participación de las mujeres. Por tanto, la construcción del presupuesto gubernamental, así como su ejercicio y evaluación, dentro de las políticas públicas y la gestión del gobierno, deben considerarse como una actividad que corta transversalmente a todos los niveles y órdenes de gobierno, así como a todos los programas y acciones públicas, por lo que no puede limitarse a un área o sector específico y menos aún al restringido a las mujeres.

## **El presupuesto con perspectiva de género**

El género es una variable determinante para el funcionamiento de la sociedad y debe estar incluida en las cuestiones de política pública, pues contribuye a superar las limitaciones de desarrollo e igualdad en todo el país, ya que no sólo beneficia a las mujeres sino que permite percibir impactos diferenciados para los géneros.

En general y como premisa importante, el presupuesto refleja las prioridades políticas económicas y sociales del gobierno; de esta manera, el objetivo de un presupuesto socialmente responsable es incorporar la perspectiva de género en los planes de gastos de los gobiernos en todos los niveles, lo que no significa hacer presupuestos separados para hombres y mujeres, sino incluir un enfoque que considere las desigualdades entre los géneros en los gastos e intereses de los gobiernos, esto es, un enfoque transversal de política fiscal.

El objetivo de todos [...] es mejorar la posición de las mujeres y la equidad entre los géneros; pero los medios para alcanzarlos son complejos, entre otras cosas, porque los presupuestos sensibles al género (PSG) exigen articular, en el área de las políticas públicas, dos campos que hasta hace poco fueron ajenos entre sí: los estudios de género, por un lado, y, por otro, las finanzas públicas. [...] Conjugar dos lenguajes, dos campos que se han construido con enfoques y metodologías distantes ofrece retos y exige apertura y creatividad (Espinoza, 2004).

De ahí que no sólo la concepción teórica requiera innovaciones, sino también la metodología del presupuesto gubernamental y la de la evaluación de las políticas públicas.

De acuerdo con Hofbauer (2003: 15), existe una diferencia entre el análisis presupuestario sensible al género y la formulación de un presupuesto sensible al género. El primero se refiere a los esfuerzos que han sido emprendidos para evaluar la forma en que los pasados y actuales presupuestos reconocen y responden a las necesidades diferenciadas de diversos grupos de hombres, mujeres, niños y niñas. El segundo consiste en introducir el género y otras categorías (entre ellas raza, etnicidad, edad, sexualidad y ubicación geográfica) como criterios transversales en las actividades de planificación y en la subsiguiente asignación de recursos.

No sobra recordar que la conformación del presupuesto usualmente ignora los distintos roles, responsabilidades y capacidades de mujeres y hombres que son determinados socialmente. Dichas diferencias frecuentemente están estructuradas de forma que colocan a las mujeres en una posición desigual con relación a los hombres, con un poder económico, social y político inferior (Budlender y Sharp, 1998: 67).

Así, mediante “los presupuestos con perspectiva de género se busca modificar las desigualdades existentes, al distribuir y orientar de una manera más adecuada y equitativa los recursos” (Hofbauer, 2006: 31).

En los años recientes, en los ejercicios presupuestales se han podido etiquetar o dedicar recursos a programas específicos para mujeres, sin embargo esto no significa que el presupuesto tenga la perspectiva de género.

El presupuesto con enfoque de género puede verse desde dos perspectivas: con el uso de la herramienta de gasto etiquetado para mujeres y el presupuesto sensible al género. El gasto etiquetado identifica los recursos que los gobiernos destinan a programas y acciones para atender las necesidades, intereses y derechos de las mujeres y/o a promover la equidad de género. Esta herramienta ha sido la más utilizada en México, dentro del proceso de construcción del presupuesto sensible al género (H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados LX Legislatura, 2008: 9).

Un presupuesto gubernamental que permite constatar y evaluar diferenciadamente sus repercusiones en las mujeres y los hombres se considera elaborado con una perspectiva de género, por lo que un presupuesto sensible al género posibilita la identificación de impactos diferenciados para las distintas posiciones económicas y sociales de mujeres y hombres. Es, en sí, la concreción de una política económica y social de desarrollo, dado que implica una transversalidad y es consecuencia directa de asumir el principio de igualdad como eje de modelo socioeconómico y de las decisiones públicas. Lo que busca un presupuesto con perspectiva de género es la inclusión de todas las variables de funcionamiento de la sociedad en el análisis macroeconómico y en las políticas gubernamentales y públicas, y su transformación en políticas de Estado. De ahí que se requiera de un análisis presupuestario sensible al género, a fin de identificar lo que debe hacerse para llegar a la formulación de un presupuesto sensible al género.

Si el *mainstreaming* es la estrategia que pretende incorporar una perspectiva de género en la agenda política principal y en todas las áreas políticas, y esto incluye también el presupuesto, la evaluación de impacto de género de las políticas, incluida la presupuestaria, es uno de los instrumentos que permiten evaluar *ex-ante* el impacto sobre las relaciones de género de cualquier propuesta política y normativa, y cualquier asignación presupuestaria o medida fiscal, para modificar las medidas propuestas en el caso en el que se detectaran unas consecuencias no deseadas para la igualdad de género (Lombardo, 2006: 2).

Dado el rezago histórico de las mujeres en nuestras sociedades, es el género femenino quien lleva una prioridad en los presupuestos con enfoque de género.

Los presupuestos con perspectiva de género tienen cuatro objetivos: mejorar la adjudicación de recursos a las mujeres; apoyar la incorporación de la perspectiva de género en la macroeconomía; fortalecer la participación de la sociedad civil en la elaboración de políticas económicas, y realizar un seguimiento del gasto público respecto a los compromisos en cuestiones de género y desarrollo. El análisis presupuestario con perspectiva de género proporciona un claro panorama de cómo la distribución, el uso y la generación de recursos públicos afecta de manera distinta a mujeres y hombres (Secretaría de la Commonwealth, 2001).

En México, dentro del análisis de la política fiscal que incluye tanto el gasto público como los ingresos, sólo se ha observado el gasto público con un enfoque de género aunque limitado, pero también debe incluirse en esta perspectiva la política de ingresos, como por ejemplo los impactos fiscales

de los nuevos regímenes impositivos hacia las mujeres empresarias, trabajadoras, jefas de familia, campesinas, etc. que también reflejan impactos diferenciados.

El Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para las Mujeres (Unifem) ha apoyado presupuestos con perspectiva de género en 34 países. En 2001 lanza una campaña para que cada país se comprometiera a elaborar y aplicar la perspectiva en sus iniciativas presupuestales, de manera que en 2015 fuera un corte en sus iniciativas de planeación.<sup>3</sup> La perspectiva de género plantea una política de transversalidad y ésta se encuentra en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (Proigualdad).<sup>4</sup>

El marco constitucional mexicano plantea que las y los ciudadanos tienen derecho a la planeación. La Ley de Planeación<sup>5</sup> y el Artículo 26 de la Constitución Mexicana, por ejemplo, plantean un Sistema Nacional de Planeación Democrática, el cual comprende un Sistema Nacional de Información y un Sistema Nacional de Indicadores de Desempeño Gubernamental.

Desafortunadamente este derecho no se aplica en general, mucho menos en estos temas en concreto. Es decir, se debe elaborar un Plan Nacional de Desarrollo que a su vez contenga programas sectoriales y especiales que marquen objetivos, estrategias y metas que deban estar amarrados a la programación y a la presupuestación, en todos los niveles. Por tanto, todo lo que informen los ejecutivos de los tres niveles de gobierno debe dar cuenta del estado que guarda la administración pública en general y el cumplimiento de lo planeado en cuanto al desarrollo de estrategias para el cumplimiento de los objetivos y metas. Pero como se trata de un proceso vertical de construcción de planes y programas, el presupuesto no está articulado en el proceso y la trilogía planeación, presupuestación y evaluación queda separada, y aunque es explicable que en el primer año de gobierno una administración no pueda articular el presupuesto al plan puesto que el primero debe iniciar con el año fiscal y el segundo tiene hasta seis meses para ser presentado, en los años subsiguientes no existe esta explicación, y sin embargo no se articula el presupuesto con los objetivos y metas de los planes y programas y los costos que estos implican, mucho menos, como hemos anotado, se realiza una evaluación de sus logros ni de las incidencias generadas.

---

3. Véase más información en: <http://www.unv.org/es/noticias/noticias/doc/unifem-y-vnu-promueven.html>.

4. Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100919.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100919.pdf).

5. Disponible en: <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/63/default.htm?s=>.

## La metodología

No existe una metodología única sobre cómo elaborar presupuestos con enfoque de género, sin embargo las propuestas existentes plantean recopilar información básica que permita construir el presupuesto, acompañado de un marco normativo adecuado y de indicadores de incidencia y de impacto transversales construidos considerando la perspectiva de género. Esta sencilla y simple recomendación metodológica se enfrenta a una realidad burocratizada donde los formatos, las claves, las unidades programáticas, las unidades responsables de gasto divididas en las distintas áreas y niveles gubernamentales hacen del presupuesto un instrumento complejo, lleno de tecnicismos jurídicos y contables, difíciles de entender aún para los especialistas. Revisar la Ley de Egresos que contiene el presupuesto gubernamental, comprender y analizar el formato en el que se presenta es entrar a un dialecto de gran dificultad, difícil de entender más aún para neófitos, por lo que evaluar sus incidencias desde la perspectiva de género se hace muy dificultoso: requiere conocer y tener acceso a marcos lógicos, a los beneficiarios explícitos e implícitos de cada programa o proyecto... y esta tarea no es sencilla ni existen mecanismos claros y expeditos para realizarla.

En el Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEA-MEG) consideramos que mientras no se incorpore la perspectiva de género en todas las etapas del proceso presupuestal, no se podrá tener presupuesto con perspectiva de género, no obstante es importante reconocer el trabajo que se hace en la Cámara de Diputados encaminado a aprobar recursos para el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres y para incentivar la construcción de presupuestos pro equidad de género (H. Congreso de la Unión, 2008).

Por lo que es necesario fomentar la perspectiva de género en la ejecución de programas que, aun cuando no están dirigidos a beneficiar directamente a las mujeres, es posible identificar los resultados que benefician específicamente a las mujeres, lo cual implica no sólo la coordinación sino la interacción entre los niveles e instancias de diseño y ejecución del gasto público.

De acuerdo a la fracción IV del artículo 25 anexo 9<sup>a</sup> del presupuesto 2008 del gobierno federal, se deben establecer las metodologías o sistemas para que los programas generen indicadores con perspectiva de género; asimismo, la fracción VI del artículo 25 menciona que:

[...] las dependencias y entidades informarán trimestralmente, a través del sistema de información y en los términos y plazos que dé a conocer en su oportunidad la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sobre las acciones realizadas en materia de mujeres y equidad de género, detallando objetivos específicos, población objetivo, indicadores utilizados, la programación de las erogaciones y el ejercicio de los recursos.<sup>6</sup>

Sigue estando vigente el reto de construir estas metodologías específicas y con el nivel de detalle suficiente para poder contar con indicadores y evaluaciones para la construcción de presupuestos gubernamentales con enfoque de género, lo que permitirá aumentar la transparencia y la fiscalización sobre ingresos y gastos del gobierno, permitirá ir reemplazando las políticas y acciones temporales y compensatorias por políticas permanentes que lleguen a construir verdaderas políticas de Estado, pero sobre todo —como lo han señalado distintas instancias ya referidas en este trabajo—, un presupuesto con perspectiva de género permite tener un recurso estratégico para que las mujeres hagan que sus voces sean escuchadas y sus acciones sean apreciadas, contribuyendo con ello al avance de una sociedad democrática e igualitaria.

### **Las acciones realizadas en favor de un presupuesto con perspectiva de género**

Al igual que en otros países del continente:

[...] el tema del presupuesto sensible al género es reciente en México. Los primeros análisis con esta perspectiva datan de finales de los noventa cuando la sociedad civil organizada decidió adoptar herramientas y metodología que otros países habían desarrollado para este propósito. Hasta ahora, México ha hecho avances significativos y adelantos cualitativos en el desarrollo de sus propias metodologías para la formulación de presupuestos con enfoque de género, específicamente en el sector salud (Unifem).

Desde 2007 existe un Programa de la Mejora de la Gestión Pública de la Secretaría de la Función Pública (SFP)<sup>7</sup> que, entre otros objetivos busca impulsar la igualdad de género, pero faltan su correlato en los gobiernos estatales y municipales. Se tiene el Sistema Nacional para la Igualdad entre

---

6. Disponible en: <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/63/default.htm?s=>.

7. Compromiso de la SFP para incorporar el enfoque de género en los modelos de gestión pública de cada secretaría.

Mujeres y Hombres, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Programa Nacional de Capacitación y Desarrollo de Metodología para especializar a los funcionarios públicos en el manejo de herramientas en este sentido.

También se hizo una Mesa Interinstitucional de Presupuesto con Perspectiva de Género con el objetivo de reunir esfuerzos y voluntades políticas de todos los miembros de la Cámara de Diputados; los resultados son consensos entre las fuerzas políticas, el presupuesto etiquetado de 7,281 millones de pesos distribuidos en 76 programas y actividades en 23 ramos, localizados en el anexo 9 A. Presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género.<sup>8</sup>

Asimismo, se incorporó el artículo 25 al Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación (Elementos mínimos para el diseño, aplicación y evaluación del ejercicio de los recursos desde una perspectiva de género, atendiendo de forma diferenciada las necesidades de hombres y mujeres).<sup>9</sup> En este tenor, en 2008 el presupuesto destinado a programas para mujeres creció 113% bruto con respecto a 2007, pero representó únicamente 0.27% (0.29%, en el mejor de los casos) del Presupuesto de Egresos de la Federación y 0.05% (ó 0.07%) del PIB, según la fuente que se utilice como referencia, como se ilustra en la gráfica siguiente. Lo anterior indica que la información relativa al género adolece de las mismas deficiencias que la información estadística del país, por lo que es indispensable compatibilizar sus referentes y homogeneizar los criterios para su consideración.

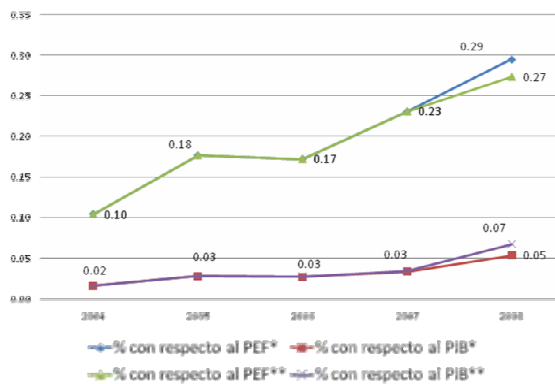
En el cuadro precedente puede observarse la trayectoria del presupuesto etiquetado para mujeres y para promover la equidad de género, tanto respecto al producto interno bruto (PIB), como al presupuesto de egresos de la federación (PEF) y al gasto programable de este nivel de gobierno. Si bien es reciente el ejercicio de etiquetar recursos con la perspectiva de género, buscando compensar las asimetrías que enfrentan las mujeres respecto de los hombres, puede observarse que la tendencia ha sido creciente en términos porcentuales tanto respecto al PIB como al PEF, pero siendo la base de estos incrementos ínfima en relación con las disparidades y desigualdades existentes, considerando que las mujeres somos un poco más de la mitad de la población y que en este sector de la población es donde se manifiestan con mayor magnitud los indicadores de pobreza, analfabetismo, enfermedad, violencia, ente otros aspectos de rezago socioeconómico.

---

8. Disponible en: [http://www3.diputados.gob.mx/camara/001\\_diputados/008\\_comisioneslx/001\\_ordinarias/015\\_equidad\\_y\\_genero/010\\_presupuesto](http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/008_comisioneslx/001_ordinarias/015_equidad_y_genero/010_presupuesto)

9. Ídem.

### Proporción del GEMEG en el PEF respecto al PIB y al gasto programable del gasto del gobierno federal



\* Tomado de CEG.

\*\* Tomado del anexo 9a y de la Cámara de Diputados.

### Proporción del gasto etiquetado para mujeres y para la equidad de género (GEMEG) en el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) respecto al producto interno bruto (PIB) y al gasto programable del gobierno federal

	AÑO (millones de pesos)					
	2004	2005	2006	2007	2008*	2008**
Recursos destinados a la Equidad de Género	1231.20	2323.50	2418.20	3282.70	5602.50	7024.80
PIB	7713796.00	8374348.50	8963465.10	9813200.00	10504500.00	10504500.00
PEF	1183604.00	1317103.80	1406939.10	1422732.80	1899925.00	2569450.20
% con respecto al PEF	0.10	0.18	0.17	0.23	0.29	0.27
% con respecto al PIB	0.02	0.03	0.03	0.03	0.05	0.07
Incremento absoluto al año pasado	-	1092.30	94.70	864.50	2319.80	3742.10
Incremento % al año pasado	-	88.71	4.07	35.74	70.66	113.99

\* Tomado de CEG.

\*\* Tomado del anexo 9a y de la Cámara de Diputados.

Fuente: "Seguimiento presupuestal, por fin una realidad. Logros del presupuesto: mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas", *Equivalencia Parlamentaria*, año 2, núm. 1, junio-julio, 2008, p. 8. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mex/documentos/equivalencia01.pdf>.

Los datos de 2008 se obtuvieron del anexo 9a.



Otra perspectiva del análisis del presupuesto etiquetado para mujeres y para promover la equidad de género (PEMEG) en el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) puede observarse en la siguiente gráfica, donde se desglosan los porcentajes presupuestales asignados para hacer vigentes los ejercicios de las dos leyes específicas para este fin, así como los recursos etiquetados para desarrollo social, salud, educación y otros aspectos de promoción de la igualdad y las mejores condiciones de vida de las mujeres.

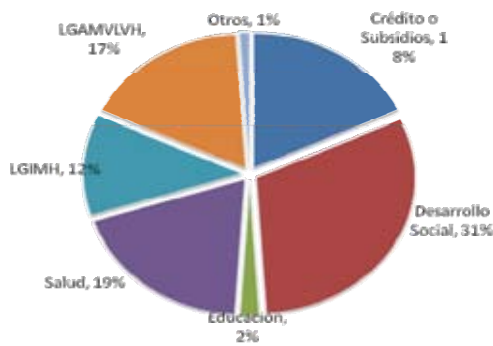
Considerando la clasificación administrativa del gasto, esto es, el presupuesto dividido entre las diferentes dependencias del gobierno federal que lo ejercen, puede observarse nuevamente, comparando la gráfica antecedente con la precedente, que los porcentajes del presupuesto considerados para la equidad de género difieren, aun procediendo de la misma instancia de gobierno responsable de la aprobación del presupuesto, la Cámara de Diputados. Lo anterior indica que se requiere, como ya se ha anotado, una mejora en las bases de datos y en los criterios de clasificación del presupuesto para poder hacer operativas perspectivas transversales como la de género.

Aunque el PEMEG de 2008 para educación fue sólo de 2%, según una fuente o de 3.69% según otra, a principios de ese año se firmó un convenio de colaboración entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres),<sup>10</sup> donde la SEP como cabeza del sector educativo reconoce la necesidad de promover la equidad de género convalidando el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres para participar equitativamente en los ámbitos de la vida social, política, económica, cultural y familiar, así como en la toma de decisiones que contribuya efectivamente al mejoramiento de sus condiciones de vida. La Secretaría de Educación Pública refrendó este compromiso con el Instituto Nacional de las Mujeres de diseñar y llevar a cabo un plan marco para incorporar y promover la perspectiva de género en el Sistema Educativo Nacional y, al mismo tiempo, realizar de manera conjunta la formación y capacitación del personal de la dependencia, orientada a mejorar la formación académica de la comunidad estudiantil.

---

10. Disponible en: <http://www.sep.gob.mx/wb/sep1/bol0260208> y <http://www.cimacnoticias.com/site/s07012301-REPORTAJE-Presupue.16291.0.html>.

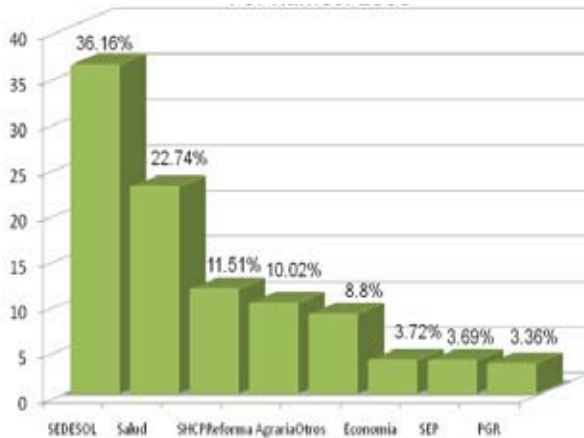
### Estructura del PEMEG 2008



LGAMVLV: Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

LGIMH: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. <R>Fuente: “Seguimiento presupuestal, por fin una realidad. Logros del presupuesto: mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas”, *Equivalencia Parlamentaria*, año 2, núm. 1, junio-julio, 2008, p. 8. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mex/documentos/equivalencia01.pdf>.

### Distribución del presupuesto de equidad de género por ramos, 2008



Fuente: Cámara de Diputados. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/camara/content/view/full/168045>.

Otro compromiso importante asumido por la SEP en el mencionado convenio es colaborar con Inmujeres en el desarrollo de indicadores con perspectiva de género para su planeación, seguimiento y evaluación, así como aportar, en la medida de sus posibilidades, información al sistema de indicadores para dar continuidad al tema de la violencia de género en el ámbito de su competencia e incluir en sus funciones sustantivas el enfoque de equidad de género. Además, se incorporarán los principios de igualdad entre mujeres y hombres, así como de no discriminación como ejes rectores de sus planes, programas, proyectos y acciones que se realicen tanto a nivel institucional como de ejecución de política pública.

Estos esfuerzos muestran el avance paulatino pero constante de la perspectiva de género en el presupuesto público de nuestro país.

### **Los pendientes**

Es necesario aumentar el gasto gubernamental ya que menos de 1.0% del total de presupuesto de egresos se dirigió, específicamente, a las mujeres, situación agravada con el hecho de que la liberación de los fondos para programas etiquetados no ha tenido la ministración oportuna y ha generado riesgos de subejercicio del gasto. Pero se requiere ir más allá del gasto etiquetado. La transversalización del género en el presupuesto no es un problema técnico de introducir una nueva unidad responsable de gasto y una nueva clave programática. Es ineludible contar con mayor transparencia en la ejecución del gasto etiquetado y capacitación para monitorearlo. La sensibilización y el desarrollo de competencias en la ciudadanía y en sus representantes populares (diputadas y diputados, senadoras y senadores), así como en los servidores y funcionarios de la administración pública sobre la perspectiva de género y la transversalización de la asignación e incidencia de los recursos y esfuerzos públicos, son urgentes en México.

Así como hace falta redoblar esfuerzos para aumentar las participaciones cuantitativas y porcentuales en las partidas presupuestales, primero para programas etiquetados para mujeres y luego para impulsar el verdadero presupuesto con enfoque de género y la evaluación de las políticas y acciones públicas desde esta perspectiva, hace falta incluir la perspectiva de género en las estadísticas económico-sociales, en los marcos teóricos del Estado y la economía, en el cálculo del PIB, en la Ley de Planeación, en Ley de Fiscalización y en las leyes estatales y municipales.

De igual forma, un pendiente importante dentro del federalismo fiscal mexicano es la distribución diferenciada del presupuesto en localidades, municipios y entidades considerando los hogares encabezados por mujeres y las necesidades diferenciadas según el porcentaje de población femenina. Es necesario también incorporar en todas las dependencias de los tres órdenes y niveles de gobierno la perspectiva de género (no sólo proyectos destinados a las mujeres), desde la elaboración de sus programas operativos anuales (POA). Esto requiere pasar de un presupuesto diseñado y ejercido verticalmente a un presupuesto participativo. Este presupuesto combina la participación directa y representativa de las ciudadanas, la elección de delegadas y delegados, tanto expertas y expertos como líderes de opinión formales e informales, el control de la gestión pública por parte de las vecinas y los vecinos y el compromiso gubernamental de procesar y asumir las prioridades fijadas, en un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas como responsabilización de resultados con enfoque de género, esto hace necesaria la creación de un sistema de seguimiento y evaluación presupuestal de los programas contenidos en el anexo 9A —ya referido—, para conocer las incidencias de los montos asignados al avance de la igualdad entre mujeres y hombres, esto es, construir un sistema de evaluación de las políticas públicas y de la rendición de cuentas con enfoque de género.

La perspectiva de género no puede quedarse limitada al ámbito gubernamental y al presupuesto público, es necesario insistir en establecer mecanismos de coordinación, cooperación e inducción, e incluso de obligatoriedad para hacer cumplir las nuevas leyes dentro de las empresas y otros organismos e instituciones. Sigue siendo un faltante importante la articulación entre objetivos, metas y estrategias de los productos del Sistema Nacional de Planeación Democrática (Art. 26 constitucional) y los recursos presupuestales, humanos y materiales asignados, incluyendo la perspectiva de género.

El compromiso asumido por la SEP en el convenio con Inmujeres es un ejemplo para lo que aún queda pendiente en muchas de las dependencias gubernamentales y en otros ámbitos de la realidad social, para incorporar los principios de igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de presupuestos, programas y acciones con indicadores desde la perspectiva de género.

## Referentes

Budlender, Debbie y Rhonda Sharp (1998). *Cómo realizar un análisis de presupuesto sensible al género: investigaciones y prácticas contemporáneas*. Londres, Secretaría de la Commonwealth

- Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer). “Presupuestos públicos en clave de Género”. Disponible en: [http://www.presupuestoygenero.net/libreria/media/presu\\_publicos\\_clave\\_genero](http://www.presupuestoygenero.net/libreria/media/presu_publicos_clave_genero).
- Espinoza Daiman, G. (2004). “Presupuestos sensibles al género”, en Bernal, C. Rozo y M. Saleme Aguilar (eds.). *Tecnología y finanzas en un marco de política económica sistémica*. México, UAM Xochimilco.
- Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para las Mujeres (Unifem). “Budgets and Gender, Mexico’s Experience”. Disponible en: [http://www.gender-budgets.org/component/option,com\\_docman/task,doc\\_view/gid,296/](http://www.gender-budgets.org/component/option,com_docman/task,doc_view/gid,296/).
- H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados LX Legislatura (2008). “Análisis de gasto etiquetado para mujeres y para promover la equidad de género (GEMEG) en el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF)”. México, febrero.
- Hofbauer Balmori, Helena (2003). *Género y presupuesto BRIDGE (desarrollo-género)*. Reino Unido, Instituto de Estudios de Desarrollo. Universidad de Sussex
- Hofbauer Balmori, Helena, Dora Sánchez-Hidalgo y Verónica Zebadúa Yáñez (2002). “Presupuestos sensibles al género: conceptos y elementos básicos”. México, Secretaría de Salud. Disponible en: [http://www.presupuestoygenero.net/libreria/index.php?option=com\\_content&task=view&id=122&Itemid=47](http://www.presupuestoygenero.net/libreria/index.php?option=com_content&task=view&id=122&Itemid=47).
- Iniciativa en Presupuestos Pro-Equidad de Género a Nivel Nacional y Estatal. Disponible en: [http://www.presupuestoygenero.net/index.php?option=com\\_content&task=view&id=118&Itemid=72](http://www.presupuestoygenero.net/index.php?option=com_content&task=view&id=118&Itemid=72).
- Lombardo, Emanuela (2006). *Mainstreaming, evaluación de impacto y presupuesto de género: conceptos y criterios*. España, Universidad Complutense de Madrid.
- Musgrave, Richard A. y Peggy B. Musgrave (1992). *Hacienda pública. Teórica y aplicada*. Madrid, McGraw-Hill.
- Ramón Lascano, Marcelo (2008). “A propósito de la intervención estatal en la economía”. Instituto de Estudios Estratégicos de Buenos Aires. Febrero. Disponible en: <http://www.ieeba.com.ar/colaboraciones2/proposito.pdf>.
- Secretaría de la Commonwealth (2001). “Informe sobre trabajo presupuestario aplicado para la Agencia Internacional Sueca de Cooperación y Desarrollo (SIDA)”. Boletín Bimensual núm. 4, julio. Disponible en: <http://www.thecommonwealth.org>.
- Sevilla Segura, José V. (2004). *Política y técnica tributarias*. Madrid, Instituto de Estudios Fiscales.
- Stiglitz, Joseph E. (2000). *La economía del sector público*. Barcelona, Antoni Bosch.
- Zebadúa Yáñez, Verónica (2002). “Presupuestos sensibles al género. La experiencia mexicana”. Ponencia Panel 07. Conferencia Centroamericana y del Caribe sobre reducción de la pobreza, gobernabilidad y género. Managua, Nicaragua, 28, 29 y 30 de agosto. Disponible en: [http://www.gtzgenero.org.ni/docs/2\\_7\\_2.pdf](http://www.gtzgenero.org.ni/docs/2_7_2.pdf).

# Jóvenes, creencias y violencia de género<sup>1</sup>

*Juan Carlos Ramírez Rodríguez<sup>2</sup>*

## **Una nota de contexto**

El día 22 de noviembre de 2007, adelantándose apenas tres días (25 de noviembre) al Día Internacional de la No Violencia contra las Mujeres, adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas el día 17 de diciembre de 1999, se celebró el Panel “Desafíos de las mujeres para una vida sin violencia”, organizado por la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad de la Universidad de Guadalajara y por el Instituto Jalisciense de las Mujeres. Hay que destacar que Naciones Unidas tardó 19 años en incorporar

- 
1. Este artículo fue desarrollado como parte del proyecto denominado “Transformaciones y continuidades en los sistemas de creencias y percepciones sobre la violencia de género”. Recibió financiamiento del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y de la Universidad de Guadalajara. Fondo Fonsec SSA-IMSS-ISSSTE Convocatoria Salud 2005-01; número 13834. Asimismo, del proyecto “Jóvenes, creencias y violencia de género en México” que se desarrolla en el marco de la estancia sabática que llevo a cabo en el Centre Especial de Recerca en Teories i Pràctiques Superadores de Desigualtats (CREA), de la Universitat de Barcelona, con financiamiento del Conacyt en el marco del Programa Estancias Sabáticas y Postdoctorales en el Extranjero, expediente: 81691. Las reflexiones se nutren de un proyecto de largo plazo denominado “Género y Violencia” que se desarrolla en el Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (Piege), Departamento de Estudios Regionales-INESER del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA), Universidad de Guadalajara.
  2. Profesor Investigador en el Piege, DER-INESER, CUCEA, Universidad de Guadalajara. Periférico Norte 799, Edif. “M” 3er nivel. Zapopan, Jalisco 45100. México. Tel: (33) 3770-3300 ext. 5261; Fax: (33)3770-3404. Correo electrónico: jucarlosra@gmail.com, <http://piege.cucea.udg.mx>. Profesor visitante en el CREA (Centre Especial de Recerca en Teories i Pràctiques Superadores de Desigualtats. Universitat de Barcelona). Passeig de la Vall d’Hebron, 171. Edifici Llevant, pl. 0, desp. 12-13. 08035 Barcelona, España. Tel. (34) 93-403-5099.

en su calendario oficial el Día Internacional de la No Violencia Contra las Mujeres, que fue instituido por la sociedad civil organizada en 1981.<sup>3</sup>

El Día Internacional de la No Violencia contra las Mujeres tiene por fortuna hoy en día una repercusión mundial. Albergo la esperanza de que este día, en tanto conmemoración, denuncia, llamado a la acción para radicalizar la democracia, la libertad, la realización plena de la igualdad en la diferencia y llevarla a todos los ámbitos de la vida de las mujeres, no sea más que un recuerdo en un futuro no lejano, porque así habremos dado un paso inconmensurable en el devenir de la humanidad, que se traduce en una vida sin violencia. Es un sueño posible.

Ese 22 de diciembre de 2007, el panel tuvo lugar en el paraninfo de la Universidad de Guadalajara, el recinto magno de mi universidad. Este hecho lo interpreté no solamente como un signo político de la relevancia concedida, por parte de las máximas autoridades académicas de la Universidad de Guadalajara, al problema de la violencia contra las mujeres, sino también por las implicaciones prácticas que conlleva asumir este problema social como un problema de la universidad. Esto es, de lo que ocurre no solamente en el contexto jalisciense sino en la propia universidad. Con ello me refiero a los casos de acoso sexual, al hostigamiento que sufren las mujeres, al descrédito y menosprecio por sus actividades intelectuales y que desafortunadamente ocurren de manera cotidiana. A la violencia multiforme, que va desde brutales acciones que atentan contra la vida, hasta aquellas acciones invisibles, consideradas como parte de la vida “normal” en las relaciones entre varones y mujeres. Entre estudiantes, personal académico, administrativo y de servicios, así como entre los responsables de tomar decisiones. Situaciones que se viven en silencio, porque se carece de instancias institucionales donde se ventilen abiertamente este tipo de problemas. Enfatizo: la violencia contra las mujeres ocurre dentro del recinto universitario, es un problema que la universidad debe asumir y tomar posición proactiva para solucionarlo.

Me pareció por demás alentador que el entonces Rector General de la Universidad de Guadalajara, maestro Carlos Briseño Torres, fungiera como moderador del panel y así lo expresé. Hacía apenas unas semanas, en ocasión de la apertura de la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad,

---

3. En <http://www.un.org/depts/dhl/spanish/violence/index.html> se pueden consultar diversos documentos relacionados con el tema, tanto de Naciones Unidas como de otras organizaciones de varias partes del mundo.

que tiene como sede el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, el maestro Briseño se había comprometido a impulsar las acciones de la cátedra de manera que la Universidad de Guadalajara mejore las condiciones de equidad entre los géneros al interior de la propia institución. Identifiqué una señal de oportunidad, ya que nos encontrábamos en el inicio de la administración y tendríamos la posibilidad de evaluar sus efectos a lo largo de la misma.

En el transcurso de 2008, como es de conocimiento general, hubo modificaciones al más alto nivel en la Universidad de Guadalajara, pero el problema de la equidad de género, el problema de la violencia contra las mujeres persiste. Esto implica un desafío para quien dirige la institución, sin importar quien sea. En otras palabras, implica un desafío y una grave responsabilidad para el hoy Rector General de la Universidad de Guadalajara, doctor Marco Antonio Cortés. Asumirlo como tal y traducirlo en acciones concretas y evaluables colocaría a nuestra Máxima Casa de Estudios como una instancia de educación superior líder en nuestro país y Latinoamérica. Nos posicionaría a la par de ciertas universidades de Norteamérica y de algunos países europeos que cuentan con instancias institucionalizadas para atender, prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres dentro de sus espacios académicos (Valls Carol, et al., 2008).

Consideré pertinente hacer este apunte del contexto en que ocurrió el panel, porque si bien la violencia contra las mujeres es un problema social a nivel local, nacional e internacional, también es un nicho de oportunidades para la transformación profunda de nuestra sociedad. Uno de los aspectos que requiere de acciones a largo plazo, pero que deben iniciarse con otras inmediatas, es el de las creencias en torno a las relaciones entre los géneros, las relaciones de violencia. Sobre este ámbito temático presento a continuación una discusión sobre el vínculo entre creencias, violencia de género (VG) y jóvenes.

Para iniciar referiré algunos aspectos sobre la VG. Después, señalo de manera general algunos rasgos sobre la perspectiva de los varones sobre este fenómeno para luego introducir el concepto de creencia. Enseguida muestro el vínculo entre creencias, género y violencia entre los jóvenes; concluyo con una reflexión y enuncio algunas propuestas de acción.



## Violencia de género

La VG es una práctica social, mediada por relaciones entre los géneros que se constituyen y materializan en formas de ejercicio de poder, siempre en contextos sociales asimétricos que atentan contra la integridad de las mujeres y favorecen su subordinación y control por parte de los varones. Sus expresiones pueden identificarse como conductas (acciones u omisiones) sean de carácter real o simbólico (Torres Falcón, 2001; Ramírez Rodríguez, 2005).

La VG, cuyas expresiones más conocidas son de tipo físico, emocional, sexual, contra propiedades y económicas, presenta una prevalencia elevada en el país, con variaciones en distintos estados de la República, tal como lo han mostrado la Encuesta Nacional de Violencia contra las Mujeres (Envim)<sup>4</sup> y la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de Relaciones en los Hogares en México (Endireh).<sup>5</sup> Sin temor a equivocarnos, podemos afirmar que la tendencia no ha cambiado en los últimos lustros.

La VG se expresa de diversas maneras y desde estadios tempranos de la unión de pareja. Una proporción importante de mujeres sufre el primer episodio de violencia a manos de sus parejas en el noviazgo, y durante el primer año de la unión.

En México la relación entre violencia y diversos factores como asentamiento residencial, nivel socioeconómico y laboral de la mujer, condición migratoria y red social de apoyo, abuso de alcohol y drogas, se encuentra en una etapa incipiente de desarrollo pero promisorio por los aportes que se lograrán.

Los casos de VG son un compendio de problemas de salud, abarca desde síntomas vagos, pasan por la discapacidad y en no pocas ocasiones terminan en el asesinato. Existe una clara relación entre violencia y efectos en la salud. Los costos de la violencia sobrepasan los propios de la asistencia médica y se traducen en ausentismo laboral, baja productividad, bajo aprovechamiento escolar de las y los hijos, demanda de servicios legales

---

4. Los resultados de la Envim se han difundido ampliamente. La revista *Salud Pública de México* dedicó un número especial para mostrar los resultados. Disponible en: <http://bvs.insp.mx/rsp/antiores/numero.php?year=2006&vol=48&num=2&tipo=suplemento>.

5. Véase: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100663.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100663.pdf).

y psicológicos, entre muchos otros más. Los costos sociales y económicos generados como efecto del ejercicio de la VG son multimillonarios.<sup>6</sup>

La VG entendida como constitutiva de la identidad masculina es producto de la organización sociocultural (Barker y Loewenstein, 1997; Tillner, 2000; Anderson y Umberson, 2001) con dinámicas temporales y espaciales particulares. En ella se definen los significados de lo masculino, se establecen jerarquías, criterios de autonomía, prácticas de control, se desestiman riesgos, se suprimen o exacerbaban emociones (Olavarría, 2002). La violencia ejercida por los varones es un componente central que atenta contra grupos vulnerables (mujeres, niñas y niños, discapacitados, y personas de la tercera edad), contra otros varones (Imms, 2000; Najcevska, 2000) y contra sí mismos (Kaufman, 1987). La violencia es un recurso de ciertos varones para compensar su percepción de carencia de poder (Hautzinger, 2000). El varón puede tener la impresión, la sensación de carencia de poder, pero lo que detona la violencia es el nivel de satisfacción de esa percepción de poder. Este fenómeno que desencadena la violencia no es privativo de los varones, se ha observado que tanto varones como mujeres en escuelas estadounidenses ejercen la violencia contra sus contrapartes en lo que se denomina como *dating violence*, asociada a la satisfacción con la sensación de poder en la relación (Kaura y Allen, 2004). En el caso de los varones se expresa como una sensación de emasculinización (Kimmel y Mahler 2003), que se podría asociar al desvanecimiento de la identidad de género.

El acento puesto en las relaciones de género para entender la violencia, involucra necesariamente relaciones de poder. Bajo esta perspectiva, el foco deja de ser la acción o una conducta definida como violenta, y lo que interesa es la relación en sí misma, la significación de la práctica social. Se ha propuesto que la comprensión de la violencia debe concebirse en un marco más amplio, denominado como relaciones de poder-resistencia, que tiene variantes impositivas y expositivas. En dichas relaciones, la violencia puede o no ser un componente (Ramírez Rodríguez, 2005).

La adolescencia y juventud temprana es un periodo de múltiples tensiones en torno a la identidad, en particular la de género, la masculinidad.

---

6. Una sistematización sobre la investigación sobre la violencia de género en México se encuentra en Ramírez Rodríguez, J. C. (2006). "La violencia de varones contra sus parejas heterosexuales: realidades y desafíos. Un recuento de la producción mexicana", *Salud Pública de México*, 48 (2: S), pp. 315-327.

La violencia no necesariamente se incorpora como parte de la misma. Ahora detengámonos en las creencias.

Alrededor de la violencia ejercida por los varones contra las mujeres se ha construido una serie de creencias que forman parte del conocimiento popular que legitima y minimiza el problema, compite y descalifica los hallazgos producidos por la investigación y se presentan como un desafío para establecer medidas remediales a la violencia masculina (Graham, Rawlings et al., 1988; Ferreira, 1989; Naciones Unidas, 1989; Graham, Ott et al., 1990; Graham y Rawlings, 1991; Corsi, 1994; American Psychological Association, 1996; Welzer-Lang, 2007).

Las creencias propiamente dichas tienen un rango valorativo tan importante que se constituyen en una ética que justifica y enjuicia prácticas sociales. Así en el caso de la VG existe un conjunto de creencias que le permite al hombre eludir la responsabilidad de su ejercicio y de sus consecuencias, y alienta su reproducción, a lo que se contraponen nuevos discursos, prácticas sociales y se configuran universos simbólicos que se transforman con distinta velocidad.

Se ha señalado que la transformación de una sociedad que rompa con procesos de reproducción de la violencia a nivel doméstico y comunitario, espacios en que la VG se expresa a cabalidad, supone un acercamiento en tres ámbitos: a) procurar un equilibrio entre recursos sociales y económicos con la población; b) transformar los sistemas de creencias, mediante la promoción y adopción de normas y valores de cohesión social y de cooperación; c) fomentar la expresión artística que favorece la catarsis y encuentra vías de expresión alternativas a la violencia<sup>7</sup> (Lumsden, 2000).

La transformación de los sistemas de creencias y la adopción de valores y normas alternas a la VG supone un conocimiento sobre ellas, la manera como operan y son interiorizadas por los individuos, para entonces actuar en consecuencia, desestabilizándolas, mostrando sus costos a todos los niveles y generando alternativas de cambio.

Se ha propuesto que la creencia posee una serie de características, a saber:

---

7. En un trabajo previo elaboro una serie de cuestionamientos sobre las relaciones entre recursos y creencias: Ramírez Rodríguez, J. C. (en prensa). "De cómo las creencias configuran la violencia ejercida por hombres", en S. Franco Agudelo, G. González y G. Vega, *Sociedad y salud: miradas desde Colombia y México*. México, Plaza y Valdés-Universidad de Guadalajara.

a) se asume sin necesidad de una comprobación filosófica o lógica sino por conformidad; b) el individuo que la asume jamás la pone en tela de juicio; c) para defenderla el individuo repite una argumentación aprendida mecánicamente; d) la creencia tiene la función de proporcionar certidumbre psicológica; e) la reacción frente a un ataque a la creencia es la angustia; f) con frecuencia las creencias son tácitas o inconscientes; y, g) generalmente se transmiten por signos y no son producto de la observación (Arispe, 1989: 32-33).

Estas características se refieren a distintos aspectos como su adopción y posición del sujeto respecto a la creencia, el uso de la misma, su reproducción y los efectos ante su cuestionamiento. Ahora veamos algunos de estos aspectos.

### ¿Qué son las creencias?

Lumsden destaca el papel central en las creencias en la reproducción de la violencia, Arispe sus características, pero ninguno ofrece un concepto de creencia. De acuerdo con el *Diccionario de la Lengua Española*, creencia deriva del término “creer” que registra las siguientes acepciones:

1. tr. Tener por cierto algo que el entendimiento no alcanza o que no está comprobado o demostrado. / 2. tr. Dar firme asenso a las verdades reveladas por Dios. / 3. tr. Pensar, juzgar, sospechar algo o estar persuadido de ello. / 4. tr. Tener algo por verosímil o probable. U. t. c. prnl. / 5. tr. Dar asenso, apoyo o confianza a alguien. ¿Nunca me habéis de creer? U. t. c. intr. Creemos EN él. / 6. tr. creer en Dios. / 7. prnl. Dar crédito a alguien. Creerse DE su gran amigo (Real Academia Española).

De estas concepciones de “creer” las que parecen tener mayor utilidad para el tema que nos ocupa son la tercera y la cuarta que refieren, por una parte, a un proceso cognitivo: pensar, juzgar, sospechar acerca de algo. La reflexividad desplegada lleva a una conclusión: persuadirse, esto es, convencerse. Ante una disyuntiva se tiene que elegir mediante un procedimiento, se disierne sobre algo, existe una deliberación, un juicio que lleva a un resultado. Por otra parte, se invoca probabilidad, verosimilitud. En tal sentido, se busca la verdad, en todo caso es tener algo como factible, admisible, verídico.

Como ya se ha referido, Arispe aduce como una característica de la creencia aceptar algo sin comprobación y sin cuestionarlo. Estas dos particularidades de la creencia parecen estar más relacionadas con la primera

acepción ofrecida por el *Diccionario*. Creer es una manera de asumir como verdad algo que no se es capaz de dilucidar. En todo caso, es aceptar que no se tiene la inteligencia, competencia o habilidad para determinar la verosimilitud de algo. Ante ello cabe preguntarse, ¿qué es lo que inclina a un individuo o grupo de individuos a la aceptación de ese algo? En el caso asociado a lo teológico, está de por medio la fe. Se acepta explícitamente la imposibilidad de acceder empíricamente a un conocimiento porque está fuera de toda racionalidad, no se puede demostrar la existencia de Dios, simplemente se acepta. Pero en el caso de fenómenos como la violencia de género, no hay una respuesta “obvia”.

Otras características de la creencia, según Arispe, es que no se cuestiona y sólo se repite. Sin embargo cuando se pone en juego el raciocinio y se establece un juicio para arribar a una creencia, se ejerce la reflexividad. Lejos parecería estar la idea propuesta por Arispe en que la creencia y su reforzamiento obedecen a maneras mecánicas de formulación y afirmación.

Dado lo anterior, creer tiene al menos dos variantes que podrían considerarse contrapuestas. Por una parte refiere certeza sobre algo que está fuera del entendimiento. Por otra, aduce probabilidad y elabora juicios para arribar a una creencia, entonces se pone en juego la racionalidad del individuo. Es a través de ella que se puede llegar a sustentar una creencia. Por tanto, no hay una sola vía para creer y, como consecuencia, para sostener o asumir una creencia que es definida como “1. f. Firme asentimiento y conformidad con algo. / 2. f. Completo crédito que se presta a un hecho o noticia como seguros o ciertos. / 3. f. Religión, doctrina” (Real Academia Española, 1992).

Creer remite a la acción, a un proceso, a una dinámica. Creencia refiere el estado que guarda un individuo acerca de algo o ante una situación. Ese estado es de aprobación, la creencia implica adhesión a ese algo, certidumbre en aquello que se cree.

La creencia ha sido foco de atención en antropología, en el estudio de las religiones, en la filosofía. Veamos algunos apuntes sobre ello.

Byron Good (2003) analiza las creencias en el campo de la antropología médica, que trata de explicar el cuerpo, su funcionamiento, las causas de las enfermedades, los procedimientos a seguir para remediar los males físicos y los estados alterados de la salud mental. Identifica una contraposición entre el conocimiento que se desprende del “paradigma empirista” fundamentado en los avances de la ciencias naturales, la biología y, por el otro lado, las creencias, consideradas como irracionales. A las creencias se

les concibe ya sea como: a) una “proto-ciencia”, una manera precientífica de explicar los objetos y situaciones o b) como una forma simbólica de referir al cuerpo y los problemas asociados al mismo, dado que no se pueden considerar las explicaciones ofrecidas de manera literal. En síntesis, se muestra una oposición entre creencia-irracionalidad y conocimiento-racionalidad.

Siguiendo con la discusión antropológica, en función de reportes etnográficos en relación a las creencias, Good plantea una serie de preguntas que alertan sobre la manera como se concibe a la creencia. Entre ellas las siguientes:

¿Cómo vamos a interpretar los antropólogos las creencias culturales —ya sea acerca de dragones o del papel de la brujería como causa de la enfermedad— que son “aparentemente irracionales”, es decir, que no están de acuerdo con nuestro conocimiento del mundo empírico? ¿Deben tales creencias ser tomadas literalmente o cómo “simbólicas”? Si representan afirmaciones literales acerca de la naturaleza del mundo empírico, ¿por qué tales sistemas no han cedido frente a la experiencia empírica? (Good, 2003: 51).

Sin duda, preguntas análogas pueden aplicarse a las creencias sobre la VG, a las concepciones que sostienen hombres y mujeres acerca de la violencia. Se podría preguntar si las creencias sobre la VG son irracionales cuando se señala que: el hombre violento procede de entornos populares modestos o desfavorecidos, o que es un alcohólico o un loco, un monstruo. Cuando se alegan disturbios emocionales, pérdida de control; incluso cuando se aduce que son las mujeres las que les enseñan la violencia a los hombres o que no cualquier mujer es víctima de violencia, que ellas la provocan, o que ellas obtienen ventaja de la violencia. El conocimiento sobre la VG desmiente las afirmaciones categóricas que sostienen estas creencias (Ramírez Rodríguez, 1998; Ramírez Rodríguez, 1999; Ramírez Rodríguez, 1999; Welzer-Lang, 2007). En tal sentido, parecería que creencia-irracionalidad se contraponen con conocimiento-racionalidad. Se encuentra un paralelismo entre las creencias acerca de la temática de salud y las de la violencia. En ambos casos, se trata de ofrecer una interpretación acerca de hechos específicos, que la ciencia antropológica consideraría creencia en contraposición con el paradigma racionalista de la ciencia occidental y del que la propia antropología forma parte.

Cuando se estudia la creencia en torno a las religiones y la fe,<sup>8</sup> se señala que el concepto “creencia” (*belief*) se ha utilizado en lengua inglesa desde hace mucho. A lo largo de ese tiempo, su significado se ha ido modificando. Tres son los cambios más notables sobre la semántica del verbo *to believe*.

1. “Gramaticalmente, el objeto del verbo *to believe* cambió desde una persona (en la que uno confiaba o tenía fe) a una proposición”.
2. “Un segundo cambio se ha producido en el sujeto del verbo *to believe*, desde un uso casi exclusivo de la primera persona —*I believe*— al predominante uso de la tercera persona: *he believes* o *they believe*. En antropología el impersonal *it is believed that* (se cree que) es un paralelo de la consideración de la cultura como sistema de creencias o sistema de pensamiento”.
3. “También se ha producido un cambio importante, y a menudo no reconocido, en la relación entre la creencia y la verdad y el conocimiento, tal como históricamente concebimos estos conceptos” (Good, 2003: 46-47).<sup>9</sup>

Sabada, interesado en las creencias religiosas refiere de manera sucinta lo que entiende por creencia: “el grado de probabilidad que se le otorga a un enunciado o a una serie de enunciados” (Sabada, 1978: 11) y que se diferencia del conocimiento y de la opinión.<sup>10</sup>

En otro campo, la filosofía, Ortega y Gasset establece una diferencia entre ideas y creencias. Las ideas son pensamientos, ocurrencias acerca de algo y pueden poseer grados diversos de verdad. Las creencias, a diferencia de las ideas:

[...] no surgen en tal día y hora dentro de nuestra vida, no arribamos a ellas por un acto particular de pensar, no son, en suma, pensamientos que tenemos, no son ocurrencias ni siquiera de aquella especie más elevada por su perfección lógica y que denominamos razonamientos. Todo lo contrario: esas ideas que son, de verdad, “creencias” constituyen el continente de nuestra vida y, por ello, no tienen el carácter de contenidos particulares dentro de ésta. Cabe decir que no son ideas que tenemos, sino ideas que somos. Más aún; precisamente porque son creencias radicalísimas se confunden para

- 
8. Smith, W. C. (1977). *Belief and History*. Charlottesville, University of Virginia Press. Citado por Good (2003).
  9. Habría que considerar si existe una similitud de las transformaciones semánticas del término “creencia” en lengua española.
  10. “Opinión” para la Real Academia Española es el “1. f. Dictamen o juicio que se forma de algo cuestionable. 2. f. Fama o concepto en que se tiene a alguien o algo. ~ pública. 1. f. Sentir o estimación en que coincide la generalidad de las personas acerca de asuntos determinados.” (Real Academia Española, 1992).

nosotros con la realidad misma —son nuestro mundo y nuestro ser—, pierden, por tanto, el carácter de ideas, de pensamientos nuestros que podrían muy bien no habérsenos ocurrido (Ortega y Gasset, 1986: 24-25).

Esta perspectiva de la creencia parece dar la impresión de ser esencialista. No obstante, Ortega es puntual al reconocer que la creencia es una forma de “idea” y por tanto, como cualquier otra “idea”, aprehendida, pero a la vez, olvidado el proceso a partir del cual se incorpora, se sedimenta y permanece oculta en cada individuo. De tal suerte que “no solemos tener conciencia expresa de ellas, no las pensamos, sino que actúan latentes, como explicaciones de cuánto expresamente hacemos o pensamos” (Ortega y Gasset, 1986: 29). De ahí el sentido de la creencia como contenedor, son el sostén de la vida de los individuos en sociedad. Es a partir de ellas que se establecen relaciones con el mundo.

Villoro (1989) elabora un concepto más acabado sobre creencia. Para tal efecto discute distintas maneras de representarse la creencia, a partir de una serie de contraposiciones entre conceptos tales como: ocurrencia mental, actitud y disposición, teniendo como contraparte el de creencia.

La ocurrencia (Ortega diría: idea) es un “acto mental”, una acción, algo que transcurre en un momento definido. Es en todo caso, la capacidad de hacer algo. Sin embargo “Para creer en algo no es preciso que algo esté pasando en la conciencia” (ibídem: 28)

La creencia como disposición es una representación de algo que coloca al individuo a actuar como si ese algo fuese verdad. Creer entonces “implica tener una serie de expectativas que regulan mis relaciones con el mundo en torno” (ibídem: 32). De ello no se desprende que las creencias puedan necesariamente expresarse en acciones, sino que existe la disposición para actuar, siempre y cuando se cumplan una serie de circunstancias. Si no se presenta la ocasión de actuar, no significa que no se crea. Se cree aunque no ha habido oportunidad de demostrarlo.

Creencia y actitud son difíciles de distinguir. Generalmente una implica a la otra. La actitud tiene una orientación afectiva y por tanto refiere a la disposición favorable o adversa hacia un objeto o situación objetiva, en cambio la creencia refiere la propiedad de veracidad o falsedad que se le atribuye al objeto o situación.

De acuerdo con Villoro, la creencia se puede definir como: “un estado disposicional adquirido, que causa un conjunto coherente de respuestas y



que está determinado por un objeto o situación objetiva aprehendidos”<sup>11</sup> (Villoro, 1989: 71).

Tres son los componentes de esta definición:

1. La disposición del sujeto, que no es natural o esencial al mismo, sino que se adquiere. El contexto sociocultural determina la construcción de esta disposición.
2. Las respuestas a que da lugar tal disposición. La relación no es de causa-efecto, sino parecería una suerte de probabilidad, ya que son un conjunto de respuestas que tienen como característica ser coherentes. Tienen un sentido, siempre con un rango de variabilidad.
3. La disposición está determinada por un objeto o situación aprehendidos. Las creencias tienen un referente concreto, en otras palabras, son específicas, de manera que se sortea cualquier posible ambigüedad.

Si las creencias que aquí interesan son las referidas a las relaciones de violencia, a las relaciones de género, que son el marco de la VG, los componentes por necesidad están inscritos a un contexto sociocultural en tiempo y espacio específico en que se desenvuelven y conviven mujeres y hombres. No se refieren las creencias de género en abstracto, sino que siempre están ancladas a un momento histórico y social. Por otra parte, estas creencias sobre la VG tienen un sentido coherente con dicho contexto, se pueden esperar formas de expresión diversas, hay variaciones, pero todas ellas previstas y con un sentido de coherencia. Existe una expectativa acerca de las reacciones posibles de mujeres y hombres en un contexto sociocultural e histórico concreto.

---

11. “La condición (1) incluye la creencia en el género de las disposiciones individuales. No se concibe como una ocurrencia o un dato mental, aunque no se niega que puede haber ocurrencias o datos mentales que acompañen a las creencias. ‘Creencia’ se toma como un término teórico que se refiere a un estado interno de un sujeto. Ese estado es una condición inicial sin la cual no se explicaría la consistencia en las respuestas del sujeto. Añadida a los estímulos y a otras condiciones iniciales (otras creencias y otras disposiciones) es causa del comportamiento [...] La condición (2) señala que el objeto al que se dirige la creencia debe haber sido aprehendido en algún momento por la percepción, la memoria o el entendimiento, aunque no es necesario que esté presente a la conciencia. Por otra parte restringe  $p$  al objeto o situación objetiva aprehendidos, esto es, a los que tienen existencia para el sujeto y por ello pueden tener una existencia real para cualquier otro sujeto. [...] La condición (3) enuncia la diferencia específica de la creencia con los otros aspectos de una disposición. ‘Determina’ se toma en el sentido indicado de ‘delimitar’, ‘acotar’ la manera en que el sujeto está dispuesto a responder, mencionada en la condición (1). Junto con la condición (1), la condición (3) expresa también la diferencia específica entre la creencia y la simple aprehensión o representación de un objeto. En la simple representación de  $p$  (en la fantasía con la suspensión del juicio)  $p$  no determina ninguna disposición” (Villoro, 1989: 71-72).

Veamos ahora un ejemplo de cómo se articulan las creencias en torno a las relaciones de género y la violencia de género en un grupo de jóvenes. Esta información proviene de un estudio con jóvenes, mujeres y hombres, cuya edad oscila entre los 15 y 24 años, residentes de la Zona Metropolitana de Guadalajara. Es una población estudiantil que acude a escuelas públicas y privadas. El estudio se vale de dos procedimientos para recuperar la perspectiva sobre las creencias acerca de las relaciones de género y la violencia: grupos focales y entrevistas en profundidad. Las variantes en la concepción sobre los géneros y la violencia son una gama que transita desde la imposición y coerción hasta las relaciones más equitativas. Unas y otras no son privativas de hombres o mujeres (Ramírez Rodríguez, López López et al., 2008).

### **Una variante entre varones jóvenes: traer cortita a la mujer**

Ahora quiero referirme a una de sus variantes. El siguiente es un fragmento de un grupo focal constituido por 8 participantes varones (C1,..., C8) un facilitador (F) y una observadora (O). La edad de los jóvenes osciló entre 18 y 20 años. Cuando participaron en el grupo focal cursaban una licenciatura. En este fragmento intervienen cinco varones y el facilitador.

**F:** Decían: bueno, {a la chava} hay que traerla cortita (...) ustedes, ¿qué piensan de eso? De que a las mujeres (interrumpen)

**C2:** Es que a las mujeres. Algunas mujeres les gusta que las traten mal. Sí es cierto (interrumpen)

**C1:** A todas les gusta que las traten mal, o sea, sinceramente, les gusta la mala vida.

**C3:** Como decía mi padre, ¿no? “A las mujeres ni todo el amor ni todo el dinero” (...) Si las tratas bien, te agarran de su pendejo. Si las tratas mal, eres un culero.

**C1:** No, es que, en una relación siempre hay alguien que da más (...) y, y realmente el otro, él, la persona que da menos se aprovecha de eso. No se puede realmente, yo no, no conozco una relación así muy, muy equilibrada. Mmm, yo no me acuerdo.

**C3:** Según. Pero no, o sea, si puede haber equidad. Pero yo creo que hasta cierto punto, ¿no?, o sea. Pero no, no siempre, no siempre. Uno siempre va a dar más que el otro.

**F:** ¿Y cuál es ese punto?

**C1:** Es que debes traerla cortita. Mi abuelo decía: —A la mujer hay que traerla en los pies.

Pero, o sea, yo no soy de esa idea. O sea, hay que traerla a tu nivel. Pero el problema es que, no quieren estar a tu nivel. Ellas quieren estar más arriba (—sí) (—ajá). Entonces, de repente, me acuerdo que me explicaba y me decía:

—“La debes de traer en los pies” —me dice. “Y a veces, cuando seas buena gente”, me dice, “la dejas que brinque a las rodillas, y cuando mucho aquí {señala los hombros}. Porque de aquí te va a brincar hasta acá {señala la cabeza} y de aquí ya no la vas a bajar. Por eso, cuando la tengas en las rodillas bájalas a chingadazos”.

Entonces, realmente, si aplica, o sea (—je) tú puedes dejarla que esté a tu nivel, que esté a tu nivel pero cuando se quiera pasar de viva, o sea, le das una dosis de ¡cálmate, cabrona!

**C4:** Sí pero, o sea, si dice...

**C5:** A ver, y ¿como cuál sería tu...?

**C4:** Si está enferma tu mujer, y dices tú: le ayudó a hacer el quehacer. Les ayuda uno. Al siguiente día, “no, no me siento muy bien”. Al siguiente día, “oye, hazlo, ¿no?”. “No está bien”. Y al..., “Oye, ¿otra vez?, ¡ah! pues, ¿qué quieres? Si era una ayuda. No era de siempre”. O sea (interrumpen).

**C2:** Le das la mano y agarra el pie.

**C4:** Sí.

**F:** Y esta manera de ponerla en su lugar. ¿Es frecuente?

**C1:** Sí

**F:** ¿Referente a los chavos?

**C3, C2, C4:** Sí.

**C3:** Y también, a veces, por consejo de los amigos, ¿no? Que: “¡Oye!, no dejes que te trate así. ¡Haz esto! ¡Haz aquello!”

**C1:** ¿No tienes dignidad?

**C3:** ¡Dile! ¡Hazle! No sé. Cualquier cosa.

Quiero señalar algunos aspectos sobre las creencias en relación a la violencia de género.

De acuerdo con Villoro, como ya había referido, son tres los elementos a considerar en una creencia: a) la disposición del sujeto, b) las respuestas

a que da lugar tal disposición, en términos de probabilidad de ocurrencia y, c) la determinación de la creencia por un objeto o situación aprehendidos, evitando la ambigüedad.

¿De dónde provienen dichas creencias? Hay referencias explícitas a la familia: “Como decía mi padre”; “Mi abuelo decía”; también a los grupos de pares: “Por consejo de los amigos”. Además se aluden creencias que no identifican un origen específico: “A las mujeres les gusta que las traten mal”, “Les gusta la mala vida”.

Estas creencias tienen como denominador común ser expresadas por varones. Existe en este sentido una complicidad intergeneracional entre varones, que tiene resonancia entre los jóvenes. Si no en todos ellos, sí en una parte. Es muy importante destacar que no se reproducen mecánicamente, sino que las nuevas generaciones marcan una clara adaptación de las mismas:

“A la mujer hay que traerla en los pies. Pero, o sea, yo no soy de esa idea. O sea, hay que traerla a tu nivel.”

“Pero si quiere pasarse de lista hay que darle su dosis de ‘cálmate, cabrona”.

De esta manera, existe una disposición social: la equidad e inequidad entre hombres y mujeres; una respuesta: traerla a tu nivel o hacerle saber el lugar que ocupa en la relación, que a su vez está determinada por la situación, la relación afectiva.

Ahora bien, ¿cuáles son las creencias que se entretajan?

- Las relacionadas con el control: traerlas bien cortitas.
- La tensión entre maltrato y buen trato. Que se asocia a ser manipulado: “pendejo”, o a un abusivo “culero”. Una tensión no resuelta y polarizada. Los términos medios se presentan en la práctica como imposibles de lograr.
- El deseo de algunas mujeres de dominar a los hombres. Que se presenta como una tendencia en que las mujeres van ganando control de manera progresiva. Se utilizan mecanismos como el chantaje, la minusvalía. No es un control abierto que implique la coerción física. El estar enferma y requerir ayuda; el brincar progresivamente de los pies hasta alcanzar la cabeza.

Estas creencias también se relacionan con las experiencias personales. “Yo ya lo tengo comprobado”. No es sólo el hecho de conocer el dicho de

otros varones con experiencia probada, que además son familiares en línea ascendente y por tanto, con un peso moral específico, sino que de una u otra manera, han estado sujetas a prueba.

Las creencias sobre las relaciones de género se entrelazan, se funden con aquéllas asociadas a la violencia. Las creencias que generalmente se aducen al referir la VG están ligadas o referidas a las “causas”, algunas de ellas son de sobra conocidas: se alegan disturbios emocionales, pérdida de control, que ellas la provocan. En ese sentido, son las creencias inmediatas a los hechos violentos o de maltrato más reconocidos y que responden a la tipología de la violencia ampliamente difundida: física, emocional, sexual, económica, patrimonial, etc. Llama la atención que las referidas por estos jóvenes no se limitan a éstas, sino aquéllas que sustentan las relaciones que, podría pensarse, preceden al ejercicio de la propia violencia. Es un contexto más amplio y complejo de las relaciones. Dan cobijo a la desigualdad, la legitiman.

En el mundo simbólico de estos jóvenes se encuentra la sospecha constante, el riesgo continuo de estar expuesto a la voluntad del otro, al diferente a mí, en tanto individuo, pero también en tanto grupo de varones. Lo afectivo conlleva la posibilidad de dejarse someter, producto de la entrega, del enamoramiento —que en lo posible hay que evitar—, ocultar o en todo caso administrar: “a las mujeres: ni todo el amor, ni todo el dinero”. Es vivir en la vigilancia constante, no dejarse llevar por los sentimientos, ni las emociones. Ser consciente de los recursos y hacer una gestión calculada de los afectos, sin dejarlos fluir abiertamente.

Dicha vigilancia está sujeta a la propia administración, pero cuando falla, el grupo de pares adquiere una relevancia de vigía de la norma, centinela de la creencia. Sanciona y exhorta al individuo para que corrija las situaciones anómalas: “**C3**: ¡Oye!, no dejes que te trate así. ¡Haz esto! ¡Haz aquello! / **C1**: ¿No tienes dignidad? / **C3**: ¡Dile! ¡Hazle! No sé. Cualquier cosa”. Hay que evitar la inamovilidad, cualquier cosa menos someterse sin oponer resistencia.

Lo que se juega es la dignidad de la persona. Incluso, más que eso, parecería que lo que está en entredicho es la hombría. Es recordarle que un hombre no se somete a una mujer. Contraviene lo que previamente se argumentaba por uno de los miembros del grupo: “A la mujer hay que traerla a tu nivel”, pero que no se pase del lugar que el varón le indica o estima que debe ocupar. El varón es quien determina la relación y no la mujer.

## Conclusiones

La violencia de género es un crisol que amalgama, entre otros, creencias sobre las relaciones de género, sobre las relaciones de violencia. Convenciones sociales que se encuentran en constante movimiento. Aquí apenas se ha incursionado en un aspecto de una de sus variantes, cuando las creencias legitiman una posición dominante de práctica de la masculinidad. El andamiaje de las creencias involucra a diversas generaciones, las relaciones de pares, las relaciones afectivas, la autocontención, la figura de la otredad amenazadora. El mundo de riesgos de saberse y de vivirse como varón. El costo que representa esta forma de asumirse como sujeto de una masculinidad dominante se evidencia en un estado de alerta permanente, en una constante evaluación de riesgos, en críticas y sanción por parte del grupo de pares. Habrá quien lo asuma, habrá quien adopte una posición de indiferencia o quien desafíe esta posición, incluso quien transite entre estas posibilidades dependiendo del contexto. Esto traerá como consecuencia reacomodos en las creencias sobre este tipo de relaciones.

Observar la manera como se articulan las creencias permite abrir una ventana de oportunidad para la transformación. Uno de los primeros pasos será la discusión abierta de dichas creencias. En el caso de las creencias sobre las relaciones afectivas cabe preguntarse si lo que se busca es sacar el mejor partido en la relación. ¿Es acaso una verdad que en toda relación alguien saca provecho de quien da más? En otras palabras, ¿las relaciones afectivas son un juego de ganar y perder? ¿Es posible que no pueda haber equidad en las relaciones, o que la equidad solo puede lograrse, pero “hasta cierto punto”? ¿La posición de un joven varón en su relación con una mujer también joven es inevitablemente de “cabrón” (abusivo) o “culero” (abusivo)? ¿Es deseable traer a la mujer a tu nivel, o sea, vivir en constante alerta para saber si se está pasando de viva?

Como puede observarse, las creencias son una fuente extraordinaria para avivar debates entre la población juvenil que se encuentra en los espacios universitarios. Es una población deseosa de conversar sobre estos temas que les atañen, que les interesan, de los que tienen dudas y no encuentran espacios para ventilarlo de una manera respetuosa y en absoluta libertad, sin cortapisas.

Hay que considerar que la población juvenil no está circunscrita a las aulas académicas. Una proporción mucho mayor se encuentra en los espacios extraescolares. También ahí hay que buscar alternativas para la discusión, para el intercambio.

Quiero terminar exhortando a las autoridades universitarias a que asuman un papel crítico y proactivo para atender el problema de la violencia de género dentro de nuestra institución. Una vía posible y seguramente enriquecedora son estos espacios de debate. Otra, que es urgente, es la de conformar espacios institucionalizados para exponer casos de violencia que ocurren dentro de la universidad. Ésta tiene una connotación de atención, aquélla de prevención. Ambas son imprescindibles.

## **Bibliografía**

- American Psychological Association (1996). *Violence and the Family. Report of the American Psychological Association Presidential Task Force on Violence and the Family*. Washington, DC, American Psychological Association.
- Anderson, K. L. y D. Umberson (2001). "Gendering Violence. Masculinity and Power in Men's Accounts of Domestic Violence", *Gender & Society*, 15 (3), pp. 358-380.
- Arispe, L. (1989). *Cultura y desarrollo. Una etnografía de las creencias de una comunidad mexicana*. México, DF, UNAM-El Colegio de México-Miguel Ángel Porrúa.
- Barker, G. y I. Loewenstein (1997). "Where the Boys are. Attitudes Related to Masculinity, Fatherhood, and Violence toward Women among Low-Income Adolescent and Young Adults Males in Rio de Janeiro, Brazil", *Youth & Society*, 29 (2), pp. 166-196.
- Corsi, J. (1994). "Una mirada abarcativa sobre el problema de la violencia familiar", en J. Corsi, *Violencia familiar. Una mirada interdisciplinaria sobre un grave problema social*. Buenos Aires, Argentina, Paidós, pp. 15-63.
- Ferreira, G. (1989). *La mujer maltratada. Un estudio sobre las mujeres víctimas de la violencia doméstica*. Buenos Aires, Editorial Sudamericana.
- Good, B. (2003 [1994]). *Medicina, racionalidad y experiencia. Una perspectiva antropológica*. Barcelona, Edicions Bellaterra.
- Graham, D., B. Ott et al. (1990). *Stockholm Syndrome and Battered Women: A Test of the Validity of Graham's Stockholm Syndrome Theory*, University of Cincinnati.
- Graham, D. y E. Rawlings (1991). "Bonding with Abusive Dating Partners: Dynamics of Stockholm Syndrome. Dating Violence", en B. Levy, *Young Women in Danger*. Seattle, WA, Seal Press, pp. 119-135.
- Graham, D., E. Rawlings et al. (1988). "Survivors of Terror. Battered Women, Hostages, and the Stockholm Syndrome", K. Yllo y M. Bograd, *Feminist Perspectives on Wife Abuse*. Newbury Park, Beverly Hills, Londres, Nueva Delhi, Sage Publications, pp. 217-233.
- Hautzinger, S. (2000). "Research Men's Violence. Personal Reflections on Ethnographic Data", *Men and Masculinities*, 6 (1), pp. 93-106.

- Imms, W. D. (2000). "Multiple masculinities and the schooling of boys", *Canadian Journal of Education*, 25 (2), pp. 152.
- Kaufman, M. (1987). "The construction of masculinity and the triad of men's violence", en M. Kaufman, *Beyond patriarchy. Essays by men on pleasure, power, and change*. Toronto, Nueva York, Oxford University Press, pp. 1-29.
- Kaura, S. y C. Allen (2004). "Dissatisfaction with Relationship Power and Dating Violence Perpetration by Men and Women", *Journal of Interpersonal Violence*, 19 (5), pp. 576-588.
- Kimmel, M. y M. Mahler (2003). "Adolescent Masculinity, Homophobia, and Violence", *American Behavioral Scientist*, 46 (10), pp. 1439-1458.
- Lumsden, M. (2000). "Engendering peace: creative arts approaches to transforming domestic and communal violence", en I. Breines, R. Connell e I. Eide, *Male roles, masculinities and violence. A culture of peace perspective*. París, UNESCO, pp. 257-270.
- Naciones Unidas (1989). *Violencia contra la mujer en la familia*. Nueva York, Naciones Unidas.
- Najcevska, M. (2000). "Education, masculinity and violence", en I. Breines, R. Connell e I. Eide, *Male roles, masculinities and violence. A culture of peace perspective*. París, UNESCO, pp. 181-187.
- Olavarría, J. (2002). "Hombres e identidad de género: algunos elementos sobre los recursos de poder y violencia masculina". Reunión Internacional "Masculinidad y ejercicio del poder", Tapalehui, Morelos, mimeo.
- Ortega y Gasset, J. (1986 [1940]). *Ideas y creencias (y otros ensayos de filosofía)*. Madrid, Alianza Editorial.
- Ramírez Rodríguez, J. C. (1998). "Violencia masculina: algo más que 'gobernar a sí mismo'", *La Ventana* (7), pp. 225-251.
- Ramírez Rodríguez, J. C. (1999). Participación de la comunidad en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres en el ámbito de la familia. Curso de Educación a Distancia, Salud Comunitaria y Promoción de la Salud. M. García Viveros. Canarias, Departamento Educación para la Salud, Instituto Nacional de la Nutrición "Salvador Zubirán". Fundación ICEPSS e Instituto Canario de Estudios y Promoción Social y de la Salud. Canarias, España. II.
- Ramírez Rodríguez, J. C. (1999). *¿Por qué quieres matarme poco a poco? La violencia contra la mujer*. México, DF, Fundación Mexicana para la Salud (Funsalud)-Smithkline Beechan.
- (2005). *Madejas entreveradas: violencia, masculinidad y poder. Varones que ejercen violencia contra sus parejas*. México, Plaza y Valdés-Universidad de Guadalajara.
- (2006). "La violencia de varones contra sus parejas heterosexuales: realidades y desafíos. Un recuento de la producción mexicana." *Salud Pública de México*, 48 (2: S), pp. 315-327.



- Ramírez Rodríguez, J. C. (en prensa). “De cómo las creencias configuran la violencia ejercida por hombres”, en S. Franco Agudelo, G. González y G. Vega, *Sociedad y salud: miradas desde Colombia y México*. México, Plaza y Valdés-Universidad de Guadalajara.
- Ramírez Rodríguez, J. C., G. C. López López et al. (2008). “Transformaciones y continuidades en los sistemas de creencias y percepciones sobre la violencia de género”. Reporte de Investigación. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y la Universidad de Guadalajara. Fondo Fonsec SSA-IMSS-ISSSTE. (Convocatoria Salud 2005-01; núm. 13834). Guadalajara, Jalisco, México, Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PIEGE). Departamento de Estudios Regionales-INESER. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. Universidad de Guadalajara, pp. 144.
- Real Academia Española (1992). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid, Real Academia Española.
- Sabada, J. (1978). *Qué es un sistema de creencias*. Madrid, Mañana Editorial.
- Tillner, G. (2000). “The identity of dominance: masculinity and xenophobia”, en I. Breines, R. Connell e I. Eide, *Male roles, masculinities and violence. A culture of peace perspective*. París, UNESCO, pp. 53-59.
- Torres Falcón, M. (2001). *La violencia en casa*. México, Paidós.
- Valls Carol, R., C. Aguilar et al. (2008). *Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades*. Barcelona, Centro Especial de Investigación en Teorías y Prácticas Superadoras de Desigualdades. Universidad de Barcelona, p. 45.
- Villoro, L. (1989). *Creer, saber, conocer*. México, DF, Siglo XXI Editores.
- Welzer-Lang, D. (2007 [1992]). *La violencia doméstica a través de 60 preguntas y 59 respuestas*. Madrid, Alianza Editorial.

# Marco jurídico de protección en torno al derecho a vivir una vida libre de violencia

*Lucía Rodríguez Quintero*<sup>1</sup>

El elemento fundamental para medir la distancia de cada cultura respecto del ideal civilizatorio será sin duda el reconocimiento de la igualdad de derechos de la mujer, en lo jurídico, lo político, lo educativo.

## **I. Introducción**

La lucha por el reconocimiento y respeto de los derechos humanos no ha sido sencilla; en el caso de los derechos humanos de las mujeres, éstos han transitado por un arduo camino en el que se ha llegado incluso a poner en tela de juicio la titularidad de ellos por parte del componente femenino.

Fue en 1948, al final de la II Guerra Mundial, cuando en la búsqueda de la paz, surge como respuesta la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la que a través de su artículo primero el mundo cambia su paradigma: de uno racista y biólogo al paradigma de igualdad y de dignidad humana.

Sin embargo, aunque se ha aceptado que los derechos humanos son una realización progresiva y dialéctica, de la cual todas y todos somos par-

---

1. Licenciada en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México. Subdirectora de Asuntos de la Mujer, la Niñez y la Familia (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México).

te; el compromiso no es juzgar el avance, sino protagonizar, promover y hacer realidad el cambio.

En el caso de las mujeres, este compromiso ha sido permanente; afrontando el paso del tiempo y toda clase de resistencias, reconociendo que la sola declaración de ser titulares de estos derechos no ha sido suficiente, por lo que además de conceptualizarlos y reconocerlos expresamente, existe la necesidad de generar estrategias para garantizar su respeto.

El proceso de internacionalización de los derechos humanos es una de las principales preocupaciones actuales, no sólo por parte de las víctimas sino de las sociedades en general; no obstante, persiste el desencuentro entre la globalización y los derechos fundamentales, la cual resulta de la inequidad imperante en muchos países, que se manifiesta a través de la exclusión y la pobreza. Las mujeres siguen siendo las más pobres de los pobres y ahora a su carencia de bienes se agrega la imposibilidad de acceder a ellos.

Aun en aquellas sociedades en las que se ha avanzado en torno al reconocimiento, respeto y garantía de los derechos humanos de las mujeres, las expresiones de violencia hacia ellas continúan presentes. Para Alda Facio: “la globalización destruye la esperanza, porque al excluir a millones de personas de la posibilidad de salir de la pobreza, sólo permite el recurso de la violencia como medio de subsistencia”.

De ahí que sea posible afirmar que es responsabilidad de los Estados, la comunidad internacional y de todos los pueblos, individuos y grupos la creación de condiciones nacionales e internacionales para garantizar los derechos humanos de género.

Teresa del Valle, en su obra *Mujeres, globalización y derechos humanos*, afirma que la reivindicación de los derechos humanos de las mujeres es una *cuestión global*.<sup>2</sup> Postura con la que coincidimos ampliamente.

Un indicador acerca del avance de una sociedad es el relativo a las normas y disposiciones jurídicas vigentes, que tutelan sus derechos y consagran el derecho a vivir sin violencia, estableciendo, en su caso, las sanciones aplicables a los actos de violencia que afectan la integridad física, emocional, psicológica, sexual o patrimonial de quienes la sufren.

---

2. Esta reivindicación “[...] es al mismo tiempo una respuesta a los fenómenos y condiciones degradantes que conlleva la globalización como una consecuencia de las nuevas formas de comunicación, de organización social y de acción colectiva junto a la creación de instituciones locales y multilaterales que son vehículo y soporte de las aspiraciones de las mujeres”.

Problemas sociales tan complejos como la discriminación, la inequidad y la violencia de género no se acaban por decreto; sin embargo, contar con un marco jurídico adecuado que favorezca el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de hombres y mujeres, representa un avance para toda sociedad.

Los cambios impulsados —básicamente por las mujeres— en las relaciones de género conllevan la necesidad de reacomodos en los conceptos, formas y percepciones, en cómo ser mujeres u hombres.

Estos cambios sociales hacen imprescindible revisar si la legislación también ha evolucionado consecuentemente, es por ello que la presencia de las mujeres en otros espacios diferentes al doméstico ha hecho surgir nuevas posturas y necesidades que deben ser satisfechas en todos los ámbitos, incluido el legislativo.

De ahí la importancia de que “el reconocimiento de la violencia contra la mujer, como un problema social se haya convertido en una prioridad dentro de la agenda mundial que representa una propuesta para prevenirla, sancionarla y erradicarla”.<sup>3</sup>

Lo anterior sin dejar de reconocer que paralelamente tendrán que operarse otros cambios para desarticular la violencia y apoyar el desarrollo integral de las mujeres, al reconocerlas como titulares de todos derechos fundamentales, como lo es *el derecho a vivir libres de violencia*.

## **II. Antecedentes del reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres a nivel internacional**

Indiscutiblemente, la legislación de un país refleja su grado de avance; sin embargo, siempre es necesario que ésta recoja fielmente aquellos derechos que tienen las personas. Todas las leyes, de mayor a menor jerarquía, deben ser acordes con los principios universalmente aceptados.<sup>4</sup>

Muchos son los esfuerzos que a escala internacional se han realizado para garantizar a las víctimas de violencia cambios estructurales que les

---

3. Pérez Contreras, María de Monserrat, “La violencia contra la mujer, un acercamiento al problema”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2008.

4. Rodríguez Quintero, Lucía, *Manual del participante. Especialidad en psicología y género en la procuración de justicia*, UNAM-Fiscalía Especializada en Delitos de Violencia Contra la Mujer, México, 2007, p. 3.

permitan un desarrollo sano y armónico, basado en el respeto de su dignidad humana, de ahí la importancia de los siguientes acontecimientos:

Desde 1981 el Grupo de Trabajo reunido en La Haya, Holanda, para analizar las consecuencias psicosociales de la violencia la definió como: “la imposición interhumana de un grado significativo de dolor y sufrimiento evitable”.

En esta definición pueden apreciarse dos aspectos esenciales: la violencia es un *producto de acciones realizadas por humanos* y que incide sobre otros seres humanos. Pero también señala que *la violencia puede ser evitable*. La violencia no es parte de la esencia del ser humano, ésta surge asociada a condiciones psicológicas, sociales y principalmente culturales *que pueden y deben ser modificadas*.

En la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en México, en 1975, el tema toral era el reconocimiento de la igualdad jurídica, al cual se sumaron la discriminación, salud y desarrollo económico. Mundialmente se ha reconocido que cualquier acto de violencia es una expresión de discriminación.

En 1979 en el seno de la Asamblea General de la ONU surge la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, documento marco en la protección a los derechos humanos de las mujeres, (llamada también la Convención de la Mujer), razón por la que amerita especial atención.<sup>5</sup>

En ella se define la discriminación contra la mujer:

[...] como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera.<sup>6</sup>

Este instrumento se integra al marco jurídico de protección a los derechos de la mujer en México, incluido obviamente el derecho a la igualdad y a no ser víctima de violencia en ningún ámbito. Con base en ella, los Esta-

---

5. Tratados de carácter internacional, los cuales son ley suprema para nuestro país, al ser suscritos y después ratificados por el Senado de la República, de conformidad con el Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Es en este sentido que las autoridades competentes deben perfeccionar los mecanismos que hagan eficaz la aplicación de éstos.

6. Artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

dos parte se comprometieron a: “[...] adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos, prácticas que constituyan discriminación contra la mujer” (artículo 2, inciso f).

Cinco años después, en la Segunda Conferencia Mundial realizada en Copenhague, Dinamarca, las mujeres buscaban el reconocimiento y respeto a la igualdad en todas las esferas, por lo que ésta fue el tema central del evento.

En la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, celebrada en Nairobi, Kenia en 1985, el planteamiento fue similar. Sin embargo, de manera más puntual en las estrategias de Nairobi (párrafo 258), se señaló que: “la violencia constituye un obstáculo fundamental para la contribución de la paz y otros objetivos del decenio, y por tanto hay que concederle especial atención y prestar asistencia total a las mujeres víctimas de ésta”. Cabe mencionar que la violencia sexual se presentó como el mayor desafío por enfrentar.

También se acordó llevar a cabo acciones como: *tomar medidas legales* para su prevención y ayuda a las víctimas; establecer mecanismos nacionales que se ocupen del tema en todos los ámbitos, así como generar políticas públicas preventivas y establecer diversos tipos de apoyo para las mujeres que sufren violencia.

El trabajo en el Sistema de Naciones Unidas continuó y de ahí surgieron nuevos compromisos en torno a la lucha contra la violencia basada en género. Ejemplo de ello fue que el Consejo Económico y Social, en su resolución número 1990/15, afirmó que: “el reconocimiento de que el fenómeno de la violencia contra la mujer [...] en la sociedad se ha generalizado y trasciende las diferencias de ingresos, clases sociales y culturas. Por lo que: debe reflejarse en medidas urgentes y eficaces para eliminar su frecuencia”. También se reconoció que la violencia contra la mujer se deriva de su condición desigual en la sociedad.

El Consejo pidió a los gobiernos que adoptaran medidas inmediatas para establecer penas apropiadas y sancionar esta violencia en la familia, en los centros de trabajo y en la sociedad, así como reducir sus efectos (recomendación XXII).

Otro antecedente importante lo constituyó el Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente, donde se reconoció que: “la violencia contra la mujer era resultado

del desequilibrio de poder entre el hombre y la mujer, y que a su vez, lo perpetuaba”.<sup>7</sup>

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 1992, incluyó la definición de la discriminación por razón de sexo, entendiéndola como: “la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer, o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad”.

Por su parte, en la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos celebrada en Viena, Austria, en 1993, se estableció claramente que: “la violencia sexista y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular, las derivadas de prejuicios culturales [...] *son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana* y deben ser eliminadas”.

Asimismo, que:

[...] los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación en condiciones de igualdad de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural, en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basada en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.<sup>8</sup>

Derivado de lo anterior, una vez más se enfatizó acerca de la importancia de *tomar medidas legislativas*, emprender actividades nacionales, fortalecer la cooperación internacional en esferas como el desarrollo económico y social, la educación, la atención a la maternidad y a la salud, así como el apoyo social. También se remarcó la necesidad de políticas públicas dirigidas a eliminar la violencia contra la mujer, tanto en el ámbito público como en el *privado*.

En este entorno, el 23 de diciembre de ese año se aprobó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, en la resolución 48/104,<sup>9</sup> que se constituyó como el primer instrumento internacional preparado por Naciones Unidas que atiende específicamente esta problemática.

---

7. Programa Nacional por una Vida sin Violencia 2002-2006. Inmujeres, México, 2003, p. 10.

8. Op. cit., p. 10.

9. En ella se reconoció que la violencia contra la mujer es: “una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que ha conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre, e impedido su adelanto pleno, y que constituye uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre”.

Mientras tanto, en América Latina, en torno a la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).<sup>10</sup>

Instrumento que, huelga decir, establece expresamente por primera ocasión el “derecho de toda mujer, a vivir una vida libre de violencia”.<sup>11</sup> Teniendo además como fortaleza incluir al ámbito privado como un espacio en el que la violencia se reconoce: muchas mujeres son violentadas, y sin embargo, esto había sido intocado por los gobiernos, al asegurar que la violencia que ahí se daba era *cuestión privada* y que por lo tanto no podían intervenir a través de sus agentes, dejando a las víctimas en estado de indefensión.

México, al igual que otros países suscriptores, asumió a través de su firma obligaciones específicas, como la adopción de toda clase de medidas, como las *legislativas*, administrativas y programáticas con el objeto de fomentar el conocimiento y la observancia del *derecho que toda mujer tiene a una vida sin violencia*, y de otros derechos inherentes a ése, como el derecho a “ser libre de toda forma de discriminación, y a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”.<sup>12</sup>

Con base en esta Convención, que recupera acuerdos de la comunidad internacional sobre el tema, y para dar pleno cumplimiento a estos compromisos, el Estado mexicano debe, entre otros:

- a) Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
- b) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer, de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad.
- c) Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo las de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar

---

10. Vinculación de México, 23 de marzo de 1981 (ratificación), aprobación del Senado 18 de diciembre de 1980, entrada en vigor 3 de septiembre de 1981.

11. Artículo 3° de la Convención.

12. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia hacia la Mujer. Ratificada por el Senado mexicano en noviembre de 1996.



prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer.

- d) Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

Respecto al inciso c), México ha realizado reformas legislativas y presenta avance en este tipo de normas, sobre todo en materia de violencia familiar.

Por su parte, en la Declaración de la Cuarta Conferencia sobre la Mujer, celebrada en Pekín, China en 1995, los Estados miembros se comprometieron a:

*Prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra mujeres y niñas.* En la plataforma de acción se afirmó que la violencia contra la mujer: *impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.* México adquirió estos compromisos al adherirse a ella.

Congruentemente con los compromisos establecidos en dicha plataforma de acción, la Asamblea General de Naciones Unidas en 1998 aprobó las *Estrategias y Medidas Prácticas Modelo para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en el campo de la Prevención del Delito y Justicia Penal (resolución 52/86)*, mediante las cuales se proponen a los Estados medidas para: “[...] Garantizar la reparación legal de toda desigualdad o forma de discriminación a la que tenga que hacer frente la mujer *al tratar de obtener acceso a la justicia, sobre todo, respecto a los actos de violencia*”.

En la resolución 55/2 de la Asamblea General de Naciones Unidas, los países parte, incluido México, reafirmaron el compromiso contraído a lo largo de los últimos 25 años del siglo XX, para prevenir y atender este problema.

El trabajo desarrollado desde los distintos órganos del Sistema de Naciones Unidas durante el siglo XX, constituye un acervo invaluable en materia de estudios y experiencias que sirven para comprender esta problemática de violencia, generalizada en tantos países. En especial cabe mencionar el trabajo de la Organización Mundial de la Salud (OMS), para la cual la violencia de género ha sido identificada como un problema de salud pública. Éste constituye uno de los principales acercamientos, no sólo al reconocimiento del problema sino también al planteamiento de estrategias en las políticas públicas para resolverlo.

Esta plataforma buscó promover el adelanto y potenciación de la mujer en todo el mundo, a través de “crear las condiciones para lograr dicho objetivo y promover y proteger el pleno disfrute de los derechos humanos y las

libertades fundamentales de todas las mujeres a lo largo de su vida, a través de la aplicación de medidas concretas en doce esferas”.<sup>13</sup>

Parte importante fue el compromiso de aplicar medidas especiales para las llamadas *esferas de especial preocupación*, siendo significativas para el tema de violencia las siguientes: “violencia contra la mujer; falta de respeto y promoción y protección suficiente de los derechos humanos de las mujeres; y la persistencia de la discriminación contra la niña y violación de sus derechos”.

Al respecto se señaló que “todas las partes que trabajan para el adelanto de la mujer deben centrar la atención y los recursos en los objetivos estratégicos [...] es necesario que estas partes elaboren y apliquen mecanismos para determinar las responsabilidades en todas esas esferas”.

Debido a la trascendencia que implica la atención a estas esferas (las cuales están interrelacionadas), se exhortó a los gobiernos, la comunidad internacional, a la sociedad civil e incluso a las organizaciones no gubernamentales y el sector privado a que adoptaran las medidas estratégicas necesarias, integrando un criterio de corresponsabilidad.

Acerca de las medidas cautelares o de protección para las mujeres víctimas de violencia, cabe mencionar las propuestas elaboradas por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en torno al llamado “Procedimiento a distancia del agresor, en materia de violencia familiar”, las que implican reformas con perspectiva de género, dirigidas a proteger a mujeres, niñas y niños involucrados en estos eventos. Por lo que se plantea:

- a) Un procedimiento expedito para mantener al agresor a distancia de las víctimas de la violencia familiar, como medida de protección para evitar nuevas agresiones.
- b) La inclusión de multas como sanción al agresor que no cumpla con la resolución del juez de mantenerse a distancia de las víctimas de la violencia.
- c) Un procedimiento para obtener del agresor la reparación del daño para las víctimas y la obligación de oficio para jueces y juezas, de determinar el cuántum de éste.

Propuestas que han sido presentadas ante las Comisiones de Equidad y Género de los Congresos Estatales y las Comisiones o Procuradurías de Derechos Humanos, con el fin de apoyar la actividad legislativa con pers-

---

13. *Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)*, Inmujeres, México, 2004, p. 5.

pectiva de género, de cada entidad federativa, respetando en todo momento su autonomía.

Al ser el Derecho un instrumento de control social, que produce y reproduce la visión de género que predomina en la sociedad, debe terminar con la discriminación y la violencia que existe hacia mujeres, niñas y niños, en los hogares, oficinas, centros de trabajo, la comunidad, etcétera.

Los antecedentes de los instrumentos internacionales que se han referido y los tratados que México ha firmado han sido determinantes para establecer directamente en el Artículo 4º la igualdad entre el varón y la mujer ante la ley.

Dando cumplimiento a los acuerdos y compromisos adquiridos por México en el tema legislativo, diversas normas han sido motivo de revisión y actualización, con la finalidad de evitar que la violencia contra la mujer siga siendo tolerada y perpetrada.

### **III. Discriminación y violencia: dos obstáculos para el ejercicio de una ciudadanía plena de las mujeres**

La discriminación, término que implica dar un trato de inferioridad y que sufren la mayoría de las mujeres, se presenta como uno de los problemas más extendidos, antiguos y persistentes a lo largo del tiempo.

A decir de la doctora Roxana Arroyo,<sup>14</sup> tanto la discriminación como la violencia que se ejerce contra las mujeres por su pertenencia al género femenino, históricamente se han constituido como los principales obstáculos para el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos fundamentales, ya que “niegan la posibilidad de construir un paradigma social fundamentado en la igualdad, los derechos humanos y la ciudadanía plena de las mujeres”.

Muchas fueron las batallas que las mujeres libraron, primero para que les fueran reconocidos y después para ampliar y defender sus derechos como ciudadanas, derechos de los que fueron despojadas durante mucho tiempo en todo el mundo. De ahí que se afirme que la ciudadanía femenina es relativamente joven; sin embargo, es de recordarse que la participación

---

14. Roxana Arroyo Vargas. Activista feminista en derechos humanos del Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (ILANUD).

activa de las mujeres ha acompañado e incluso abanderado causas de otros colectivos en la reivindicación de sus derechos (v. gr. el movimiento abolicionista).

La trayectoria participativa de las mujeres se ha caracterizado por una inclinación ética, “es decir que busca aportar valores de solidaridad, servicio, altruismo, etc.”<sup>15</sup> De lo anterior se infiere que esta construcción ha implicado un largo proceso por conquistar su autonomía, frente a las barreras impuestas o asumidas a partir de las determinaciones culturales e históricas.

Debido a su importancia se hace necesario reflexionar en torno a lo que es la ciudadanía.

“La ciudadanía es una condición que reconoce en los individuos el estatus para acceder a derechos y retribuir al bien social con deberes y obligaciones. Es una condición que ha costado muchos años construir y ejercer”.<sup>16</sup>

Como resultado de las condiciones de vida que enfrentan las mujeres, la conquista de su ciudadanía les ha llevado más tiempo, toda vez que ésta no sólo consiste en el cúmulo de derechos políticos y la posibilidad de elegir o ser elegibles; sino también incluye el reconocimiento y respeto a sus derechos, los cuales han tenido que ser conquistados también en el ámbito privado, de ahí que mientras que una mujer sea víctima de violencia, no podrá pensarse en que pueda ejercer plenamente su ciudadanía.

Diversos factores como la distribución inequitativa de los espacios, así como las supuestas capacidades diferentes y diferenciadas de hombres y mujeres, han favorecido la brecha que se ha abierto entre los géneros. Otorgarle al hombre todas las actividades públicas y remuneradas, y a las mujeres, aquéllas consideradas como de atención y servicio, poco o no remuneradas, ha permitido que este patrón se reproduzca al interior de los hogares, las escuelas y la sociedad en general [...] donde se espera que la mujer sea por otros y para otros [...] al grado de llegar a olvidarse de ella misma.<sup>17</sup>

De ahí que se haya afirmado que las mujeres en general experimentan una ciudadanía mínima, es decir, que ejercen algunos derechos civiles, políticos y dependiendo de la pertenencia socioeconómica, ejercen los derechos sociales.

---

15. Morales Delgado, Aurora. Coordinación de Asesores de Inmujeres. Documento de trabajo. México, 2005.

16. Op. cit.

17. Rodríguez Quintero Lucía. “Género, violencia familiar y derechos humanos”. Ponencia presentada el 14 de junio de 2005, en la Ciudad de México, DF.

Los esfuerzos para lograr erradicar la discriminación se dirigen a terminar con la desigualdad que impera en las relaciones que se establecen entre hombres y mujeres, misma que se traduce en un trato injusto que las mujeres enfrentan cotidianamente y al cual han tenido que ofrecer resistencia, para no sucumbir y lograr el cambio deseado.

Sin duda, en el camino de desarrollo de la mujer ha habido muchos obstáculos; pero a pesar de ello, puede afirmarse que lo que ahora se busca afanosamente es que la complementariedad —y no la subordinación— sea la directriz de las nuevas relaciones familiares y sociales.

Para ampliar la ciudadanía de las mujeres se requieren dos tipos de acciones, ambas relacionadas con el tema de este apartado: en primer término, impulsar acciones que eliminen los obstáculos y disposiciones que violentan la integridad y derechos fundamentales de éstas, y en segundo lugar aquéllas que favorezcan el ejercicio de sus derechos, resaltando el derecho a no ser discriminadas y a vivir libres de violencia.

Por lo anterior es que se debe eliminar cualquier forma de violencia contra las mujeres, ya que sin ello no hay ciudadanía posible, ni para las mujeres ni para el conjunto social.

#### **IV. Marco jurídico de protección de los derechos humanos de las mujeres en México**

##### *Ámbito federal*

De conformidad al Artículo 40 de la Constitución mexicana: “es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una *republica* representativa, democrática, *federal*, compuesta de estados *libres y soberanos* en todo lo concerniente a su *régimen interior*; pero unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental”.

Del anterior contenido se desprende que México al estar integrado por estados libres y soberanos, cuenta con un poder legislativo en cada una de estas entidades, asimismo, es importante recordar que la norma máxima reconoce a las entidades federativas autonomía para legislar en ciertas materias, que no se reserven expresamente para la federación.<sup>18</sup>

---

18. La República Mexicana se integra por 31 entidades federativas y un Distrito Federal. De conformidad con el artículo 44 Constitucional, la Ciudad de México es el Distrito Federal, sede de los

En México, el trabajo legislativo a favor de los derechos de las mujeres ha presentado avances paulatinos, entre ellos, los siguientes:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra en su parte dogmática (del artículo 1º al 29, y el 35 con los derechos políticos), las garantías individuales, las cuales recuperan la esencia de los derechos humanos y los vuelven operativos.<sup>19</sup>

A escala nacional, México ha actualizado su marco jurídico y ha dado respuesta a diversos compromisos internacionales, a través de ordenamientos federales, muestra de ello son:

1. *La propia Constitución*, cuyo Artículo 1º reconoce que: “en los Estados Unidos Mexicanos, todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución...”. De ahí que la titularidad de estos derechos sea tanto de hombres, como de mujeres.<sup>20</sup>

El 31 de diciembre de 1974, se estableció en el Artículo 4º la igualdad de hombres y mujeres frente a la ley. Este hecho sirvió como punto de partida en la actividad legislativa en favor de los derechos de las mujeres.

En el segundo párrafo se estableció: “toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos”. No obstante, en la práctica se observa que muchas mujeres ven afectado el ejercicio pleno de este derecho por condicionantes sociales, culturales y hasta religiosas.

El Artículo 17 Constitucional reconoce el derecho de toda persona “a que se le administre justicia por tribunales que estarán *expeditos* para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta [...]”.<sup>21</sup>

Para impartir justicia es necesario contar, también, con procedimientos específicos para aquellos asuntos que por sus características particulares ameriten la aplicación de medidas de protección tendentes a garantizar la integridad de las personas. Tal es el caso de los juicios que involucran algún tipo de violencia.

El Artículo 20 constitucional, que inicialmente contenía las garantías procesales del inculpado, fue reformado el 21 de septiembre de 2000 y se le

---

poderes de la Unión y capital de los Estados Unidos Mexicanos.

19. Las garantías individuales hacen factible la aplicación práctica de los derechos fundamentales de las personas, al establecer los mecanismos para su defensa y protección.

20. Artículo 1º párrafo primero. Fecha de publicación 5 de febrero de 1917.

21. Última reforma 17 de marzo de 1987.

adicionó un apartado “B” con los derechos de las víctimas, entre los cuales se encuentran:

- I. Recibir asesoría jurídica.
- II. Coadyuvar con el Ministerio Público.
- III. Recibir, desde la comisión del delito, atención médica y psicológica de urgencia.
- IV. Que se le repare el daño.
- V. Cuando la víctima o el ofendido sean menores de edad, no estarán obligados a carearse con el inculpado cuando se trate de los delitos de violación o secuestro.
- VI. Solicitar las medidas y providencias que prevea la ley para su seguridad y auxilio.

Esta adición significó un gran avance en materia de derechos humanos, ya que las víctimas de cualquier tipo de delito habían sido relegadas a un segundo término y su actuación se limitaba a la actividad que, como su representante, desplegaba el agente del Ministerio Público durante la averiguación previa, soslayando la importancia de participar activamente en esta etapa si su condición se los permitía.

Como resultado de esta reforma se elaboraron Leyes de Protección y Atención a las Víctimas del Delito, en diversas entidades federativas. También se reformaron Códigos Penales y Procesales Penales, en los que se recuperan estas garantías.

Otra reforma que representó un avance en el tema de prevención de la violencia hacia las mujeres, se dio al adicionar un párrafo tercero al Artículo 1º de la Constitución, en el que se elevó a nivel de garantía individual el derecho de toda persona a no ser discriminada.<sup>22</sup>

2. *Ley Federal para Prevenir y Sancionar la Discriminación*,<sup>23</sup> la cual señala en su artículo 4º que:

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

---

22. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 2001. Esta ley es reglamentaria del párrafo tercero del artículo primero constitucional.

23. Publicada el 11 de junio de 2003.

En esta misma ley, el artículo 10 establece que los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras medidas compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres, las siguientes:

- I. Incentivar la educación mixta, fomentando la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres en todos los niveles escolares.
- II. Ofrecer información completa y actualizada, así como asesoramiento personalizado sobre salud reproductiva y métodos anticonceptivos.<sup>24</sup>
- III. Garantizar el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijas e hijos, estableciendo en las instituciones de salud y seguridad social las condiciones para la atención obligatoria de las mujeres que lo soliciten.
- IV. Procurar la creación de centros de desarrollo infantil y guarderías asegurando el acceso a los mismos para sus hijas e hijos cuando ellas lo soliciten.

Con base en las directrices que establece esta ley, actualmente 11 entidades federativas cuentan con una ley de carácter estatal para prevenir y eliminar la discriminación.<sup>25</sup>

3. *Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres*. La Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres,<sup>26</sup> cuyo objeto, de conformidad con el artículo primero, es “[...] regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y *privado*, promoviendo el empoderamiento de las mujeres”.

En ella se reconoce la necesidad de integrar como principios rectores: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.<sup>27</sup>

De la misma forma, en su Artículo 39 establece que con el fin de *promover y procurar la igualdad en la vida civil de mujeres y hombres*, será objeto de la política nacional:

---

24. En la práctica se observa que la esfera de derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, es de las que se ve afectada con mayor frecuencia.

25. Entre ellas: Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, Coahuila, Colima, Distrito Federal, Estado de México, Hidalgo, Morelos, Nayarit, Tamaulipas y Zacatecas.

26. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006.

27. Artículo 2 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



- I. Evaluar la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- II. Promover los derechos específicos de las mujeres como derechos humanos universales, y
- III. Erradicar las distintas modalidades de la violencia de género.

Este artículo recupera parte importante de los derechos de las mujeres, al reconocer que sus derechos fundamentales no sólo les son violados en el ámbito público, sino también en el privado; asimismo, hace énfasis acerca de que estos derechos *son parte inalienable* de los derechos humanos en general y subraya la importancia de *terminar con la violencia basada en género*; y de manera prioritaria, la que se dirige hacia las mujeres, jóvenes y niñas.

4. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (1/02/07)*. Esta ley reglamenta en la práctica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. En su numeral uno establece como objeto: “garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación...”.

Como actividad primordial, la ley en su artículo 2, señala que:

La Federación, las Entidades Federativas y los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las *normas legales* [...] para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.

Es por ello que la revisión y actualización legislativa deben ser actividades permanentes, para realmente contar con el marco jurídico que haga posible los postulados de este ordenamiento.

En la fracción IV del artículo 5, se define la violencia contra las mujeres como “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”.

De manera específica, también se detallan los diferentes *tipos* de violencia que se ejercen contra las mujeres, a saber: violencia psicológica, física, patrimonial, económica y sexual.<sup>28</sup> Asimismo, respecto a las *modalidades* reconoce la violencia familiar, laboral, docente, la violencia en la comuni-

---

28. Artículo 6 de la ley.

dad, la institucional e incluso la violencia feminicida.<sup>29</sup> De igual forma, establece la posibilidad de emitir una alerta de violencia de género.

Esta alerta es la respuesta del Estado mexicano a la violencia feminicida y consiste en el conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentarla y erradicarla, en un territorio determinado, ya se ejerza por individuos o por la propia comunidad.

La reparación del daño a las víctimas de conformidad a normas internacionales de derechos humanos se establece en el artículo 26, el cual de manera general afirma que se debe considerar : “la *justicia pronta* y *expedita*; la *rehabilitación* (servicios jurídicos, médicos y psicológicos, especializados y gratuitos para víctimas directas e indirectas); así como la *satisfacción*, que consiste en prevenir nuevas violaciones, que incluyen, entre otras: la aceptación del Estado acerca de su responsabilidad y el compromiso de repararlo, investigación y sanción de los actos de autoridades negligentes u omisas que conllevan a la impunidad; así como políticas de prevención de más delitos de violencia contra las mujeres, la verificación de los hechos, aunada a la publicidad de la verdad.

Como medida de protección específica a las víctimas se generan en esta ley las órdenes de protección,<sup>30</sup> éstas son personalísimas e intransferibles, se clasifican en de *emergencia*, *preventivas* y *de naturaleza civil*.

Entre las órdenes de protección de emergencia se pueden dictar las siguientes:

- Desocupación del domicilio conyugal o familiar por parte del agresor, restricción al agresor de acercarse a las víctimas, prohibición de intimidar a las víctimas y reingreso de éstas al domicilio, una vez que se haya salvaguardado su seguridad.

De las órdenes preventivas destacan las siguientes:

- Retención y guarda de armas de fuego propiedad del agresor; inventario de bienes, acceso y uso de menaje de casa; acceso de la víctima al domicilio común para recuperar pertenencias y entrega inmediata de éstas, auxilio policiaco inmediato para ayudar a la víctima de violencia.

---

29. Artículos 7, 11,12, 16, 18 y 21 de la ley.

30. Son actos de protección y de urgente aplicación en función del interés superior de la víctimas, las hay cautelares y precautorias.

Para expedir estas órdenes se tomarán en consideración: el riesgo o peligro existente, la seguridad de la (s) víctimas (s) y los elementos con que se cuente.

En esta ley se establece la creación de un Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el cual tiene representantes a nivel federal, de todas las instituciones involucradas en el tema de violencia. Asimismo, este sistema tendrá como actividad prioritaria la elaboración y aplicación del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Otro aspecto importante consiste en fijar obligaciones para las autoridades involucradas en el tema, las cuales se regulan dentro del reglamento de la propia ley.

En materia de atención a víctimas y respecto a sus derechos, la ley en su artículo 52 señala que:

[...] tendrán derecho a ser tratadas con respeto; que contarán con la protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades; tendrán derecho a recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención; a contar con asesoría jurídica gratuita y expedita; recibir información médica y psicológica; contar con un refugio; ser valoradas y educadas libres de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Reconociendo la necesidad de contar con espacios especializados para aquellas víctimas que requieren salir de su domicilio, se establece la figura de los refugios temporales para mujeres víctimas de violencia y sus hijos e hijas.

Dentro de las órdenes de protección civiles destacan: la suspensión temporal al agresor del régimen de visitas y convivencia; la prohibición de enajenar bienes de su propiedad o de la sociedad conyugal; posesión del inmueble que haya servido de domicilio conyugal por parte de la víctima; embargo preventivo de bienes del agresor; así como fijación de pensión alimenticia provisional.

Estas medidas deben ser tomadas de oficio por parte de la autoridad competente, considerando el interés superior de la infancia y el de la víctima.

5. *Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.*<sup>31</sup> De especial importancia resulta la publicación del Reglamento de la Ley, ya que en él se establecen obligaciones específicas para las

---

31. Publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de marzo de 2008.

autoridades involucradas en la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia hacia el componente femenino. Asimismo, incluye la descripción del agravio comparado, como resultado de la aplicación de determinada normatividad.

Para efectos de este ordenamiento el agravio comparado puede consistir en:

1. Distinciones, restricciones o derechos específicos diversos para una misma problemática o delito, en detrimento de las mujeres de esa entidad federativa o municipio.
2. No se proporcione el mismo trato jurídico en igualdad de circunstancias, generando una discriminación y consecuente agravio.
3. Se genere una aplicación inequitativa de la ley, lesionando los derechos de las mujeres.

A partir de estos supuestos, las autoridades deberán vigilar el tipo de legislación vigente, así como evitar que con su aplicación se cause perjuicio a alguna mujer.

#### *Legislación estatal. Diagnóstico situacional*

Debido a la facultad que cada entidad federativa tiene para emitir sus leyes en el ámbito local (fuero común), las víctimas de violencia en México enfrentan una diversidad de leyes (códigos civiles, familiares, penales y leyes administrativas), cuyos contenidos se relacionan con la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia basada en género, que se ejerce contra las mujeres. Algunos estados cuentan con un marco jurídico más efectivo, mientras que otros conservan ciertos contenidos discriminatorios, que favorecen o permiten la violencia.

Muchos son los esfuerzos que se han realizado para lograr la adecuación de normas específicas en el tema, con relación a los tratados y convenciones internacionales que el país ha suscrito y después ratificado a través del Senado de la República. Sin embargo, aún no es posible afirmar que el objetivo se haya alcanzado totalmente.

De manera congruente con lo estipulado en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de armonización legislativa, 21 entidades federativas ya cuentan con una ley estatal, lo que representa un avance de más de 65%

Respecto a la discriminación, sólo 11 estados cuentan con una ley local, tal es el caso de Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Chihuahua,

Distrito Federal, Estado de México, Hidalgo, Morelos, Nayarit, Tamaulipas y Zacatecas.

El avance corresponde a 34.37% de la República Mexicana. Sólo en 6 estados de la República se tipifica como delito la discriminación (Aguascalientes, Chihuahua, Distrito Federal, Durango, Tlaxcala y Veracruz).

Algunos avances, a nivel estatal, respecto al tema de violencia familiar: en 30 estados está tipificada como delito (equivale a 90% de los estados), en 26 es causal autónoma de divorcio (78.8%) e incluso se relaciona con alguna otra relativa al incumplimiento de resoluciones administrativas tendientes a eliminar la violencia, ya son 15 estados los que cuentan con ambas causales de divorcio; asimismo, en 28 estados se considera una infracción a leyes de carácter administrativo (lo que equivale a 85%).

#### *Acerca de la aplicación del Derecho Penal*

Algunas personas no comparten la idea de hacer uso del sistema de justicia penal para atender los actos de violencia en contra de las mujeres, sin embargo, autoras como Frommel insten en que es necesario hacerlo.

Si bien es cierto que el Derecho Penal se constituye en la *ultima ratio*, también lo es que hasta en tanto no se tipifiquen como delitos todos los actos de violencia contra las mujeres, en el imaginario colectivo persistirá la idea de que “lo que no está prohibido, está permitido” y por lo tanto se seguirán cometiendo más delitos de violencia contra el componente femenino, en diversos ámbitos. Resulta imprescindible aclarar que la pretensión no es saturar más las cárceles con hombres violentos, sino establecer claramente la prohibición de ejercer violencia contra las mujeres por el simple hecho de que exista una relación de parentesco, matrimonio o de hecho entre las partes.

Una posible solución sería contar con una legislación (diferente a la penal) que garantizara la integridad física y psíquica de todas las personas, en el ámbito privado.<sup>32</sup> A este respecto, diversos países de Latinoamérica han generado leyes especiales, que sancionan específicamente la violencia doméstica o familiar y protegen a las víctimas. Algunos de estos países son Argentina (con la Ley 11.529), Bolivia (Ley núm. 1674), Chile (Ley 19.325); Colombia (Ley 294); y Costa Rica (Ley núm. 7586).

---

32. Op. cit., p. 35.

Aunque con relación a este tema se enfrenta un problema de índole estructural, ya que por un lado la ley no ha podido prevenir la violencia que se da en las relaciones familiares y por otro, existe la necesidad de sancionar de manera diferenciada, el homicidio, las lesiones o las amenazas, debido a que la gravedad del daño causado es diferente. Sería inconstitucional y jurídicamente inconcebible responder de una misma forma al homicidio, la lesión corporal y una injuria o presión psicológica.<sup>33</sup>

Diversas autoras afirman que existe un *continuum* de violencia hacia las mujeres porque mientras la raíz del problema permanezca intocada, sólo se atiendan los síntomas y se dé intervención jurídica fragmentada, no se lograrán avances en el tema.

*Algunos delitos en contra de la libertad, la seguridad  
y el normal desarrollo psicosexual de las personas*

Tipos penales como el rapto, hostigamiento sexual y el estupro todavía involucran en sus descripciones elementos de carácter subjetivo relativos a la sexualidad y su ejercicio por parte de las víctimas. La revisión y actualización legislativa debe continuar con el objetivo de erradicar estos contenidos altamente discriminatorios en contra de las mujeres (quienes generalmente son las víctimas).

En México, los códigos penales de Baja California, Campeche, Chiapas, Coahuila, Durango, Estado de México, Nayarit, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa y Sonora entre otros, conservan la figura del rapto.<sup>34</sup> Otras entidades como Tamaulipas, Yucatán, Oaxaca y Jalisco ya lo han derogado, toda vez que esta figura servía para evadir una pena más alta por el delito de privación ilegal de la libertad, cuando se aducía que el motivo era sostener una relación sexual con la víctima.

Otros estados acertadamente lo establecen como privación ilegal de la libertad y contemplan agravantes para el caso de que los responsables sean servidores públicos.

---

33. Sabadell, Ana Lucía, *Prevención criminal, seguridad pública y administración de justicia*, p. 49, Brasil, 2003.

34. Artículo 365 Bis del Código Penal Federal: "Al que prive ilegalmente a otro de su libertad con el propósito de realizar un acto sexual, se le impondrá pena de uno a cinco años de prisión".

Un delito que afecta con mayor frecuencia a las mujeres es el hostigamiento sexual.<sup>35</sup> En 31 estados de la República se tipifica este delito, aunque su denominación varía (ya que se habla de acoso sexual, atentados al pudor, abusos eróticos; actos libidinosos o ataques al pudor).

A pesar de los esfuerzos desplegados, aún no se ha logrado eliminar el requisito de reiteración en diversos códigos, tal es el caso de Baja California, Coahuila, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Estado de México, Sonora, Veracruz, Yucatán y Zacatecas. (12 entidades en total). De ahí que las víctimas tengan que documentar que el hostigamiento se ha dado en más de una ocasión, lo que en la práctica resulta sumamente difícil.

Con relación al estupro,<sup>36</sup> actualmente 10 entidades de la República exigen como requisitos para la tipicidad, la *castidad y honestidad de la víctima*, dichos estados son: Aguascalientes, Baja California, Coahuila, Colima, Estado de México, Morelos, Nayarit, Querétaro, Quintana Roo y Sonora.

En 14 entidades federativas se extingue la acción penal en contra del raptor si contrae matrimonio con la raptada. Tal es el caso de: Baja California, Campeche, Chiapas, Coahuila, Durango, Estado de México, Nayarit, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa y Sonora.

Y en materia de estupro son 20 estados los que contemplan la extinción de la sanción en el delito cuando el estuprador contrae matrimonio con la víctima. Tal es el caso de Baja California, Baja California Sur, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Distrito Federal, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Estado de México, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, Tabasco y Veracruz.

Los anteriores son claro ejemplo de la forma en que la cultura influye en las normas y su elaboración al integrar la subjetividad, criterios y creencias de las y los legisladores, quienes los proyectan en su trabajo. A pesar de que se ha cuestionado esta actitud, ya que al extinguir la acción penal si el agresor contrae matrimonio con la ofendida, se da una doble violación a los derechos de ésta, toda vez que en muchos de los casos por evitar la

---

35. El artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal establece: “Al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión”.

36. De conformidad al artículo 262 del Código Penal Federal: al que tenga cópula con persona mayor de doce años y menor de dieciocho, obteniendo su consentimiento por medio de engaño, se le aplicará de tres meses a cuatro años de prisión.

sanción (reprobación) social e incluso familiar, aceptan unirse a quien las privó ilegalmente de su libertad con fines lascivos o sexuales.

En tanto no se deroguen o reformen estos contenidos se estará transgrediendo lo estipulado en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer, la que en su artículo 16 establece que: “los Estados parte tomarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación en contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares” y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: “b) el mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio, sólo por libre albedrío y su pleno consentimiento”.

De igual forma, en el numeral 3 del artículo 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se señala que: “el matrimonio no podrá celebrarse sin el libre y pleno consentimiento de los contrayentes...”<sup>37</sup>

Es difícil pensar en que exista un consentimiento pleno cuando se ha vivido una situación de violencia sexual, en cualquiera de sus manifestaciones. De ahí que sea conveniente preguntar a quién se está castigando en realidad.

## **v. Retos y alternativas para desalentar la violencia contra las mujeres**

*a) Pendientes en la agenda de las mujeres: la necesidad de elaborar leyes con perspectiva de género*

No obstante la afirmación de que la ley es general y abstracta, la realidad es que encierra una ideología: la de sus autores y autoras, quienes como seres humanos tienen creencias, mitos, tabúes y expectativas acerca de las demás personas. Es así que la realización de la ley puede responder, y de hecho lo hace, a esos presupuestos.

Actualmente, la elaboración de leyes con una visión diferente, basada en el reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas, en su garantía y respeto es un reclamo generalizado. En el caso concreto, legislar con *perspectiva de género* ha sido un compromiso pendiente en la agenda de

---

37. Aprobación del Senado el 18 de diciembre de 1980, Decreto de promulgación el 20 de mayo de 1981.



las mujeres; a mayor abundamiento, también se requiere leer los contenidos jurídicos desde la *perspectiva de género*.

A pesar de los avances logrados, temas como la dinámica familiar y social que se da entre mujeres y hombres, el porqué de la inequidad, el cuestionamiento a fondo de prácticas jurídicas sexistas, la identificación de contenidos altamente discriminatorios en contra de las mujeres, que propician la violencia hacia ellas, en sus diferentes manifestaciones como la sexual, económica, el ejercicio del poder y la toma de decisiones, deben seguir siendo materia de reflexión al momento de elaborar leyes.

Los procedimientos establecidos en las normas vigentes deben ser ágiles, expeditos y gratuitos, ya que en caso contrario hacen nugatorios los derechos de las personas (especialmente de las víctimas), en particular el derecho a acceder a la justicia.

De igual forma, sigue siendo un pendiente la generación de mecanismos y estrategias que permitan garantizar la aplicación efectiva de las leyes que se encargan de proteger el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia. Acortar la brecha entre el deber ser de la norma y el plano fáctico, permitirá avanzar en el reconocimiento y respeto a los derechos humanos, en particular en los de las mujeres.

#### *b) Armonización legislativa*

Como se ha mencionado, es indispensable contar con un marco jurídico adecuado en el que se garanticen los derechos de las víctimas, se establezcan las sanciones respectivas, las medidas de protección, la reparación del daño, entre otras; sin embargo, igual o mayor importancia tiene la armonización legislativa, que se traduce en *la posibilidad de unificar criterios y normas, homologar y agilizar procedimientos y eficientar recursos dirigidos a la prevención y atención de este tipo de delitos*.

La armonización legislativa sigue siendo un trabajo inacabado en la agenda de las mujeres y de otros grupos que enfrentan condiciones de vulnerabilidad; para lograrla, se debe llevar a cabo una revisión legislativa que integre como eje rector el respeto de los derechos humanos, que reconozca las diferencias entre hombres y mujeres y por lo tanto analice las leyes desde la perspectiva de género. Lo anterior, *permitirá detectar vacíos legales, contenidos discriminatorios e integrar la equidad en aquellos que lo requieran*.

Es necesario reconocer que la falta de este marco legal con garantías mínimas limita el desarrollo integral de las personas y, por lo tanto, de los países.

Identificar desde la ley las necesidades que se están atendiendo permite reconocer, confirmar y/o desarrollar alternativas de solución a conflictos que afectan la salud física, mental, sexual, reproductiva y de cualquier otra índole, de las mujeres y prevenir nuevos actos de violencia.

### c) Retos

Sin dejar de reconocer los esfuerzos desplegados y los avances obtenidos en el tema de combate a la violencia contra las mujeres en diversos renglones, todavía son muchos los retos que deben vencerse para garantizar el derecho de toda mujer a vivir una vida libre de violencia.

Entre los más significativos encontramos los siguientes:

- La convivencia armónica, en la que se garanticen plenamente los derechos humanos de las mujeres.
- La inserción equitativa de las mujeres en el ámbito público y de toma de decisiones, sin tener como costo prácticas de violencia basada en su género (v. gr. hostigamiento, acoso, etcétera).
- Lograr el establecimiento y aplicación efectiva de sanciones pecuniarías, administrativas y hasta penales para particulares y agentes del Estado, que ejerzan violencia contra las mujeres.
- Incidir en la generación de políticas públicas que integren la perspectiva de género, en la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. Pugnar por la creación de la infraestructura necesaria en los espacios de procuración e impartición de justicia (recursos humanos especializados).
- Sustituir la cultura de violencia por una basada en el respeto y reconocimiento irrestricto de los derechos humanos y la resolución pacífica de conflictos.
- Exigir la creación de un marco jurídico que garantice el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, así como la armonización legislativa correspondiente.
- Promover la etiquetación de presupuestos con perspectiva de género para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.
- Continuar trabajando para que las mujeres se asuman como titulares de todos los derechos humanos, incluido el de *vivir libres de violencia*.

## VI. Conclusiones

1. La legislación de un país refleja su grado de avance; sin embargo, siempre es necesario que ésta recoja fielmente aquellos derechos que tienen las personas, por lo que todas las leyes, de mayor a menor jerarquía, deben ser acordes con los principios universalmente aceptados.
2. Los cambios —impulsados básicamente por las mujeres— en las relaciones de género conllevan la necesidad de reacomodos en los conceptos y percepciones, en la forma de ser mujeres u hombres e incluso de leyes diferentes.
3. Los derechos humanos han permitido la construcción de *estándares* que se han transformado en *marco de referencia ético, político, jurídico* para las relaciones en los diferentes ámbitos de la sociedad: los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación y la no violencia se convierten en principios, pero también en estándares de medición.
4. Los Estados, la comunidad internacional y de todos los pueblos, individuos y grupos tienen como responsabilidad la creación de condiciones nacionales e internacionales para garantizar los derechos humanos de género.
5. Consecuentemente con los cambios a nivel internacional, la reivindicación de los derechos humanos de las mujeres debe entenderse también como una cuestión global.
6. Para que el trabajo legislativo cumpla con su objetivo, debe considerar las necesidades específicas de aquellas personas a quienes va dirigido, para evitar leyes anacrónicas, incongruentes o discriminatorias.
7. En la actualidad es imprescindible la elaboración de leyes con una visión diferente, basada en el reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas, en su garantía y respeto. En un segundo momento esta normatividad debe difundirse para el conocimiento de la sociedad en general y de servidoras (es) públicas (os) en particular, para su observancia.
8. Se deben generar estrategias que posibiliten establecer relaciones equitativas entre mujeres y hombres, en las que no haya violencia sino igualdad de derechos y oportunidades en todos los ámbitos.

## **Bibliografía**

- Baratta, Alesandro (1986). *Criminología crítica y crítica del Derecho Penal*, México, Siglo XXI.
- Barros Leal, César (compilador) (2003). *Prevención criminal, seguridad pública y administración de justicia*, Banco del Nordeste, Instituto Brasileño de Derechos Humanos, Brasil.
- Guerrero, Elizabeth. “Violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe español. Los desafíos pendientes”, Unifem. Disponible en: <http://www.un.org/spanish/Depts/dpi/boletín/mujer/minuto.html>. Fecha de consulta: 30 de abril de 2008.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2006). Colección Jurídica Género y Violencia, Compilación: Legislación Nacional que tutela el derecho a una vida libre de violencia, México.
- Morales Delgadillo, Aurora (2007). Documento de trabajo. Instituto Nacional de las Mujeres, México.
- Pérez Contreras, María de Monserrat (2008). “La violencia contra la mujer, un acercamiento al problema”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México.
- Pedroza de la Llave, Susana T. et al. (2003). Compilación de Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, tomo I, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México.
- Rodríguez Quintero, Lucía (2007). *Especialidad en psicología y género en la procuración de Justicia. Manual del participante*, UNAM, México.
- Salinas Beristaín, Laura (2002). *Género, derecho e infancia*. Universidad Nacional de Colombia-Unifem-Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Todaro, Rosalba. “Aspectos de género de la globalización de la pobreza”. Disponible en: <http://0.un.org.womenwatsch/daw/csw/todaro.htm>. Fecha de consulta: 18 de abril de 2008.



## II

# Políticas públicas e institucionales para el impulso de la equidad de género



# El hostigamiento laboral, una forma simbólica de violentar el liderazgo femenino

*Berta Ermila Madrigal  
Silvia Novelo<sup>1</sup>*

Nuestra sociedad es masculina, y en tanto la mujer no entre en ella, no será humana.

*H. Ibsen<sup>2</sup>*

## **Prefacio**

La presente investigación sobre hostigamiento laboral en contra de la mujer tiene su origen en el año 2002, y el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) ha sido la sede de su desarrollo. En este capítulo estamos presentando dos estudios de caso, en los que el análisis ha tenido como fin último ver su impacto y contribuir así a fomentar la cultura de igualdad que las relaciones interpersonales entre mujeres y hombres exigen, lineamiento emanado del contexto internacional. Esta investigación responde a la siguiente hipótesis de trabajo: “El hostigamiento laboral hacia la mujer es un fenómeno cultural que requiere de estrategias educativas, formativas, éticas y tácticas para su erradicación”. Además, tiene como objetivo particular establecer una metodología para

- 
1. Profesoras investigadoras del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara
  2. Ibsen, Henrik Johan (2005). *Casa de muñecas*, Longseller (Clásicos de Siempre).



identificar el problema, socializarlo y capacitar a nuestra sociedad. Para ello hemos dado seguimiento a los dos estudios de caso titulados: 1. Hostigamiento desde el poder de los medios de comunicación y 2. Violencia sutil en la comunicación masiva mediante títulos y/o motes.

La metodología que hemos utilizado es, entonces, el estudio de caso apoyado por la observación, el análisis del discurso, la entrevista y la intervención mediante informes técnicos y/o socialización del problema.

Los resultados son todavía incipientes pero satisfactorios en los dos estudios presentados. A lo largo de seis meses pudo ser observada una actitud más proactiva en la conducta de los actores.

El binomio violencia-poder ejercido en contra de la mujer es un fenómeno que día con día se presenta en las organizaciones y que, sin embargo, representa una situación raras veces percibida por la sociedad, en cuyo seno es ya considerada una cuasi-enfermedad crónico-degenerativa, es decir, un padecimiento que se sabe que se tiene pero que no hay remedio que lo cure. En los casos en que llega a ser percibido, la única forma de afrontarla es huir del medio laboral (Madrigal y Baltazar, 2006 y 2007). El fenómeno de hostigamiento laboral transgrede todo comportamiento ético; el hostigador actúa en forma soterrada, a la vez que desinhibida, y muchas veces en grupo. Tampoco son raros los casos en que todos en el ambiente laboral se dan cuenta de la agresión y ninguno la denuncia; nadie se atreve a decir al agresor que su comportamiento contraviene la escala universal de valores.

Al hostigamiento laboral de los casos que aquí se presentan se les ha dado seguimiento durante doce meses, asumiendo siempre que infligir el psicoterror en el trabajo bien podría parecer una actitud planeada y/o estructurada, o simplemente un estilo de vida inconsciente, en la que el hostigador no se da cuenta de que inflige un daño a sus colaboradores; el segundo caso en particular evidencia las poses a las que el agresor recurre, y que reflejan su falta de liderazgo y su inseguridad en el cargo que desempeña.

### **Acercamiento al objeto de estudio**

En cada uno de estos dos casos se ha llevado a cabo un análisis del entorno y se han efectuado entrevistas para contrastar los resultados.

Este trabajo se basa principalmente en el recuento de los citados estudios de caso, en los que han sido documentados tanto la forma como el estilo de

hostigamiento a que cada una de las protagonistas se ha venido enfrentando, aunque también incluyen otros tipos de relaciones. Citemos aquí a Crane (1972), quien equipara “colegio invisible” con círculo social, en el sentido de que los integrantes sólo conocen a una parte del total pero están influidos por personas con las que no se comunican de manera directa.

El proceso que hemos utilizado —y que creemos supone la posibilidad real de este tipo de análisis del hostigamiento laboral expresado verbalmente— es la proposición de un procedimiento que facilita el reconocimiento de la estructura de relaciones con base en la problemática particular de las protagonistas en cuestión. Procedimiento que ha sido aplicado de la siguiente manera: en el caso número uno a la circunstancia de un grupo de trabajadoras sometidas a la violencia de estereotipos a través de la comunicación por parte de su compañero y jefe en el sitio de trabajo y, en el segundo caso, al título de una telenovela; la heroína es víctima del hostigamiento masculino desde el poder, mediante la descalificación sistemática. En ambos casos han sido analizadas sus respectivas estructuras de influencias y se han contrastado los resultados con cada una de ellas.

Nuestra investigación se inscribe en una tradición de estudios de hostigamiento laboral (psicológico y/o moral) en contra de la mujer, que según la investigación científica permite identificar una etapa inicial de aparición del paradigma; una segunda etapa de multiplicación de contribuciones asociada a la aparición del término en el ámbito laboral y en todas sus implicaciones; una tercera fase de madurez y una última de estancamiento.

## **Marco teórico y conceptual**

Para la presente investigación estamos considerando al capital social como segundo marco teórico, de acuerdo con la clasificación y/o subdivisión que Bourdieu (1977) propone entre: capital económico, capital simbólico, capital cultural y capital social. Las fuentes que se han abordado tienen que ver con el tema de la constitución del capital social como campo específico de investigación, y son principalmente cuatro: la teoría del capital humano de Becker (1981) premio Nobel de Economía 1992 por haber extendido el análisis microeconómico a cuestiones relativas al comportamiento humano, cuya literatura aplica criterios utilitaristas a la explicación de conductas en apariencia altruistas, amén de instituciones sociales como la familia y el matrimonio, conductas e instituciones antes consideradas “extraeconómicas”.

Una segunda fuente es Granovetter (1973), con su teoría de los lazos débiles aplicados al logro de oportunidades ocupacionales, cuya idea básica es que cada persona tiene a su alrededor un núcleo fuerte de lazos que le proporcionan la información, los recursos y el soporte emocional que necesita, se forma de un reducido número de personas con las que mantiene un contacto frecuente. Hipótesis cuya influencia en el análisis de las redes sociales fue a un principio importante, aunque, en estudios posteriores del propio autor, se ha visto relativizada al descubrir que sólo un porcentaje de los lazos débiles pueden llegar a representar ventajas ocupacionales, hecho que tiene lugar en clases altas más que en las de bajo estatus.

Burt (1992), por su parte, habla del capital social como complementario del capital humano, que como sabemos se conforma por el conjunto de habilidades y conocimientos adquiridos por la educación, la experiencia y la formación permanente, mientras que el capital social se compone de las personas que nos conocen, saben cómo somos y de qué somos capaces. El marco teórico bajo el cual analiza a la sociedad destaca la importancia de los conceptos “capital social”, “redes sociales”, “asociatividad” y sus implicaciones colectivas en las sociedades.

Putnam (2000)<sup>3</sup> plantea que el deterioro en los niveles de participación social de los ciudadanos ha resultado en una sociedad cada vez más desarticulada, menos comprometida hacia el bien común y, en ocasiones, hasta disgustada o menos proactiva a socializar en comunidades locales o como nación. El funcionamiento del sistema económico-social ha generado cambios en el lugar de trabajo, la estructura familiar, en las edades, la vida suburbana, la influencia de la televisión, las computadoras, el papel de la mujer y otros factores que han contribuido a este desprendimiento.

Las implicaciones de este cambio son, entre otras, el desgaste del capital social con una indiscutible evidencia cuantitativa, hecho frente al que surge la pregunta: ¿cómo afecta la pérdida de capital social a los individuos, las comunidades, o bien a las naciones? Putnam hace propuestas concretas para mejorar el panorama social, que incluyen programas educacionales e iniciativas de trabajo.

A través del análisis de las redes sociales al “*networking*”<sup>4</sup> a partir del trabajo, las redes personales en general pueden ser gestionadas o manipu-

---

3. Sociólogo y politólogo estadounidense que ha abordado temas como la confianza social, la conciencia cívica y el capital social.

4. Las oportunidades para hacer contactos.

ladas de manera que nuestra posición conecte grupos desconectados, y este hecho que nos otorga mayor poder y/o influencia, de acuerdo a un interés específico para conservar el poder u otros satisfactores.

## **Conflictos organizacionales y su origen**

Los conflictos en las organizaciones son un tema de vital importancia para el administrador en turno, a quien la posición de mando que ostenta en la organización le permite identificar situaciones de riesgo, como sería la de perder la necesaria capacidad de funcionalidad o el impedir que el trabajador realice sus actividades de manera satisfactoria; el nacimiento de un clima laboral enfermizo, la improductividad o el estrés laboral, entre otros.

Autores como Robbins (2004) definen al conflicto como “un proceso que comienza cuando una parte percibe que otra le ha afectado o le va a afectar en algo que le interesa”. Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) consideran que los conflictos son “la pimienta” de la cotidianidad, que estimula para que se dé el impulso al cambio y evitar así el aburrimiento que puede llevar a la estabilidad de las actividades cuando se da por largo tiempo; situación en la que se estaría tratando del caso de un conflicto positivo y/o funcional.

Aquí es importante tener en mente que hay conflictos que se definen como funcionales y otros como disfuncionales, entendidos los primeros como aquéllos que no llegan a amenazar el logro de los objetivos de la empresa; los segundos son los que sí amenazan con la paralización de la actividad cotidiana de la organización.

Para distinguir un conflicto disfuncional de uno funcional es importante conocer los tipos de conflictos, a saber: a) el de las tareas que se relacionan con el contenido y metas del trabajo; b) el de los vínculos que se generan con las relaciones interpersonales, y c) el de los procesos organizacionales que se dan en el trabajo.

En el presente estudio nos centramos en el tipo de conflicto que tiene relación con la interacción de las personas dentro de la organización, específicamente con las relaciones interpersonales.

Este conflicto guarda conexión con la violencia organizacional. De acuerdo con la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la violencia en el trabajo, concretamente en el sector de servicios, se define como:

Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante los que una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma, entendiéndose por esto último la existencia de un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y que ocurre posteriormente o dentro de un plazo de tiempo razonable.<sup>5</sup>

Para la conferencia celebrada en México,<sup>6</sup> el director general de la OIT, señor Francis Blanchard, preparó una memoria titulada “Desarrollo para el progreso social: un desafío para las Américas”. En este documento se analiza el concepto de desarrollo afirmado siempre por la OIT y su relación ineludible con la garantía a todos los seres humanos de la justicia y la libertad:

[...] la ilusión de que el progreso social resultaría automáticamente del incremento del producto nacional está definitivamente desterrada [...] los efectos difusivos de la industrialización y la inversión están condicionados por los niveles de vida, la educación, las actitudes, las instituciones y las relaciones de dependencia y dominación.

La violencia en el trabajo puede seguir dos vertientes: la física, si concierne a una agresión, asalto o amenaza, y la psicológica, si consiste en una conducta de maltrato hacia otra persona.

Di Martinno, Hoel y Cooper (2003) distinguen tres tipos de situaciones: a) el ataque, todo intento de violencia física; b) la amenaza, que comprende todo anuncio de intención de causar daño a una persona y, c) el maltrato psíquico, que abarca todos los comportamientos de acoso, ya sea psicológico, sexual, racial o de cualquier otra índole.

Partiendo de una visión jurídica, Velázquez Fernández (2005) menciona que según cuál sea el derecho vulnerado habrá tres tipos de acoso: sexual, que supone una violación del derecho de intimidad; discriminatorio, que vulnera el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y, el moral o psicológico —*mobbing*—, que supondría una violación del derecho a la dignidad del trabajador.

Tomando en cuenta estas teorías, es necesario destacar la dificultad para concretar la evidencia del maltrato. Pues, como los abogados afirman, el hostigamiento psicológico mantiene un carácter ambiguo desde el momento que está sujeto a la percepción individual que se tiene sobre los

---

5. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <http://www.oit.org>. Fecha de consulta: 2003.

6. América Latina y la OIT. Las conferencias regionales de los países de América miembros de la OIT, los derechos humanos y la libertad sindical.

hechos, por parte de los sujetos, de acuerdo a criterios sobre lo que es correcto o incorrecto. Así entonces, se convierte en una disputa entre hechos “claroscuros” que fácilmente pueden desvanecerse bajo la luz de las leyes sociales formales.

## **Acoso y hostigamiento**

El término acoso es definido como “cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho” (Cooper, 2001), es, en fin, una forma de violencia. Se puede decir que una característica sería que se centra o focaliza en una persona, además de que no se menciona el motivo que se tenga para molestar o humillar a esa persona. Mientras que el *Diccionario* de la Real Academia Española señala que acoso es: “perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona”, o bien, “apremiar, importunar a alguien con molestias y requerimientos”.

Los tipos de acoso que podemos distinguir en una organización son: el sexual, el “*light*” y el psicológico. Existiendo otros tipos que se presentan en menor grado en las empresas, pero que es relevante mencionar aquí, como son el inmobiliario y el escolar o “*bullying*”.

En el año de 1984, el psicólogo sueco Heinz Leymann publicó su primer estudio sobre la violencia psicológica en el trabajo, el cual define el comportamiento de algunas especies animales que aíslan a uno de sus miembros para después ser expulsado o aniquilado (Pando Moreno, 2004).

Sin embargo, el término empleado por Leymann para designar el fenómeno del maltrato psicológico en el entorno laboral era el de “terrorismo psicológico” o “psicoterrorización”, como lo señalan González de Rivera y Rodríguez-Abuin (2003), que consiste en una comunicación hostil y carente de toda ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos en contra de otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y minusvalía.

El “*mobbing*”<sup>7</sup> debe ser considerado un conflicto disfuncional porque obstaculiza las relaciones interpersonales entre los trabajadores, y deriva

---

7. Descrito por primera vez por Heinz Leymann en 1980, fue clasificado en cuarenta y cinco comportamientos hostigadores, que en la mayor parte de las víctimas pueden llegar a desarrollar alguna enfermedad mental.

de la competencia para anteponer intereses propios al logro de los objetivos de la organización. Leymann puntualiza que los conflictos son inevitables, por referirse a una situación comunicativa que amenaza al individuo con graves perjuicios físicos y/o psicológicos. Es un proceso continuo a base de ataques sutiles; la persona que lo vive no se auto-identifica como acosada, o prefiere ignorar los sucesos, pero una vez que el proceso comienza, nadie en la organización le pone fin, hasta que presenta consecuencias y daños emocionales o físicos en el trabajador.

El “*mobbing*”, que ha sido traducido al español como acoso psicológico y no “acoso moral”, posee un comportamiento ético esencial que se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad del trabajador.

[...] el continuo maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario que atentan contra la dignidad del trabajador<sup>8</sup> (véase anexo 1).

Al hacer el análisis de este texto, nos cuestionamos: ¿La mujer directiva ha asumido prácticas de gestión y dirección de igual manera que el hombre, y puede estar imitándolo en sus comportamientos directivos amorales? Interrogante que nos colocaría frente a una nueva e interesantísima pregunta de investigación.

A esta nueva forma de tortura psicológica en la empresa se le ha denominado, entre otras formas, *mobbing psicoterror*, que es, a fin de cuentas, cualquier manifestación de conducta abusiva de una persona hacia otra.

## **Planteamiento del problema**

Los investigadores Bosqued Lorente (2005), Piñuel y Zabala Iñaki (2007) y Reyes Núñez (2007) coinciden en que las víctimas son: personas con elevada ética, honradez y rectitud, así como con un alto sentido de justicia; autónomas, independientes y con iniciativa; capacitadas por su inteligencia y aptitudes; que destacan por su brillantez profesional; populares, líde-

---

8. Iñaki Piñuel y Zabala, Araceli Oñate Cantero, *Libro Blanco. Riesgos psicosociales en la administración* “La incidencia del *mobbing* y el *burnout* en la AEAT y la EGAE”, 2002, Madrid, p. 71.

res informales entre sus compañeros o con carisma para liderar grupos; con alto sentido cooperativo y del trabajo en equipo; con elevada capacidad empática, sensibilidad, comprensión del sufrimiento ajeno e interés por el desarrollo de los demás; con situaciones personales o familiares positivas; populares, eficientes y productivas en su medio de trabajo, por lo que ponen en evidencia las carencias del acosador; poseen preparación académica profesional, además de experiencia para realizar las tareas que su puesto de trabajo les exige. Su vida fuera del trabajo es satisfactoria; no toleran ir en contra de sus valores, por lo tanto se oponen a aquellas conductas dentro de la organización que no sean éticas.

En cuanto a las características de las organizaciones detonantes de un *mobbing*, está la falta de liderazgo por parte de las personas que toman las decisiones (empresas públicas), para afrontar los problemas y brindar soluciones benéficas para las partes involucradas en el conflicto.

Los grupos en la organización son disfuncionales, ya que si alguno de sus miembros sobresale comienza la inconformidad entre los demás; por lo tanto, surge un conflicto de tipo disfuncional que daña las metas de la institución. Bosqued Lorente (2005) afirma que el liderazgo de corte absolutista es una razón para que prosperen conflictos como el *mobbing*; exige adhesión incondicional por parte de los subordinados; predomina la filosofía que reza “o estás conmigo o estás en mi contra”, y, por último, todos los miembros rinden culto al líder.

## **Acoso laboral**

Por acoso laboral debemos entender, entonces, al conjunto de actuaciones que se realizan de manera sutil y prolongada de una determinada conducta abusiva: palabras, manifestaciones corporales y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o mental de un individuo; además altera el clima laboral y la permanencia en el empleo. Es común que esta práctica surja en medio de la relación directivo-subalternos, y es justamente por ello que las mujeres son quienes más frecuentemente suelen padecer este trato, manifiesto en una comunicación hostil y/o amoral. La víctima puede volverse hipersensible, agresiva, irritable y/o recurrir al consumo de bebidas embriagantes. Los efectos resultan devastadores, dado que se ve afectada su vida tanto social como familiar.



De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), estrés laboral es la reacción que un individuo puede presentar ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su habilidad para afrontar la situación con sentimientos de impotencia, frustración, fracaso y apatía, acentuados por la pérdida de concentración y memoria. Puede llegar a enfrentar episodios depresivos, crisis de ansiedad, estrés o accesos de llanto en el propio trabajo ante la incapacidad de controlar las condiciones de su entorno.

Cifras de la Organización Internacional del Trabajo revelan que uno de cada diez trabajadores es víctima de acoso laboral. Por consiguiente, de cada cien de los ultrajados, setenta y cinco son mujeres. El acoso hacia la mujer está asociado al deseo sexual del acosador,<sup>9</sup> quien, al darse cuenta que no puede satisfacerlo, lo canaliza en el hostigamiento. Ni la organización de las empresas ni la legislación del trabajo contemplan prevenir o, en su defecto, sancionar las diversas formas de agresión que puedan presentarse en el ámbito laboral. La consecuencia es que, en la mayoría de los casos, suele despedirse a la persona afectada por considerarla no apta para el cargo.<sup>10</sup>

En el caso europeo en particular, Marie-France Hirigoyen señala que:

Las personas acosadas que, hasta ahora, sufrían en silencio han recuperado la esperanza, en la actualidad osan expresarse y denunciar las prácticas abusivas de las que son objeto. Nuevas reivindicaciones han estado en el origen de varios movimientos sociales importantes, pues los asalariados ya no aceptan las vejaciones y las conductas que atentan contra su dignidad. Exigen que se les respete.<sup>11</sup>

En lo que respecta a México, en el año 2006 la diputada federal Cristina Portillo Ayala, del Partido de la Revolución Democrática (PRD), LX Legislatura, presentó la iniciativa de reformar el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo con el objeto de tipificar el acoso laboral. La redacción propuesta lo

---

9. La expresión más severa de discriminación hacia las mujeres es el acoso sexual, que suele comenzar como un halago y que paulatinamente se convierte en acoso, agravándose con el chantaje y la intimidación.

10. “Producto de estereotipos culturales, muchos hombres —generalmente en posición de poder— no configuran en su mente el hecho de que determinadas conductas son en realidad formas de acoso sexual, justificándolas como acciones halagadoras”. Cimacnoticias, periodismo con perspectiva de género, jueves 11 de marzo de 2004.

11. Comentarios de la autora en la presentación de su libro *El acoso moral en el trabajo*, Editorial Paidós, Madrid, 2001, en la Casa de Francia (IFAL) de la Ciudad de México en octubre del mismo año.

definía como “cualquier conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un patrón, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Cuán lejos nos encontramos en América Latina de atrevernos a tomar cartas en el asunto.

“[...] el interés actual por este tema no se ha limitado a Francia, pues, en ocasiones distintas, también se ha reclamado a los gobiernos de otros países europeos que tomen cartas en el asunto. Todo parece indicar que pronto habrá un reglamento europeo que sancionará el acoso moral en el trabajo.”<sup>12</sup>

### **Nodo crítico: la problemática laboral; condiciones de trabajo. Causas y efectos del hostigamiento laboral. El origen**

Resumiendo, podemos afirmar que el hostigamiento psicológico laboral es la práctica ejercida en las relaciones personales dentro del ámbito laboral, muchas veces disfrazada, que consiste en un trato ofensivo y/o descalificador hacia una persona o grupo de personas, con el que se logra desestabilizarla(s) psíquicamente.

Cierto es que, como señala Hirigoyen:

En épocas de mundialización lo que pretendemos fabricar es lo idéntico, clones, robots interculturales e intercambiables. Para que el grupo sea homogéneo, se aplasta al que no está calibrado, se aniquila toda especificidad, sea de carácter, de comportamiento, de sexo o de raza... Formatear a los individuos es una manera de controlarlos. Deben estar sometidos para mejorar sus capacidades técnicas y la rentabilidad.

Entonces, para poder identificar el tipo de conducta susceptible de calificarse como hostigamiento laboral, es necesario destacar las acciones más frecuentemente utilizadas en la provocación de un trato ofensivo psicológico en el puesto de trabajo, que en el caso al que hemos dado seguimiento, se concretaría a las siguientes:

- No se da respuesta a sus consultas verbales o escritas.
- Se dirigen a ella o él en forma hostil y grosera.

---

12. *Ibidem.*

- Se hacen comentarios maliciosos respecto a su persona.
- Se le ridiculiza por su aspecto físico.

### **Las consecuencias**

Los efectos de prácticamente cualquiera de estas acciones pueden quedar divididos en dos grandes grupos: los personales y los laborales, y dentro de ellos encontramos:

1. *La inseguridad*, el no desarrollo del liderazgo femenino porque la víctima siempre va a estar esperando que alguien la halague o le ordene, manipule y además la hostigue para poder sobresalir, a este fenómeno le llamaremos anti-liderazgo femenino.
2. *La despersonalización total*. Ante esquemas y/o motes que le imputa el hostigador, (aparte de la inseguridad) hasta el propio nombre pierde. Como en el caso de hostigamiento laboral del locutor, en el que las colaboradoras —en diferentes eventos organizados por la radiodifusora— traen colgado un letrero con el sobrenombre con el que este personaje suele denominarlas.

Imágenes en las que una profesionalista de la comunicación trae sobre el pecho un letrero de tal índole parecerían asunto de broma; cualquiera diría que se trata de un espectáculo circense o de una fiesta infantil. Pero no, por increíble que parezca, es un medio en el que se desarrolla una actividad profesional y, por añadidura, institucional.

### **Registro de los efectos físicos y mentales**

Cómo puede una mujer desarrollar seguridad y liderazgo si recibe mensajes subliminales que la coartan; se alaba su aspecto físico más no sus capacidades, habilidades y/o logros en el trabajo. Cómo tener liderazgos femeninos seguros si las esferas del poder —gobierno, medios de comunicación o la propia iglesia— se han encargado de reducir y desacreditar ese liderazgo. Cómo avanzar al liderazgo femenino, si las pocas mujeres que han alcanzado ciertos peldaños de poder, en innumerables ocasiones se dedican a agredir y/o descalificar a otra mujer.

Más allá de la manera de trabajar, existe una manera de ser, de vestirse, de hablar, de actuar, que es lo que hará que un grupo reconozca a una persona como “aceptable”. Eso

se suele relacionar con la noción de educación o de clase social. A veces presintiendo el peligro de la marginación, las víctimas se las arreglan para limar sus diferencias o su originalidad y, como los camaleones, acaban fundiéndose con el grupo.<sup>13</sup>

## **Caso uno: Violencia en la comunicación**

### *Antecedentes*

Por años, como radioescuchas consuetudinarias de una estación de radio universitaria y, tras haber dado seguimiento a las palabras de un “x” locutor a lo largo de seis meses, tomamos la decisión de socializar el tópico con un primer mensaje, en el que hicimos referencia a una serie de comentarios que a diario la persona en cuestión se permitía hacer entre y hacia sus colaboradores, mujeres en su mayoría, y lo enviamos a doce funcionarios e investigadores de diversas instituciones.

A continuación presentamos algunas de las opiniones externadas por quienes leyeron y comentaron nuestra misiva.

1. Totalmente de acuerdo; también lo he escuchado y ciertamente alude a las mujeres en su vestuario e imagen, no en su capacidad o desempeño.
2. En cuanto al comentario del periodista, yo creo que sí es hostigamiento; denota desprecio hacia las mujeres y no las respeta en el plano profesional.
3. [...] contesto a tu mensaje [...] , para comentarte que he estado a punto —en más de una ocasión— de llamar a este señor durante su programa para pedirle se abstenga de poner “motes” a las “niñas” que tiene a su alrededor y se dirija con más respeto a sus colaboradores en general.
4. Estás en lo correcto y coincidido totalmente contigo, ¿se podrá hacer algo al respecto?

Una colega más, que recibió el mensaje, fue más lejos y —por vía telefónica— conminó al locutor en cuestión a cesar en su actitud y/o en la forma de referirse a las mujeres, tras lo que se observó cierta moderación en el lenguaje hacia sus colaboradoras, aunque al poco tiempo el susodicho reincidió.

El contenido de otras cinco opiniones fue prácticamente el mismo ¿*Qué es lo que podemos hacer?* Una alumna universitaria envió el siguiente comentario “Cuando leí su mensaje me pareció de poca importancia, pero

---

13. *Ibidem.*

conforme lo he venido analizando, llegué a la conclusión de que hay mucha razón en él, y acabé preguntándome cómo es que lo permitimos”.

Palabras de una juventud femenina que de primera intención reflejan resignación, costumbre, desinterés quizá, ante una situación cotidiana, padecida desde siglos atrás y que seguramente ella ha aprendido en la convivencia con las demás mujeres y las demás generaciones dentro de su propio hogar.

*¿Misoginia<sup>14</sup> o simplemente la forma de expresars de cualquier locutor?*

Algunas expresiones que se refieren a la mujer y que han sido registradas para este estudio nos llevan a plantearnos la siguiente pregunta: ¿Es misógino el locutor en cuestión, o ésa es su forma habitual de referirse a la mujer?

No deja de ser paradójico el hecho de que nadie, absolutamente nadie, hombres o mujeres, le llame la atención a alguien que tras los micrófonos se permite día con día un sinnúmero de comentarios vejatorios, o cuando menos irrespetuosos, hacia sus compañeras de trabajo, protagonistas de alguna noticia y, por supuesto, a sus subordinadas, hecho que nos habla de la misoginia que por siglos ha prevalecido en México y en el mundo, y que nos obliga a preguntarnos si acaso hemos retrocedido hasta la época aristotélica (384-322 a. C.), o la expresión del famoso filósofo griego: “la hembra es hembra en virtud de cierta falta de cualidades”<sup>15</sup> no ha perdido vigencia en el mundo. ¿Es que la sociedad no ha evolucionado ni un ápice en este sentido?

Bastaría con echar una mirada a las generalizaciones de grandes pensadores, no todos, para responder sobre esta sistemática falta de recono-

---

14. ¿Qué es la misoginia? Jorge Raúl Olguín afirma que, sin perjuicio de considerar que la misoginia es un trastorno mental o uno de los roles del ego, algo que se supera con “psicointegración, es decir, con la integración de la mente, el odio a la mujer es desde el punto de vista racional totalmente absurdo, porque hombre o mujer son simplemente papeles o personajes como los de las obras de teatro. El espíritu no tiene sexo y encarna indistintamente en un organismo femenino o en un masculino según las experiencias que su libre albedrío le indique que debe tener para evolucionar. Es probable que si en esta encarnación un espíritu en el rol de hombre menoscaba o veja a una mujer, en la próxima vida decida encarnar en un organismo femenino para aprender la lección del respeto al semejante, sin importar su sexo. (Más información en “Psicointegración”, disponible en: [http://www.grupoelron.org/quees/epdls1\\_misoginia.htm](http://www.grupoelron.org/quees/epdls1_misoginia.htm)).

15. Aristóteles (384 a 322 a. C.) Filósofo griego. Frases célebres sobre misoginia. Disponible en: <http://www.terra.es/personal/gmalpart/chorrada/esp/frasesc.htm>. Fecha de consulta: 5/02/2008.

cimiento a la inteligencia femenina a lo largo de la historia cultural del mundo. En la terminología freudiana, por ejemplo, la referencia al “continente negro” para implicar lo desconocido, lo oscuro, lo impenetrable, son conceptos todos sobre la mujer, que irónicamente han encontrado su correspondencia, primero, en las obras chinas clásicas, y posteriormente en la producción de los neoconfucianistas del Japón de fines del siglo XIX. Aunque ya desde el año de 1672 esta idea confuciana había quedado firmemente establecida en Japón por Kaibara Ekiken, en su comentario “estándar *Tokugawa*” sobre el estatus de la mujer, de *Onna Daigaku* (La gran enseñanza para la mujer).

Las cinco mayores debilidades que afectan a la mujer son la rebeldía, la insatisfacción, la calumnia, los celos y la insensatez. Sin duda alguna, estas cinco debilidades forman parte de las características de siete u ocho de cada diez mujeres, y es de ellas que surge la inferioridad con respecto a los hombres. La mujer debe curarse de ellas autoanalizándose y autorreprochándose. La peor de todas y la madre de las otras es la insensatez.<sup>16</sup>

El budismo japonés, por su parte, tendía desde sus orígenes a señalar que la mujer es codiciosa y pecadora por naturaleza, por lo que está en grave desventaja frente a los hombres para conseguir la iluminación. Las primeras escuelas del pensamiento budista negaban la capacidad femenina para alcanzar el Nirvana, e identificaban a las mujeres como agentes del demonio que sólo buscan apartar a los hombres del camino de Buda. Hoy todavía, la mujer difícilmente puede convertirse en una monja de reconocido prestigio en prácticamente cualquier país de Asia.

#### *Sugerencia metodológica en contra del hostigamiento laboral*

Nos hemos planteado cuatro interrogantes, con propuestas de fácil detección en el contexto laboral, aplicables en cualquier medio institucional público o privado.

- ¿Cómo identificar?
- ¿Cómo capacitar?
- ¿Cómo establecer reforzadores?
- ¿Cómo evaluar el proyecto?

---

16. Traducción de Silvia Novelo.

## *Conclusiones preliminares*

El hostigamiento verbal en contra de la mujer es una realidad que se considera normal, o natural, y que ha tenido lugar a lo largo de la historia. De acuerdo con Victoria A. Ferrer (2000), el discurso sexista es fácilmente perceptible en prácticamente cualquier contexto social y/o laboral, y Marie-France Hirigoyen, por su parte, señala que “en el origen de los procedimientos de acoso, no se hallan hechos patentes explicativos, sino más bien un conjunto de sentimientos inconfesables”.

Hasta aquí, el presente análisis nos deja reflexiones y nuevas preguntas de investigación, tanto estructurales como metodológicas, entre las que destacan las siguientes: ¿qué tipo de sexismo maneja el discurso del hombre con poder, un sexismo tradicional o un sexismo hostil? ¿Es acaso un sexismo benévolo? ¿Qué tipo de características tiene cada uno? ¿Cómo fomentar una nueva cultura laboral?

¿Cómo medir el nivel de hostigamiento laboral? ¿Cómo disminuirlo? ¿Qué programas de capacitación se hacen necesarios? ¿Cuál es la instancia a la que corresponde realizarlos? ¿Qué tipo de estrategias habría que implementar? ¿Qué metodologías son las más acertadas? ¿Cuál es el papel del psicólogo laboral? ¿Cómo hacer trabajos multidisciplinarios relacionados con el tema?, son tan sólo parte de las interrogantes surgidas hasta este punto y cuyas respuestas habrán de ser buscadas en futuros estudios, con el fin de fomentar el no-hostigamiento laboral en contra de la mujer y, en un contexto más amplio, en contra del ser humano en general.

Algunas de estas interrogantes parecen haber sido contestadas ya por varios especialistas en el tema, como por ejemplo la primera del párrafo inmediato anterior

### *¿Cómo medir el mobbing?*

Para poder ser considerados como *mobbing*, las actitudes, los gestos, las palabras, las miradas, las señas, etcétera, realizados de manera humillante deben ocurrir al menos una vez por semana durante un periodo prolongado (seis meses); los hechos aislados no se consideran acoso psicológico en el trabajo.<sup>17</sup> Eventos todos que generan en la víctima un efecto acumu-

---

17. Leymann, Heinz (2007). “Mobbing and Psicoterror am arbeitsplatz”, *Sichere Arbeit*, 1992, p. 22. Disponible en: [http://mobbinopinion.bpweb.net/artman/publish/article\\_476.shtml](http://mobbinopinion.bpweb.net/artman/publish/article_476.shtml) 2007.

lativo, porque cuando todavía no logra recuperarse emocionalmente del ataque previo vuelve a ser agredida; etapa a la que se le conoce como de “hundimiento”.

La realidad es que el acoso laboral es un proceso cuyas características son la intensidad e intencionalidad del acosador en la desestabilización de la víctima y en la repetición de los ataques. Las etapas del *mobbing* han sido planteadas en dos versiones distintas: la primera, elaborada por Leymann, divide el proceso en cuatro fases: conflicto, estigmatización, intervención desde la empresa y exclusión de la vida laboral. La segunda versión es la presentada por Harald Ege,<sup>18</sup> quien, a través de una crítica a las propuestas de Leymann, señala que éstas están basadas en la realidad europea, y propone que el proceso sea adaptado a las características sociales y culturales de los países latinoamericanos. En este sentido, Parés (2004) describe siete estadios o fases del *mobbing*.

Fase 1. Seducción: las condiciones disfuncionales en la organización; existen reglas no escritas que dominan y regulan la conducta de los trabajadores (todos van contra todos); el acoso laboral aún no se presenta.

Fase 2. Conflicto: surge un desencuentro entre los miembros, se opta por ir en contra de alguien.

Fase 3. Acoso: la culpa de todo lo que sucede en la organización recae sobre la víctima. Las relaciones con sus compañeros cambian, las redes de apoyo dejan de funcionar; se provoca la auto-culpabilidad.

Fase 4. Entorno: síntomas psicossomáticos, que como sabemos consisten en padecimientos orgánicos de origen psicológico.

Fase 5. Intervención de la empresa: errores y abusos en la organización, la víctima comienza a faltar, sufre accidentes de trabajo, su rendimiento laboral disminuye.

Fase 6. Exclusión: deterioro de la salud física y mental de la víctima; sus síntomas empeoran, sufre depresión, recurre a la ayuda profesional psicológica.

Fase 7. Recuperación de la vida laboral: debido a sus ausencias, la organización da de baja a la víctima. Existen personas fuera de la empresa que ayudan a la reparación del daño recibido.

---

18. Presidente de la Asociación Italiana contra el *Mobbing* y el Estrés Psicosocial.



En otros estudios sobre el hostigamiento, se aborda la personalidad del acosador; sentido en el que Piñuel y Zabala (2007) mencionan algunos rasgos que lo diferencian: se trata de una persona con capacidad superficial pero con cierto encanto: con gran locuacidad y desparpajo. Su estilo de vida es parasitario: hace que los otros hagan su trabajo. Tiene un sentido grandioso de los méritos propios: piensa que los demás “le deben todo”. Miente sistemática y compulsivamente. No siente remordimientos o culpabilidad: es incapaz de tenerlos. Tiende a ser manipulador: con el objetivo de ascender de jerarquía a costa de lo que sea. Suele presentar características como: ser una persona mediocre insatisfecha con sus logros, tanto personales como laborales. Siente envidia por las personas que poseen habilidades y capacidades que quisiera poseer. Tiende a ser individualista; pretende sobresalir ante sus compañeros de trabajo. Es competitivo y de actitud agresiva. Manipulador y egoísta. Se le dificulta relacionarse con otras personas y adaptarse a los cambios que surgen en la organización (resistencia al cambio). No le importan los sentimientos de los demás e intenta destruirlos para alcanzar sus objetivos personales.

## **Caso dos**

### *Primera etapa*

Y dicen por ahí, que Dios hizo a la mujer para regalo del hombre...<sup>19</sup>

Un hombre joven hostiga verbalmente a la mujer que desea se convierta en su novia. La madre descubre que el pretendiente de su hija la acosa con palabras y de manera permanente; se trata del guión de una telenovela cuyo título ofende la inteligencia femenina, y que recientemente ha comenzado a ser transmitida, situación que ilustra el caso dos, que ha sido socializado vía Internet en la misma forma en que se hizo con el caso uno, solamente que las acciones se tomaron con directivos a cargo de la toma de decisiones, como son los del propio Instituto Municipal y Jalisciense de Mujeres.

---

19. Canción popular mexicana.

Es un honor recibir este correo de su parte, realmente gente como ustedes es la que marca la diferencia en el quehacer científico, coincido con los comentarios que manifiesta con respecto a la telenovela y me uno a su voz por levantar la dignidad de la mujer en especial la de la mexicana, que en los últimos meses ha estado expuesta a que le llamen bigotona y otra serie de calificativos simple y sencillamente porque a alguien se le ocurrió o tuvo ganas de ofender y ahí estamos para recibirlos.

De igual manera comparto con ustedes que en la cotidianidad del pueblo vivimos de cerca expresiones sobre las mujeres que por falta de dignidad siguen soportando en silencio un sinnúmero de situaciones; sin embargo, tampoco las que la vida nos ha dado otras oportunidades, estamos haciendo mucho por apoyar y trabajar en pro de la dignidad de la mujer; aplaudo fuertemente su estudio y le manifiesto mi apoyo para emprender trabajos en conjunto que detonen en pro de la mujer mexicana. Felicidades y gracias por compartir este significativo trabajo.

*Hostigamiento y limitación hacia la mujer a través de una telenovela con el apoyo de las estructuras de poder (gobierno, televisoras e iglesia)*

Al margen de la problemática que implican las acciones y decisiones del gobierno del estado de Jalisco en apoyar con millones de pesos a una televisora para que promueva una cultura mediocre a través de las telenovelas, estamos analizando este caso desde la poca o limitada cultura de apoyo y desarrollo del liderazgo femenino en México. Este tipo de decisiones gubernamentales deben ser investigadas y analizadas en forma exhaustiva desde diversas corrientes, es decir, con un enfoque multidisciplinario; desde la falta de un proyecto y/o programa de gobierno para promover al estado, hasta el impacto económico, social y cultural del mismo, amén de la toma de decisiones de la élite gobernante en Jalisco y de sus efectos.

Nos estamos refiriendo concretamente a la problemática que implica un título de telenovela que descalifica a la mujer en general, y que viene a ser fiel reflejo del gineceo,<sup>20</sup> del uso y abuso del poder en contra de la mujer, padecido por siglos.

¿Por qué una ofensa de esta magnitud en contra de la mujer? Lo mismo podría estar calificando a un hombre. ¿Será acaso que se trata de una deficiencia particular y exclusiva de la mujer? ¿No podría acaso ser un calificativo estupendo también para un gobernador, un productor, un cardenal o

---

20. Habitación retirada que los griegos destinaban para las mujeres.

un jefe de Estado, entre otros? Cargos y profesiones todos, que, por cierto, en pleno siglo XXI prácticamente siguen acaparados por los varones.

Cómo es posible que decisiones de esta naturaleza sigan siendo tomadas en nuestros días, cuando existen políticas, leyes y normas, tanto a nivel nacional como internacional, para promover la equidad de género ¿Acaso la mujer no es un ser humano igual al varón?<sup>21</sup> ¿Por qué se le puede definir en forma peyorativa? ¿Por qué no usar títulos correspondientes para el sexo masculino? ¿Cuántas madres solteras en México se van a considerar inferiores porque todos los días, durante veinticuatro horas y en todos los programas televisivos, con la mediocridad característica de la televisión mexicana, se les va a decir que lo son? ¿Es esto lo que México necesita para someter a la mujer mediante la ley, la norma y la religión, subestimándola y debilitando el todavía débil e incipiente liderazgo femenino?

¿Dónde están los investigadores sobre el tema? ¿Dónde ha quedado el discurso de muchos políticos acerca del necesario apoyo a la mujer? Se ha dicho que los valores familiares van a verse promovidos, ¿o serán los religiosos?

¿En qué momento se va a empoderar y desarrollar el liderazgo de la mujer? ¿Qué estrategias apoyarán ese liderazgo si día con día aumentan las barreras emocionales que se le interponen, ligadas siempre a estructuras de poder, e imponiendo ansiedad y temor? Pensemos en el número de mujeres que han sido y siguen siendo violadas en el mundo; en el número de madres solteras en el mundo.

¿Qué sucedería si sólo se le cambiase el nombre a la telenovela? Es seguro que al interior seguiría la misma trama. Creemos que es momento ya de que la sociedad reflexione sobre lo que se está haciendo con los derechos familiares y con los de la propia mujer. Imagine usted que su madre, esposa o hija fuese tildada de estúpida a través de mensajes subliminales y que, además, se le diga que por serlo no irá al cielo. Imagine que todos los días se le repitiera que es una necia y para colmo falta de inteligencia.

---

21. "NORA: No creo ya en eso. Ante todo, soy un ser humano, igual que tú..." . *Casa de muñecas*, 3er acto, H. Ibsen (a cien años de su muerte).

## *La Iglesia, de plácemes por vilipendiar a las mujeres*

Es un hecho, la Iglesia lo abandera

Cuántas son las mujeres que día con día trabajan las veinticuatro horas y no les queda tiempo ni siquiera para alguna actividad religiosa. ¡Ésas, no irán al cielo! Así es como se hostigará, limitará y suprimirá aún más a la mujer.

Además de la pobreza en la temática y el contenido cultural de la citada serie, lejos de empoderar y fortalecer el liderazgo femenino lo apabulla, lo golpea sin miramientos.

Es nuestro deseo no estar haciendo propaganda a una telenovela de baja calidad, sino provocar que la sociedad entera analice hasta qué punto estamos degradando a nuestra comunidad y a la mujer en particular con contenidos y títulos de esta índole.

### *Segunda etapa*

Perdono tus ofensas porque sé lo que eres: la mujer que en mi vida fue la número cien<sup>22</sup>

Ante diversos tipos de protestas, los productores finalmente decidieron cambiar el nombre a la telenovela. Bjorg Skotnes,<sup>23</sup> defensora de los derechos de la mujer, parece hacer la propuesta adecuada para responder a esta situación.

Necesitamos una Nora<sup>24</sup> para nuestros tiempos. Una Nora que se atreva a desatarse y seguir su propio rumbo con la esperanza de un nuevo día a día. Porque en todos los países del mundo, la situación de la mujer es peor que la del hombre. Las mujeres representan el 70% de la población mundial más pobre, pero sólo el 13% de los parlamentarios. Las mujeres son propietarias del 1% de todas las tierras y constituyen la clara mayoría entre los analfabetos.<sup>25</sup>

---

22. Canción popular mexicana.

23. Directora de FOKUS, Foro para la Mujer y Asuntos de Desarrollo, promueve la incorporación de la perspectiva de la igualdad de oportunidades en la política exterior noruega.

24. Protagonista femenina de *Casa de muñecas*, de Henrik Ibsen.

25. *Escribir es ver. Ibsen contemporáneo*, Tema 4, p. 12: Igualdad de oportunidades, Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega, 2006.

Por su parte, la Encuesta Nacional sobre Capital Social en el Medio Urbano, México 2006, publicada en mayo de 2007, arroja interrogantes como activos, más que resultados alentadores, en particular en su capítulo 5. *Percepciones sobre el respeto a los derechos y a la ley*, en donde a las preguntas acerca del derecho a recibir educación, a tener un trabajo bien remunerado y/o a recibir atención médica, predominó la siguiente respuesta: “Se cree que algunos derechos sociales sí son cumplidos..., otros, no tanto”.

## **A modo de conclusión**

Para terminar lo que parecería no tener fin, frente a la pregunta: “¿Usted está de acuerdo con la frase: ‘En México la ley protege a todos por igual?’”, el desacuerdo entre los encuestados rebasó 50%, con la respuesta: “La ley no se percibe proporcionando igual protección a todos”.

Entre las hipótesis que el propio documento expone para ser exploradas, destaca: “El capital social en países como México es un sistema de protección que tiene efectos sobre la economía de las personas”, y se pregunta “¿A quiénes brinda protección?”, de la misma manera en que nosotras lo hemos venido preguntando hasta el día de hoy. No abordar el aspecto judicial equivaldría a permitir que dichas situaciones medren durante más tiempo.

Tal como lo dijo en nuestro país Marie-France Hirigoyen

[...] ya nadie duda de la realidad del problema y hay que pasar concretamente a la acción. Actuar consiste, sin duda alguna, en ayudar a las víctimas a curarse y reparar el perjuicio que se les haya causado, pero también en tomar medidas para que dichos comportamientos cesen y sobre todo en modificar los contextos que pueden favorecerlos.<sup>26</sup>

Acciones y medidas que en nuestro contexto —regional, nacional y estatal— confirman la hipótesis original: “El hostigamiento laboral hacia la mujer es un fenómeno cultural que requiere de estrategias educativas, formativas, éticas y tácticas para su erradicación”; acciones y medidas que no pueden ni deben seguir esperando.

---

26. Comentarios de la autora en la presentación de su libro *El acoso moral en el trabajo*, Editorial Paidós, Madrid, 2001, en la Casa de Francia de la Ciudad de México en octubre del mismo año.

## Bibliografía

- Becker, Gary S. (1981). *Tratado sobre la familia*, Madrid, Alianza.
- Bosqued Lorente, Marisa (2005). *Mobbing. Como prevenir y superar el acoso psicológico*, Paidós, España.
- Bourdieu, Pierre (1977). *Outline of a Theory of Practice*, Nueva York, Cambridge University Press.
- Burt, Ronald S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*, Cambridge, Harvard University Press.
- Cooper, Jennifer A. (2001). "Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación de casos en el ámbito laboral". Programa Universitario de Estudios de Género. México.
- Crane, D. (1972). *Invisible Colleges: "Diffusion of Knowledge in Scientific Communities"*. Chicago, University of Chicago Press.
- Di Martinno, Vitoria, Helge Hoel y Gary Cooper (2003). "Prevenir la violencia y acoso en el lugar de trabajo". Fundación Europea para la Mejora en las Condiciones de Vida y Trabajo. Dublín.
- Ferrer Pérez, Victoria A. y Esperanza Bosch Fiol (2000). "Gender violence and misogyny: Psychosocial reflections about an explicative factor". *Papeles del Psicólogo*, núm. 75, pp. 13-19.
- Hirigoyen, Marie-France (2001). *El acoso moral en el trabajo*, Madrid, Paidós.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske y Michael Matteson (2006, 7ª ed.). *Comportamiento organizacional*, Mc Graw-Hill.
- Madrigal Torres, Berta y Adriana Baltazar (2006). "Maltrato emocional de la mujer en el trabajo". Ponencia presentada en la V Conferencia Científica Internacional sobre Gestión Empresarial y Administración Pública y IV Taller Internacional sobre Administración con Enfoque de Género, Gesemap. La Habana, Cuba.
- Madrigal Torres, Berta Ermila y Adriana Baltazar Silva (2007). "Hostigamiento laboral contra la mujer: enfermedad silenciosa del siglo XXI en el contexto laboral" ponencia presentada en el Congreso Internacional, Violencia y Maltrato, Buenos Aires Argentina, noviembre 2 al 4.
- Pando Moreno, Manuel (2004). "Autoestima y redes sociales como factores protectores de *mobbing* en docentes". Doctorado y Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo, Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara. 2004.
- Putnam, Robert D., "Education and Social Capital", *Eastern Economics Journal*, vol. 33, pp. 1-19 (2007 con John Helliwell).
- Putnam, Robert D. (2000). *Bowling Alone: the collapse and Revival of American Community*, Simon and Schuster.
- Reyes Núñez, María (2007). "Los servicios de prevención ante el acoso moral en el trabajo: diagnóstico y prevención". *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, pp. 219-230.

- Requena Santos, Félix (1991). *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas-Siglo XXI (col. Monografías, núm. 19).
- Robbins, Stephen P. (2004, 10ª ed.). *Comportamiento organizacional*, México, Pearson-Prentice Hall.
- Velázquez Fernández, Manuel. “*Mobbing*, violencia física y estrés en el trabajo; aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales”. *Gestión 2000*, España, pp. 41-42.

### *Consultas en la web*

- Frases celebres de misoginia. Disponible en: <http://www.terra.es/personal/gmal-part/chorrada/esp/frasesc.htm>. Fecha de consulta: 5 de febrero de 2008.
- González de Rivera, José Luis y Manuel Rodríguez-Abuin (2003). “Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60”, *Mobbing Opinión. Boletín de noticias sobre acoso psicológico*, Madrid. Disponible en: [http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article\\_475.shtml](http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_475.shtml). Fecha de consulta: 22-01-2008.
- Lin, Nan y Karen Cook (1998). Social Networks and Social Capital –An International Conference- octubre 30, 1998. Duke University. Disponible en: <http://www.soc.duke.edu/~xioye/conference.html>. Fecha de consulta: 20-07-06.
- Parés, Marina (2004). “Las fases del *mobbing*”. Disponible en: [www.acosomoral.org](http://www.acosomoral.org) y <http://miarroba.com/foros/ver.php?foroid=40996> (año 2002). Fecha de consulta: 24-01-2008.
- Portillo Ayala, Cristina (2006). “Iniciativa de decreto que adiciona diversos artículos a la Ley Federal del Trabajo en materia de acoso laboral”, *Gaceta del Senado*, núm. 15, 16 de agosto. Disponible en: <http://www.senado.gob.mx/gace2.php?sesion=2006/08/16/1&documento=36>. Fecha de consulta: 24-01-2008.
- Sanz, Anabel y Teresa Maldonado (2008). “Feministas vascas estudian inculparse de haber abortado”, nota de Lucía Mesadoen DEIA, España, 20 de enero. Disponible en: <http://www.deia.com/es/impres/a/2008/01/20/bizkaia/gizartea/435265.php>. Fecha de consulta: 25-01-2008.

## Anexo I

Hostigamiento psicológico	Acoso en el trabajo (mobbing)	Diferencia entre hostigamiento laboral y acoso	El acoso psicológico (mobbing)
<p>Son aquellas situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema en el trabajo —hasta en 45 formas diferentes—, se manifiesta en forma sistemática en periodos hasta de seis meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo.</p>	<p>Leymann (1996) acoso en el trabajo: exposición de un individuo a ataques intencionales y repetidos por parte de otro, o más, durante un largo periodo de tiempo. A ello no escapan acciones comunicativas negativas, dirigidas contra la víctima por uno o varios acosadores, que ocurren con frecuencia, e Irigoyen (2001:19) citada por Patricia Delgado (2007), define como acoso en el trabajo toda conducta abusiva (gesto, palabra, actitud...) que atenta, por su repetición, contra la dignidad y/o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. De esta manera se da una situación en la cual se desata una violencia</p>	<p>Mientras que hostigamiento son aquellas situaciones en la que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos categorizados por una violencia psicológica. El acoso en el lugar de trabajo, según Marie, es la una manifestación de una conducta abusiva, que se manifiesta con comportamientos, palabra, actos gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que pueden poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo. Por lo tanto estos dos fenómenos se pueden dar en forma individual o colectiva, que van en contra de un semejante.</p>	<p>“<i>Mobbing</i>”, traducido al castellano como acoso psicológico y no “acoso moral” posee un comportamiento ético esencial que se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad del trabajador como un elemento relevante o sustancial de la relación laboral. Los psicólogos definen al <i>mobbing</i> como: “el continuo maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario que atentan contra la dignidad del trabajador”<sup>1</sup></p>

1. Iñaki Piñuel y Zabala, Araceli Oñate Cantero, *Libro Blanco. Riesgos psicosociales en la administración* “La incidencia del *mobbing* y el *burnout* en la AET y la IGAE, 2002, Madrid, p. 71.





# Desarrollo sustentable y género en áreas naturales protegidas

*Fabián González  
Rosa Rojas<sup>1</sup>*

Las mujeres tienen una función vital en el manejo ambiental y el desarrollo. Su participación plena es, por tanto, esencial para lograr el desarrollo sustentable.

*Principio 20, Declaración Política de Río, 1992*

## **Introducción**

El proyecto “Fortalecimiento de capacidades para el desarrollo sustentable desde la perspectiva de género” partió de un enfoque que integra la participación comunitaria y el enfoque de género como elemento central en los programas y proyectos de desarrollo sustentable. Sus resultados son la base de este artículo.

El planteamiento responde a las orientaciones establecidas en los “Lineamientos para el Proyecto Fortalecimiento de Organizaciones y Agendas Indígenas” de la Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), en el que se menciona que:

- 
1. Investigadores de la Universidad de Guadalajara y del Instituto de Liderazgo Social para el Futuro, (Indeso AC), coordinadores de la investigación. Participaron como investigadoras adjuntas: Xóchitl Y. Castañeda Bernal, Asmara González Rojas y Bianca Tapia López. El proyecto contó con el apoyo financiero de la Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), durante el año de 2007.

..] la conformación social y política indígena se ha venido transformando con la aparición de organizaciones que recuperan temas y actividades que rebasan las fronteras comunitarias, regionales, étnicas y hasta nacionales. A estas organizaciones, la CDI se dirige con acciones relacionadas a problemáticas generales, transversales y sectoriales; con interlocución a nivel federal y con los órganos de representación popular; con acciones de vinculación y respuesta al ámbito internacional y con acciones de apoyo al desarrollo de agendas particulares.

De lo señalado en los lineamientos, rescatamos lo relacionado a dos problemáticas sectoriales de carácter transversal: la perspectiva de género (en particular el rol de las mujeres indígenas) y la del desarrollo sustentable; de esta manera el propósito del proyecto que aquí reseñamos fue desarrollar las capacidades de las mujeres indígenas y el fortalecimiento de su organización: el Fondo Indígena de Mujeres Nahuas del Sur de Jalisco;<sup>2</sup> centrando la capacitación y la investigación participativa en los ejes mencionados.

La investigación partió del análisis de la información estadística, sociodemográfica, económica y cultural que habla de la región. Se realizó un amplio trabajo de campo aplicando diversas técnicas para la obtención de información, tanto cuantitativa como cualitativa, entre las que destaca: una encuesta dirigida a mujeres indígenas, entrevistas a profundidad a mujeres representativas de las localidades estudiadas y talleres participativos comunitarios, en los que se recuperó la experiencia de las mujeres en torno al tema.

En este documento se aprovecha una parte de la información y los resultados analíticos del trabajo de campo. En otra publicación se incluirá el texto completo de esta investigación.

El proyecto aspira a iniciar un amplio esfuerzo de capacitación sobre los derechos de las mujeres, dirigido a los liderazgos comunitarios y productivos femeninos de los municipios de Zapotitlán de Vadillo y Tuxpan; el primero de alta marginalidad y el segundo con localidades indígenas que no comparten el desarrollo medio que caracteriza a dicho municipio

Para el fortalecimiento de la organización se aplicaron metodologías de carácter participativo. Se estableció que, a través de talleres, se analizarían las siguientes preguntas: ¿Cómo se puede mejorar el nivel de vida de las familias indígenas nahuas de estos municipios, sin perjudicar aún más

---

2. El Fondo de Mujeres Nahuas del Sur de Jalisco es una sociedad civil promovida y financiada por la Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, con el fin de apoyar proyectos productivos.

la base de recursos subyacente? ¿Cómo se puede lograr que las metas de reducción de la pobreza rural e indígena y las de la protección ambiental, se complementen en lugar de competir entre sí? Es decir, ¿cómo avanzar hacia el desarrollo sustentable como forma de vida?

La noción de desarrollo sustentable ubica al hombre “como centro de las preocupaciones, como responsable por los procesos naturales y también como actor en la formulación de alternativas de desarrollo”. En este sentido, el análisis de género, nos permite clarificar el papel de los actores sociales (hombres y mujeres) en la vida comunitaria y en la implementación de proyectos productivos sustentables. En el caso de este proyecto, nos centramos en el sector femenino de las comunidades mencionadas.

En los territorios de Zapotitlán de Vadillo y Tuxpan, los dos municipios en los que se realizó el trabajo, se localiza 58.86% de la superficie del área natural protegida Parque Nacional Nevado de Colima (PNNC), lo que sitúa con más fuerza que otros espacios la necesidad de considerar el enfoque del desarrollo con criterios de sustentabilidad. El vivir en áreas naturales protegidas conlleva una responsabilidad muy grande para los diversos agentes sociales involucrados en su manejo y conservación. Autoridades gubernamentales, federales, estatales y municipales, ambientalistas, miembros de instituciones de investigación y educación superior, productores rurales e indígenas y los habitantes en general deben tener sensibilidad y conciencia del papel que desempeñan estas áreas en el mantenimiento y conservación de la diversidad biológica y de los recursos naturales en el estado y el país.

En estas áreas es débil la participación informada y corresponsable de la población en cuanto al aprovechamiento sustentable de su entorno, lo cual no contribuye al adecuado cumplimiento de los objetivos que al respecto se tienen planteados. Los pobladores, en su mayoría, no ven al área natural protegida como territorio del cual son corresponsables; por el contrario, en muchos casos la ven como algo ajeno e impuesto por las autoridades gubernamentales. Este es otro de los temas que atiende este trabajo.

### **Las intenciones generales del trabajo**

Mediante un proceso de capacitación en materia de derechos humanos y fomentar la creación de capital social a favor de la equidad de género, nos propusimos formar a las mujeres y hombres participantes, indígenas nahuas de los municipios de Tuxpan y Zapotitlán de Vadillo, Jalisco, para

analizar y comprender cómo afecta la pobreza a la vida de las mujeres indígenas, e identificar la discriminación de género y la falta de oportunidades que afecta a las mujeres en general y a las indígenas en particular.

Se planteó incorporar actividades de sensibilización sobre lo que es el enfoque de género y de revisión de las diferentes formas de violencia contra la mujer para hacer conciencia del derecho que tienen las mujeres a una vida libre de violencia, ya que éste es un elemento transversal de toda política pública.

Involucrar eficientemente a las integrantes del Fondo de Mujeres Nahuas del Sur de Jalisco en las acciones de manejo y conservación de las áreas naturales protegidas y en la formulación de propuestas de proyectos productivos sustentables, mediante la capacitación, educación y participación corresponsable.

Desarrollar los liderazgos femeninos y masculinos bajo la perspectiva de género y sustentabilidad, a fin de lograr la corresponsabilidad en el cuidado y manejo del entorno natural de los indígenas nahuas, que habitan en las zonas de amortiguamiento e influencia del área natural protegida, Parque Nacional Volcán Nevado de Colima.

### **Las intenciones particulares**

Impulsar y fortalecer el empoderamiento de las mujeres indígenas nahuas de Tuxpan y Zapotitlán de Vadillo como un factor indispensable del desarrollo social y humano de las comunidades indígenas de estos municipios; capacitando en materia de derechos de las mujeres y contribuyendo al fomento de la creación de capital social a favor de la equidad de género.

Formular una cartera de proyectos con actividades productivas que sean sustentables y que no deterioren la biodiversidad y el medio ambiente.

Capacitar a la población nahua beneficiaria del proyecto en la elaboración de proyectos integrales sustentables.

A continuación, informamos de los resultados en relación a cada uno de los objetivos y actividades realizadas.

El texto consta de tres partes: en la primera, se ubican los contextos sobre recursos naturales, socioeconómicos y espaciales de la región que incluye los municipios de Zapotitlán de Vadillo y Tuxpan, los dos con territorio dentro del área natural protegida del Parque Nacional Nevado de Colima (PNNC).

La segunda se dedica al análisis de la información obtenida en la encuesta levantada a integrantes del Fondo regional, básicamente a mujeres. Estos resultados fueron de gran relevancia para el estudio, tanto para el análisis general como para aspectos desagregados de la información obtenida, que no se incluye aquí.

La tercera son reflexiones en torno a la importancia de la organización de mujeres indígenas nahuas del sur de Jalisco.

## **1. Los recursos naturales de la región y su aprovechamiento sustentable**

### *Programa de Conservación y Manejo del Parque Nacional Volcán Nevado de Colima*

Tanto Zapotitlán como Tuxpan son territorios municipales, como se ha mencionado, que comprenden extensiones importantes del Parque Nacional Nevado de Colima y se encuentran, particularmente Zapotitlán, entre esta área natural protegida y la Reserva de la Biosfera de la Sierra de Manantlán, son pues, ricos en recursos naturales y su biodiversidad resalta con la creación de estas dos áreas naturales protegidas (ANP).

Apenas en 2006, se ha podido concretar el Programa de Conservación y Manejo del Parque Nacional Volcán Nevado de Colima como instrumento de planeación que enmarca las acciones necesarias para que esta importante área natural protegida, con setenta años de existencia, cumpla sus objetivos y ofrezca los servicios ambientales, sociales y culturales de la mejor manera posible. El programa de manejo de la reserva de la biosfera de la Sierra de Manantlán, a su vez, fue publicado en enero de 2000 por el Instituto Nacional de Ecología (INE).

El propósito del programa del parque nacional, como se establece en el documento aludido, es: “exponer las líneas de conservación del parque, que se sustentan en el análisis de la importancia de la región, sus amenazas, las áreas críticas y las propuestas de manejo”.

Por su ubicación geográfica, el Complejo Volcánico de Colima (CVC) se encuentra en un extremo de la zona de transición biogeográfica, en donde es posible observar el paso de las selvas tropicales a los bosques templados y las zonas semiáridas, así como la presencia de comunidades bióticas únicas como el bosque mesófilo de montaña, que está formado por especies de

plantas que representan un relicto de la flora del Terciario del hemisferio norte, mezcladas con especies de los trópicos del Nuevo Mundo (Rzedowski, 1978; Jardel et al., 1993). Estas condiciones únicas y notables se observan en muy pocos lugares del mundo, como el Himalaya o Indonesia. En la región del parque muchas especies de plantas y animales encuentran su límite de distribución geográfica hacia el norte o el sur del continente (Plan de Manejo PNNC, 2006).

El funcionamiento de esta área como corredor faunístico que conecta con la Reserva de la Biosfera Sierra de Manantlán, resalta también su importancia en el renglón de la protección de especies de fauna silvestre. A pesar de la constante modificación del hábitat, la zona reserva especies con categoría de riesgo por lo que son de especial consideración para la conservación. Se reconocen al menos 23 especies de aves y 19 de mamíferos, por sólo mencionar a las especies de vertebrados mayores. Por estos antecedentes, la Comisión Nacional para el Conocimiento y Uso de la Biodiversidad (Conabio) integró el área del Nevado de Colima y Volcán de Fuego como Área de Importancia para la Conservación de las Aves (AICA) número C37 y como Región Terrestre Prioritaria número 64.8 (ibídem).

La captación e infiltración del agua tanto pluvial como de deshielo, que beneficia a las poblaciones de las partes bajas y posibilita la agricultura y la ganadería en las comunidades colindantes, es uno de los servicios ambientales más significativos que presta el parque. Dado el papel fundamental de verdadera “fábrica de agua” que cumplen las altas montañas del parque, éstas fueron consideradas dentro del “programa de manejo sustentable de ecosistemas de montaña” de la Comisión Nacional Forestal (Conafor, gobierno federal), dentro del Programa Nacional las 60 montañas prioritarias de México.

Formulado en términos de la política actual para las áreas naturales protegidas, el objetivo general del Parque Nacional Volcán Nevado de Colima es: “Proteger, restaurar y manejar para la conservación las especies de flora y fauna silvestre, sus hábitats y paisajes escénicos de gran belleza, donde es posible realizar actividades recreativas, educativas, de investigación y desarrollo para impulsar el desarrollo sustentable del área” (ibídem).

## Ubicación

El Parque Nacional Volcán-Nevado de Colima está localizado en el sureste de Jalisco y norte de Colima. Las coordenadas geográficas que lo encuadran son: 19° 27' 15" y 19° 35' 09" de latitud norte y 103° 34' 38" y 103° 39' 04" de longitud oeste.

Para ilustrar el corredor que conecta el Volcán con la Reserva de la Biosfera Sierra de Manantlán, se observa estas dos áreas protegidas en el mapa de Jalisco, así como sus características generales en el siguiente cuadro.

Área	Nombre	Categoría	Extensión	Biodiversidad
1	Sierra de Manantlán*	Reserva de la Biosfera	139,577-12-50 hectáreas	2,900 especies de flora vascular 110 especies de mamíferos 336 especies de aves 85 especies de reptiles y anfibios 16 especies de peces 31 órdenes de insectos, 7 órdenes de arácnidos, 9 géneros de crustáceos
2	Volcán Nevado de Colima**	Parque Nacional	6,430-00-00 hectáreas	428 especies de plantas vasculares 117 especies de aves 131 especies de mamíferos

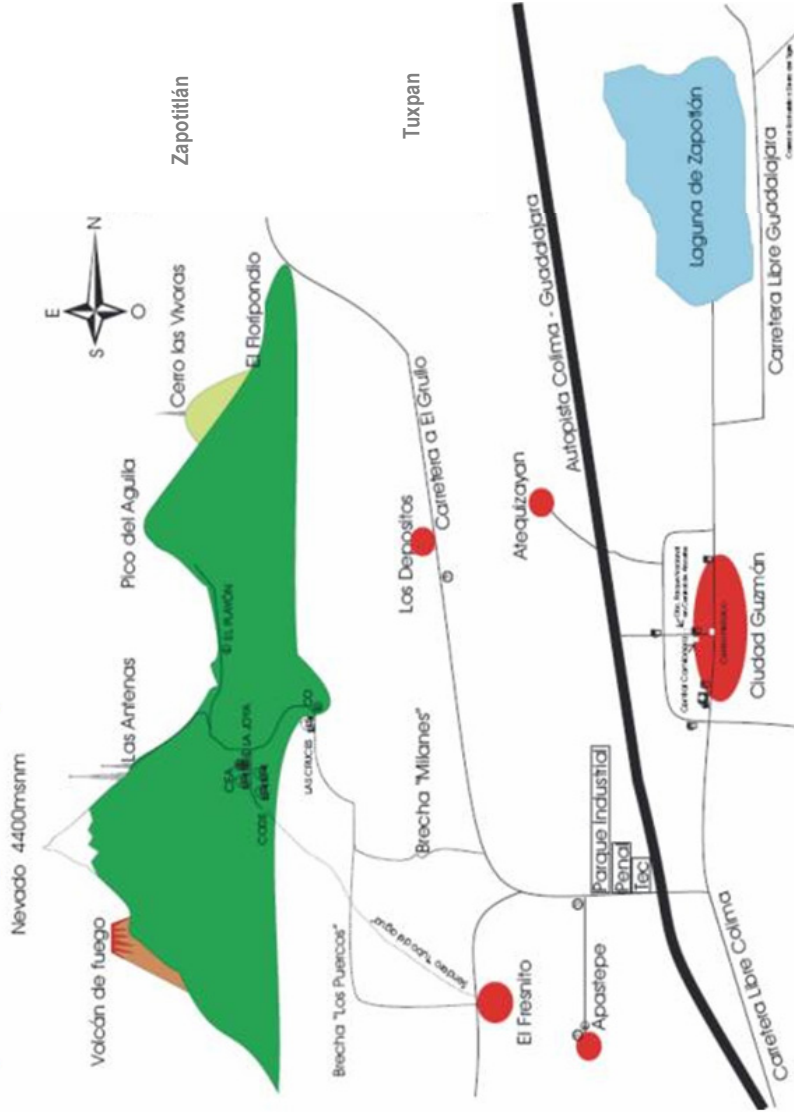
Fuente: [http://semades.jalisco.gob.mx/06/areas\\_jalisco.htm](http://semades.jalisco.gob.mx/06/areas_jalisco.htm).

### Áreas naturales protegidas en Jalisco





## Ubicación general del Parque Nacional Volcán Nevado de Colima



Fuente: Plan de manejo

Fuente: Modificado Del programa de manejo del PNNC, 2006.

El parque nacional se ubica en cuatro municipios de Jalisco: Tuxpan, Zapotitlán de Vadillo, San Gabriel y Zapotlán el Grande (antes Ciudad Guzmán) y dos de Colima: Cuauhtémoc y Comala. El parque está ubicado en el centro de una región definida por criterios ecológicos y socioeconómicos; esta región la forman las microcuencas que se localizan en las partes alta y media del parque y cuyo límite inferior está definido por un anillo de carreteras que toca las poblaciones de Atenquique, El Platanar, Tonila, Quesería, San Antonio, San José del Carmen, Zapotitlán de Vadillo, Tuxpan, Copala, El Jazmín, La Mesa, Los García, El Izote y El Fresnito, abarcando una superficie aproximada de 84,340 ha, incluyendo al parque nacional.

Superficie del parque que corresponde a los estados de Jalisco y Colima y sus respectivos municipios

<i>Municipio</i>	<i>Superficie ha)</i>	<i>%</i>
<b>Jalisco</b>		
Zapotlán el Grande (Ciudad Guzmán)	771.67	11.77
Tuxpan	2411.20	36.78
Zapotitlán de Vadillo	1447.92	22.08
San Gabriel	836.40	12.77
Subtotal	5467.19	83.40
<b>Colima</b>		
Comala	723.32	11.04
Cuauhtémoc	364.24	5.56
Subtotal	1087.56	16.60
Total	6554.75	100

Plan de manejo del PNNC.

Esta área natural protegida es una de las pocas del país que incluye el ambiente alpino de alta montaña con una connotación particular en el contexto nacional, dada su diversidad biológica y endemismos que alberga. En el contexto regional la vegetación del parque es importante porque constituye la protección del suelo en el área de cumbres; como regulador del régimen hidrológico, la vegetación del CVC resulta de enorme importancia para la vida económica de la región, además del papel fundamental que desempeña para las comunidades animales como hábitat de la fauna silvestre.

La fauna silvestre del Parque Nacional Volcán Nevado de Colima es vasta y diversa debido a su favorable ubicación geográfica en donde convergen dos reinos biogeográficos. La fauna del parque está caracterizada por espe-

cies de alta montaña, aunque se diversifica gracias al componente tropical. Los factores antes mencionados permiten el desarrollo de una biodiversidad alta de especies dentro y fuera del parque Nacional Nevado de Colima.

Las comunidades indígenas de Tuxpan y Zapotitlán de Vadillo, habitan las localidades más bellas y ricas en biodiversidad de estos municipios. Su belleza se ve enriquecida por la cultura del pueblo nahua, que aun cuando ya no habla la lengua, conserva muchas de sus tradiciones: destacan sus danzas, las artesanías de bordado y su gastronomía.

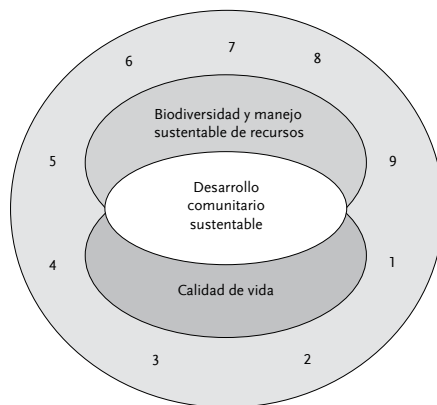
Es importante mencionar que los indígenas y ejidatarios no han estado involucrados en el proceso de toma de decisiones del área natural protegida, lo que les habría permitido diseñar e implementar planes y programas para el desarrollo futuro, atendiendo a sus necesidades e intereses. Por lo tanto, no diseñan sus propios proyectos de desarrollo y no tienen la responsabilidad y compromiso que exigirían dichos proyectos, en el marco del desarrollo rural sustentable.

## **Género y medio ambiente**

La información demográfica y social de los municipios y las localidades estudiadas, así como los planteamientos del plan de manejo del Parque Nacional Volcán Nevado de Colima, la percepción de las mujeres indígenas entrevistadas y participantes de los talleres nos requieren un análisis integral.

El enfoque que guió el proyecto maneja de manera integral las diversas interrelaciones del hombre con la naturaleza y la sociedad, de ahí que conceptos como calidad de vida, desarrollo humano y desarrollo sustentable, siendo paradigmas complementarios, nos permitieron un acercamiento integral que además tuvo como eje integral de la reflexión la perspectiva de género. El modelo interpretativo, diseñado a partir de los elementos de Víctor Manuel Toledo (1997), es un referente para ver la complejidad de proyectos que se deberían desarrollar para ir construyendo los escenarios de la sustentabilidad.

## Los nueve principios básicos para el desarrollo comunitario sustentable



1. *Diversidad ecológica.* Se trata de reafirmar un rasgo inherente al modo de producción campesino de apropiación de la naturaleza en contraposición con las tendencias homogenizantes y especializadoras del desarrollo neoliberal.
2. *Autosuficiencia.* Supone la mínima dependencia a los insumos externos por parte de la comunidad y sus familias.
3. *Integración.* De prácticas productivas, de unidades de pasaje, de ciclos naturales, entre otras.
4. *Equidad.* Productiva, de recursos, de participación, etcétera.
5. *Justicia económica.* Especialmente dirigida a obtener precios justos para los productos comercializados por la comunidad, este principio busca enfrentar los diferentes mecanismos de intercambio económico desigual por el que las comunidades y sus miembros han sido históricamente explotados por los mercados.
6. *Equilibrio espacial.* Fundamentalmente dirigido a lograr y garantizar lo que los especialistas denominan la estabilidad del paisaje, por medio del manejo armónico de las diferentes unidades ecogeográficas que conforman el territorio comunitario y su interacción en los procesos productivos.
7. *Equilibrio productivo.* Se trata de adoptar una estrategia donde el valor de cambio (la producción destinada al mercado) se encuentre siempre bajo el dominio de los intereses de las comunidades y sus familias
8. *Equilibrio comunitario.* Encontrar el justo medio entre los intereses del todo y los intereses de sus partes, es decir entre los intereses y los derechos colectivos o comunitarios y los derechos y los intereses de los individuos que forman la comunidad, se trata de evitar los excesos del colectivismo y de aprovechar las ventajas y potencialidades de los individuos y los núcleos familiares.
9. *Equilibrio familiar.* Este principio trata de esclarecer el equilibrio entre los individuos, los sexos y las generaciones que integran el núcleo familiar, mediante la aplicación de normas adecuadas de salud, alimentación, higiene, educación, información y esparcimiento.

## **2. La relación de las mujeres con su entorno. Una perspectiva de género**

### *Criterios para el diseño de la encuesta*

De acuerdo a los objetivos del proyecto, se diseñó una encuesta que retoma diferentes elementos del análisis de género y medio ambiente en Zapotitlán y Tuxpan, las actividades productivas de sus mujeres y sus formas de organización y demandas, necesarios para el análisis global. El instrumento tuvo un total de nueve categorías o apartados, con diferente número de preguntas que a continuación se mencionan: datos generales 5, división del trabajo 12, ingreso y vivienda 11, bosque, flora y fauna; 13, tierra 9, agua 9, desechos sólidos 4, cultura 5, sociales e institucionales 11, total de preguntas: 79.

El cuestionario se aplicó a 82 mujeres y a 8 hombres de diferentes localidades de Zapotitlán y Tuxpan, y si bien no se trata de una muestra amplia, básicamente se buscó obtener una percepción general sobre el tema tratado.

En lo que respecta al eje de equidad de género, Patricia Bifani nos ofrece algunos conceptos que es importante retomar.

En cuanto al concepto de género como categoría analítica, la autora nos refiere al Plan de Acción de la FAO,<sup>3</sup> donde se define en los siguientes términos:

Género no se refiere a las mujeres ni a los hombres de por sí, sino a las relaciones entre ellos, sean éstas objetivas o subjetivas. El género no está determinado biológicamente, como consecuencia de los atributos sexuales de hombres y mujeres, sino que se modela culturalmente. Es un principio organizador central de las sociedades y que generalmente preside los procesos de producción, reproducción, distribución y consumo (Bifani, 2003: 75).

Añade que “al hablar de *género* se está cuestionando el carácter fijo e inmutable de lo que hombres y mujeres son y de lo que unos y otros deben hacer en el hogar y en la sociedad en general; se está postulando que estas características y funciones son construcciones sociales y que por lo tanto pueden cambiarse”. Es decir, tiene un *potencial transformador* que “desafía la asignación de roles y características fijas e inmutables que hasta hace poco se atribuían a hombres y mujeres en función de su sexo” (Bifani, 2003: 75).

---

3. FAO (1997). *Plan de Acción para la Mujer en el desarrollo, 1996-2001. Género. La clave para el desarrollo sostenible y la seguridad alimentaria*, Roma.

De esta manera, “el análisis de género es una metodología que documenta los roles que hombres y mujeres desempeñan en un contexto dado, así como las estructuras y procesos que sustentan esa división de roles y el entramado de relaciones sociales entre ambos” (Bifani; 2003: 81).

Bifani nos proporciona algunos elementos del análisis de género:

- División del trabajo tanto en actividades productivas como reproductivas.
- Acceso y control que hombres y mujeres tienen sobre los recursos y beneficios.
- Necesidades y capacidades potenciales que hombres y mujeres tienen en función de sus roles.
- Factores institucionales y ambientales que determinan oportunidades y limitaciones para mujeres y hombres (Bifani, 2003: 82).

El diseño del cuestionario consideró los conceptos anteriormente señalados, con el fin de conocer las condiciones de vida de los hogares indígenas de Zapotitlán de Vadillo y Tuxpan, así como sus patrones de distribución de los recursos y de los beneficios en la comunidad. Una parte de la encuesta buscó responder a las siguientes cuestiones: ¿Quién usa qué? ¿Quién controla los beneficios que se obtienen? ¿Cuáles son los principales recursos con que cuenta la unidad familiar? ¿Quién o quiénes tienen derecho a disponer de esos recursos?

De acuerdo con Rodarte, en las comunidades indígenas el referente principal para la cohesión familiar y comunitaria es el territorio y todo lo que allí está contenido, recursos naturales, tierra, agua, aire; de los cuales obtienen los satisfactores inmediatos y necesarios para sobrevivir, a partir de su manejo y buen uso (Rodarte, 2002: 22-23).

El territorio lo entendemos no como una simple delimitación geográfica sino como un completo sistema activo en continua evolución, en el que se expresa las interrelaciones naturaleza y sociedad a través de vida social, cultural, económica y productiva, así como el aprovechamiento de los recursos naturales.

Por eso es que las categorías de análisis que se tomaron en cuenta para el diseño del cuestionario corresponden al libre acceso a los recursos de la comunidad tales como el bosque, ya sea en la recolección de leña o frutos, la cacería de animales, la libertad de pasear por el bosque y el uso o disfrute del agua de ríos y manantiales. También se incluye un extracto sobre quién o quiénes tienen el control de los recursos naturales, sobre la apreciación de las personas encuestadas en relación a si ha habido o no cambios radicales en los recursos naturales como el bosque, flora y fauna, así como en

las tierras, ríos y agua de las localidades. Se agregaron las preguntas sobre quienes deberían cuidar los recursos y las acciones que según los encuestados serían mejores para proteger el medio ambiente.

### *Interpretación de los resultados de la encuesta*

#### *Acceso a los recursos naturales*

Como parte de los resultados generales, 65.9% de los encuestados respondieron afirmativamente a la pregunta “¿tiene libre acceso a los recursos del bosque?” y sólo 35.3% mencionaron que no. Únicamente 6.1% cree que hay acceso a la cacería, y 93.9% no piensa igual. 82.4% puede pasear libre por el bosque y 17.1% no. 74.4% tiene libre acceso al agua de río y manantiales y 25.6 % no cree que sea así.

En su relación con el bosque, 48.8% cree que son algunos propietarios de la comunidad los que tienen el control; 29.3% de la gente participante en la entrevista cree que el control lo tiene toda la comunidad; 4.9% piensa que es el área natural protegida, como instancia gubernamental, 1.2% considera que son los hombres de la comunidad; 6.1% hicieron otra mención.

En lo referente al acceso a la tierra, la mayoría, es decir, 45.1% opina que son algunos propietarios los que tienen el control; 22.2% dijeron que toda la comunidad y otro 19.5% que los hombres de la comunidad. Enseguida, 2.4% dijeron que los ejidatarios y el resto se refiere a otras menciones. En este aspecto sobresale que las mujeres entrevistadas se excluyen por no ser propietarias.

En cuanto al control de los ríos y agua, 39% dicen que lo tiene toda la comunidad; para 28.9% el control lo tiene el gobierno y 19.5% eligieron la mención de otro.

Al parecer, las mujeres tienen acceso al uso y disfrute de los recursos naturales; sin embargo, esto no les ha garantizado un aprovechamiento sustentable e incluso se puede afirmar que si bien toda la comunidad tiene acceso, son sólo unos pocos los que se han beneficiado de la su explotación, o bien, que a través de otras actividades económicas han contribuido a la degradación y contaminación de los mismos.<sup>4</sup>

---

4. Se mencionaron dos casos: uno en que se dinamitó el río para pescar y en que el ingenio Melchor Ocampo arrojó sus desechos al río, causando un grave daño ecológico.

Ahora bien, estos resultados nos enlazan al estado en que se encuentran los recursos de sus localidades. Para esto se les cuestionó sobre los cambios radicales en los recursos naturales, a lo que 90.2% consideran que sí ha habido cambios en bosques, flora y fauna y sólo 9.8% que no. En las tierras, 82.9% creen que sí hay cambios, 17.1% no sienten que los haya. Sobre los cambios en ríos y aguas, dijeron que sí 90.2%, y 9.8% dijeron que no.

Para la parte correspondiente a quiénes son los responsables del cuidado de la naturaleza, la gran mayoría respondió que toda la comunidad, con algunas variantes: 84.1% cree que toda la comunidad debe cuidar bosque, plantas y animales, 78% sobre el cuidado de la tierra; y 81.7% opinó igual sobre los ríos y agua. A través de estas respuestas advertimos la presencia de una conciencia ambiental, relacionada con su experiencia y el sentido común que da la vida cotidiana.

Cabe señalar que aun cuando hay conciencia en cuanto a la importancia del cuidado del medio ambiente, poco es el conocimiento que se tiene de las acciones que se pueden realizar. En este sentido, más de 50% opinaron que las mejores acciones para la protección de los recursos naturales son los programas y apoyos de gobierno. No se visualiza la participación ciudadana y el aporte particular de la familia para revertir los patrones culturales depredadores del medio ambiente.

De ahí la importancia del fortalecimiento de las capacidades de los miembros de la comunidad, en el caso específico de las mujeres del fondo nahua, quienes al tener ya una actividad productiva se han ido involucrando con las problemáticas específicas locales en materia de recursos y, al participar en un proceso de formación continua, serán capaces de coadyuvar en la conservación y aprovechamiento sustentable de los mismos, mejorando tanto sus condiciones de vida como los de toda su comunidad, sin esperar que la mayoría de las acciones provengan del gobierno.

### *Actividades productivas*

Para documentar algunas de las necesidades que tienen las mujeres indígenas de los municipios estudiados respecto al trabajo, a los recursos y a la toma de decisiones en la gestión de los recursos naturales, se incluyó en el instrumento un apartado sobre actividades laborales y económicas. Además, se preguntó sobre su percepción de los recursos naturales, es decir, para qué creen que son necesarios y cuáles han sido los cambios que han ocurrido en sus comunidades y el medio ambiente. La información



generada puede ser retomada para orientar iniciativas de desarrollo según las necesidades prácticas y estratégicas que hombres y mujeres tienen en función de sus actividades, así como a la reflexión y la formulación de políticas y de planificación ambiental según consideraciones de género.

En cuanto a la situación laboral de las personas, 62.2% respondió que trabaja actualmente y el resto no labora. Algunas de las principales actividades económicas a las que se dedican las encuestadas fueron: la cría de animales de traspatio (22% de las respuestas), el comercio (14.6%), producción y venta de su cosecha (9.8%), junto con otras menciones como actividades de la construcción, del campo, el estudio, que agruparon 19.5%. Priva la concepción de que trabajar significa una remuneración, un ingreso económico; 37 % que se dedica a las actividades del hogar no conceptualiza que su actividad es un aporte importante a la economía y sustento familiares.

### *Factores ambientales*

En referencia a los factores ambientales que determinan oportunidades y limitaciones en la gestión ambiental, se incluyeron preguntas sobre la percepción de su medio ambiente, los cambios que han ocurrido y algunos de los principales recursos que aprovechan en sus comunidades. A partir del conocimiento de lo que principalmente disponen, así como de los cambios experimentados, la continuación del proceso de fortalecimiento de capacidades podría impulsar el análisis de más acciones para superar algunas de sus limitaciones, nuevas oportunidades de desarrollo sustentable y en nuevas formas de obtener el máximo beneficio de las opciones disponibles.

En relación a la percepción de las encuestadas sobre los bosques cercanos a la comunidad, 78% cree que son necesarios para mantener limpio el aire y producir agua-lluvia. Sobre los cambios que ha habido, 90.2% opinaron que sí; 53.7% se refirieron a la tala ilegal e inmoderada y otro 26.8% a la depredación o destrucción de los recursos. Es evidente la importancia que se da este recurso para la vida de las comunidades.

Sobre las principales especies de árboles y plantas que aprovecha la población de las comunidades estudiadas, las especies frutales fueron las que más menciones obtuvieron, con una diversa variedad: ciruelos, naranjos, lima, limón, guamúchil, granada, guayaba, pitahaya, mango, mandarina, aguacates, bonetes, mezquite, etcétera.

También se cuestionó sobre la percepción que tienen sobre la tierra o los suelos de su comunidad. La mención a que la tierra “es necesaria para la vida y equilibrio entre plantas y animales de la región” obtuvo 31.7%; 19.5% creen que es necesaria cultivarla y así obtener dinero comercializando la cosecha; y 18.3% opinan que “es necesaria para cubrir las necesidades de subsistencia de nuestros hogares”.

Cabe señalar que únicamente 22% de las encuestadas son propietarias y el restante 78% no tienen propiedad de la tierra. Esto evidencia la situación en la que viven la mayoría de las mujeres, quienes únicamente pueden acceder a la propiedad de la tierra cuando enviudan o bien cuando heredan, en el caso de la propiedad privada. La propiedad ejidal está en manos masculinas.

En lo que respecta a los ríos y el agua de sus comunidades, observamos que 45.1% opinan que son necesarios como fuente de vida para los animales y plantas de la región; otro 32.9% dice que “es necesario para cubrir las necesidades de subsistencia de nuestros hogares”, donde 100% de las personas encuestadas cuentan con agua potable en su hogar.

Sobre los cambios, 52.4% opinaron que la contaminación por basura es uno de los principales cambios que han observado en los últimos años, junto con 37.8% que mencionaron “ríos secos y escasez de agua”. Ambos son los problemas ambientales que requieren mayor atención.

Sobre la importancia en la comunidad de que las mujeres se reúnan para platicar acerca del medio ambiente y formular alternativas para mejorar el aprovechamiento de los bosques, hubo una variedad de respuestas. En general, comentaron que es importante para aprender sobre el cuidado al medio ambiente, aportar ideas, generar propuestas y soluciones, apoyarse entre todos, capacitarse para aprovechar mejor los recursos y generar conciencia a sus hijos. También mencionaron que las mujeres poseen más conciencia de los daños al ambiente y la importancia que tiene la formación de grupos para trabajar por el bien común, además de su derecho a gestionar apoyos que les ayuden a generar fuentes de empleo y mejorar la comunidad de manera sustentable.

### *Género y medio ambiente en Zapotitlán y Tuxpan*

La mayoría de los estudios en torno al manejo de los recursos naturales y de la actividad agropecuaria dejan de lado el aporte de la mujer al desarrollo y éxito de las actividades económico-productivas, las omisiones son pro-

ducto de una visión tradicional que hace invisible el trabajo de las mujeres. Se considera que la mujer atiende el hogar y ayuda en las actividades productivas rurales proporcionando alimentos a los hombres que van a labores agropecuarias. Son esferas en las que no se contempla a la mujer, aunque su presencia es indiscutible.

Con frecuencia, las estructuras formales de propiedad, acceso y control de los recursos naturales, condicionan que estas acciones se basen en modelos preestablecidos para la asignación de tareas “femeninas” y “masculinas”. De esta manera, se refuerzan los roles tradicionales que propician y respaldan la desigualdad e inequidad de género (Lorena Aguilar et al., 2002).

Las políticas públicas aplicadas en las áreas naturales protegidas en nuestro país por lo general refuerzan los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres, en consecuencia reproducen las desigualdades de género, la oferta gubernamental dirigida a las mujeres gira en torno a el “componente del hogar”. La Unión Mundial para la Conservación de la Naturaleza, a través de su Comisión de Áreas Naturales Protegidas, nos dice que el fenómeno es general para América Latina y que: “Este componente se restringe a actividades como son la instalación de las estufas ahorradoras de leña, la crianza de gallinas y huertas caseras, entre otras”.

El efecto de esta visión es que las mujeres quedan marginadas de los programas fundamentales de conservación y manejo de los recursos naturales, siendo además excluidas de la toma de decisiones y de los beneficios que se puedan generar; además de que sus actividades son vistas como secundarias: la asignación presupuestal de los programas dirigidos a ellas son muy limitados y de bajo impacto para los objetivos de la sustentabilidad.

El concepto de sustentabilidad es incluyente y sus dimensiones son tanto ecológicas y socio- culturales como políticas. De ahí que sea importante la participación equitativa de todos los sectores sociales que conforman el entorno, por lo que no son aceptables las prácticas de exclusión y subordinación de las mujeres. Sin una adecuada perspectiva de género, resulta complicado llegar a acuerdos comunes que involucren a toda la comunidad.

La participación es el elemento central cuando hablamos de un desarrollo sustentable, sin ella es difícil hablar de democracia y de corresponsabilidad con el medio ambiente y menos aún de equidad de género. La participación es un proceso social en el que intervienen los actores sociales y sus representantes en función de sus intereses, en procesos que afectan en su organización, su calidad de vida y su destino.

## *Las mujeres, su actividad productiva y los recursos naturales*

Como hemos venido analizando a lo largo del presente proyecto, la inequidad de género se ve reflejada en la invisibilidad de la contribución de las mujeres a las economías familiares y regionales:

[...] el trabajo de las mujeres desaparece una vez concluido (la comida, la ropa limpia, la casa arreglada), su destino no es el mercado, por lo tanto no tiene valor de intercambio y no se contabiliza económicamente (crianza de especies menores, confección de ropa para la familia, elaboración de quesos, agricultura de subsistencia) y no se le asigna valor social y económico (las labores del hogar no son reconocidas como trabajo, salvo cuando se contratan oficios domésticos) (Aguilar et al., 2000).

Ahora bien, la invisibilidad del aporte productivo de las mujeres no es una situación exclusiva del sector rural indígena, lo encontramos prácticamente en la mayoría de los casos en que la mujer no tiene un trabajo remunerado y se sitúa en el ámbito de los valores culturales y sociales de una colectividad, independientemente de la clase social a la que la mujer pertenezca.

Cabe recordar que podemos encontrar al menos tres tipos de trabajo que en el presente proyecto interesan; según un estudio de la Unión Mundial para la Conservación de la Naturaleza son: el productivo, el reproductivo y el comunitario.<sup>5</sup> Tendiendo en cuenta estas referencias conceptuales, analizaremos a continuación cómo participan las mujeres de Tuxpan y Zapotitlán de Vadillo en estos ámbitos de trabajo

Las mujeres indígenas encuestadas participan del *trabajo productivo*, que incluye la producción de servicios y bienes de consumo y la comercialización (producción agropecuaria, empleo y auto empleo). Resulta interesante señalar que la mayoría de las entrevistadas (52%) respondió que en la actualidad están trabajando y por ello tienen un ingreso económico, 48 % respondió que no labora, en la idea generalizada de que si se dedican a

---

5. De acuerdo a las categorías de análisis de la UMCN: el *Trabajo Productivo* incluye la producción de servicios y bienes de consumo y la comercialización (producción agropecuaria, empleo y auto empleo). Cuando se le pregunta a las personas qué hacen, las respuestas usualmente se refieren al trabajo productivo, especialmente si realizan un trabajo remunerado que genera ingresos económicos. El *Trabajo Reproductivo* incluye el cuidado y el mantenimiento del hogar y sus miembros, incluyendo el dar a luz los hijos y su cuidado, la preparación de los alimentos, la recolección de agua y leña, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos, y el cuidado de la familia. El *Trabajo Comunitario* incluye la organización colectiva de eventos sociales y servicios: ceremonias y celebraciones, actividades para el mejoramiento de la comunidad, participación en grupos y organizaciones, en actividades de la política local, y de otra índole

las tareas de la casa no están aportando a la economía familiar. Una buena parte de las entrevistadas son mujeres jefes de familia.

En las actividades productivas que realizan las mujeres de Zapotitlán de Vadillo y Tuxpan se confirma lo planteado por diversos analistas en relación a que: “En muchas sociedades, la mujer realiza todo el trabajo reproductivo y la mayoría del trabajo productivo”. Cualquier intervención en una de las áreas repercutirá en las otras.

El *trabajo reproductivo* en estas comunidades se sigue el patrón de la mayoría de las comunidades indígenas rurales del país. Dar a luz a los hijos es fundamental para el desarrollo humano de sus comunidades y familias, ellas lo hacen con la alegría y satisfacción que caracteriza a todas las madres; a partir de ser madres, su rango de actividades se amplía y sus tareas cotidianas incluyen el cuidado de los hijos, la alimentación de la familia —especialmente la del esposo, que debe ir a las labores agrícolas— o las actividades comerciales o de servicio, lavar, planchar, llevar a los hijos a la escuela, surtir la despensa, cuidar el huerto familiar, alimentar los animales de traspatio. Todas estas actividades las realiza de manera simultánea, se apoya por lo general en los hijos menores de diez años, especialmente en las hijas que van aprendiendo los roles tradicionales asignados al género femenino. El trabajo reproductivo, nos dice la UMCN: “es crucial para la supervivencia del ser humano, pero aún no es considerado ‘trabajo real’ y es considerado de las mujeres y las niñas”.

El *trabajo comunitario* en el caso de las comunidades indígenas de Tuxpan y Zapotitlán de Vadillo, se expresa en la organización de las fiestas de los santos patronos; estas actividades son las que mayor dedicación reclaman de las mujeres que aportan a las diversas mayordomías mucho de su tiempo y energía en la elaboración de los diferentes adornos, hechos tanto con papel de china de diversos colores como de flores, que por ser naturales se preparan previamente a la festividad. En ellas recae la confección de los trajes para las danzas tradicionales, tanto para los hombres como para los niños y los de ellas si forman parte del grupo dancístico. La preparación de la tradicional cuachala en Tuxpan, como el tatemado y el pozole en Zapotitlán, comidas que se ofrecen con generosidad en las respectivas fiestas, son preparadas por las mujeres; así mismo, de ellas depende el arreglo de los santos venerados en templos y capillas. El trabajo de las mujeres en la conservación de las tradiciones culturales es voluntario, implica para ellas y sus familias —además de satisfacción— prestigio social al interior de la comunidad.

Parte del arreglo de los lugares para reuniones comunitarias y asambleas (barrer, trapear o regar) se comisiona a las mujeres, lo mismo que la alimentación, si el trabajo es de todo el día.

Estas aportaciones del trabajo de las mujeres no son consideradas como contribución económica a las actividades de la conservación de la cultura comunitaria. Sin embargo, implican una considerable cantidad de tiempo voluntario y es un aporte importante para el desarrollo cultural y la conservación de la identidad de las comunidades.

Actualmente, las mujeres de estas comunidades del sur de Jalisco han iniciado un proceso de relaciones políticas y de trabajos de desarrollo local. Al establecer relaciones con el municipio para la gestión de recursos financieros para las actividades productivas del Fondo de Mujeres, algunas de ellas, particularmente las de Tuxpan, han desempeñado cargos directivos en el Fondo Indígena Nahuatl de Tuxpan, incluso una fue su presidenta y otra participó como regidora en el ayuntamiento.

Otro campo de aprendizaje es el programa Oportunidades, dado que sobre la mujer recae la realización de actividades comunitarias en relación a la salud, la educación y actividades de educación ambiental básicas.

Como se observa, las tareas que realizan las mujeres entrevistadas son actividades que también efectúan los hombres; podemos entonces afirmar que las mujeres participan de los tres tipos de trabajo, y que en la mayoría de los casos lo hacen de manera simultánea, sin desatender el ámbito reproductivo y el comunitario. Aunque en el trabajo reproductivo las mujeres son insustituibles en dar a luz a los hijos, el resto de actividades podría ser compartido por los varones.

En síntesis, en relación a los tipos de trabajo realizados por las mujeres, particularmente en cuanto a la situación laboral, el trabajo de campo evidenció que son mujeres quienes se han incorporado a las actividades productivas de la región de manera importante, 62% respondió que trabaja actualmente y el resto no labora. Algunas de las principales actividades económicas a las que se dedican las encuestadas fueron: la cría de animales de traspatio (22% de las respuestas), el comercio (14.6%), producción y venta de su cosecha (9.8%), junto con otras menciones como actividades de la construcción, del campo, el estudio, que agruparon 19.5%. Priva la concepción de que trabajar significa una remuneración, un ingreso económico; 37 % que se dedica a las actividades del hogar no conceptualiza que su actividad es un aporte importante a la economía y sustento familiares.

La carga laboral de las mujeres de estas comunidades les puede impedir participar en los proyectos de desarrollo sustentable. Si llegan a participar, cualquier tiempo extra que empleen ya sea en tareas agrícolas, productivas, capacitándose o en reuniones, representa menos tiempo disponible para las otras tareas, tales como el cuidado de los hijos o la preparación de las comidas. Por ello es importante seguir desarrollando este tipo de estudios para conocer todo el trabajo que realizan las mujeres en sus comunidades y su verdadero valor, también se requiere este conocimiento para la planificación de proyectos en los que participen hombres y mujeres bajo el principio de equidad de género, reduciendo la carga del trabajo doméstico en las participantes para asegurar su participación social.

Por lo anterior es de gran valor la existencia en estas comunidades rurales indígenas la existencia del Fondo de Mujeres Nahuas del Sur de Jalisco. Su potencial como ámbito de aprendizaje para las mujeres es alto y es una puerta de salida de estas mujeres a las relaciones con la sociedad regional y nacional.

#### *Su concepción sobre el entorno y los recursos de la región*

Durante el desarrollo del proyecto, las mujeres participantes demostraron un amplio conocimiento del entorno y sus recursos naturales, mencionaron alrededor de 50 nombres de árboles y plantas comestibles, 20 de animales domésticos y silvestres y cerca de 15 actividades productivas en torno a ellos.

En lo que respecta a los ríos y el agua de sus comunidades, cerca de 80% opinan que son fuente de vida para ellas y sus familias, al considerar que el agua es necesaria para cubrir las necesidades de subsistencia de sus hogares.

Sobre los cambios del entorno natural, la mayoría identificó modificaciones en relación a lo que observaron en su infancia. Para la señora Cirila, originaria de Zapotitlán de Vadillo, con 47 años de edad, en su niñez y juventud todo era mas tranquilo:

[...] había mas recursos naturales, la comunicación con otros pueblos era difícil y se complicaba el adquirir insumos y materias primas para desarrollar sus trabajos y todo para el desarrollo de una familia —por lo difícil del acceso— y sentíamos que carecíamos de muchas cosas, porque solamente había dos salidas de camiones: uno salía a las cinco de la mañana y el otro a las dos de la tarde; sigue habiendo estas corridas, pero como ya hay personas que tienen camionetas ya se puede ir uno en *raite* y se nos ha facilitado más la vida.

Sobre los cambios, doña Cirila comenta: “El clima ha cambiado mucho. Antes teníamos más periodos de tiempo con fríos. Ahorita ya estamos en febrero y ya hay calor. Antes era más fresco, como todo el mes de febrero y hasta marzo eran muy agradables”. Sobre los efectos en las actividades productivas, señala: “ya casi no llueve, a los cultivos les tienen que poner fertilizantes, porque antes era más natural la tierra, no estaba tan erosionada, —como se dice, desgastada— y ahorita no, si no le ponen fertilizantes pues no producen y eso daña la naturaleza que nosotros tenemos”.

La mayoría de las mujeres consideran que los problemas más urgentes de atender son la contaminación por basura y el deterioro de los ríos, algunos se han secado y otros padecen escasez de agua.

En las diversas actividades del proyecto manifestaron su deseo de tener más capacitación para desarrollar habilidades que les permitan realizar actividades de educación ambiental y desarrollo de proyectos sostenibles. Cabe mencionar que las participantes están interesadas en poder implementar proyectos para el aprovechamiento sustentable de las tierras (combatir la erosión de los suelos), apoyo de pequeños productores, fortalecimiento de la actividad piscícola, establecimiento de cultivos que no sólo sean de temporal y que les proporcionen mayor seguridad alimentaria, actividades de información y formación ambiental, así como contar con un programa para el manejo integral de sus recursos naturales y manejo ambiental.

En resumen, se pudo observar que las participantes están conscientes de los cambios que existen en su comunidad y de las nuevas demandas que existen en ella; como el grave problema de la tala ilegal e inmoderada por parte de los *talamontes*, entre otros. Sin embargo, reconocen que en las comunidades ahora se cuenta con más infraestructura: caminos, luz y agua potable, además de que se han instalado centros de salud, entre otros servicios

### *Su organización y demandas*

Cuando se toma conciencia de las limitaciones individuales de carácter físico, psicológico y se hacen evidentes las limitaciones sociales, los hombres se ven obligados a cooperar. La necesidad de organizarse nace de la necesidad humana de colaborar para obtener un beneficio determinado.

Los especialistas en desarrollo organizacional nos dicen que “en la mayor parte de los casos, esta cooperación puede ser más productiva o menos costosa si se dispone de una estructura de organización”.



Una organización puede ser exitosa si es incluyente y establece una distribución de funciones y responsabilidades de manera equitativa.

Por lo general, los grupos van desarrollando formas de organización que según su grados de maduración podemos analizar como sencillas o complejas; en ambas vemos la determinación de jerarquías necesarias y agrupación de actividades, con el fin de cumplir con sus funciones dentro del grupo social, pues de esta manera la gente se ve obligada a colaborar para poder realizar sus tareas, es obvio que las personas trabajarán con más efectividad si todos conocen el papel que deben cumplir y la forma en que sus funciones se relacionan unas con otras.

Cuando las mujeres son excluidas la participación social y o comunitaria, se está excluyendo a un cincuenta por ciento de la energía social y no se respeta la equidad de género.

En la mayoría de las organizaciones comunitarias se hace evidente que la prioridad la tienen los hombres, ya que se considera que ellos representan socialmente al grupo familiar, tienen el dominio y el poder de decisión en el hogar y realizan las actividades “productivas” (remuneradas). La presencia y participación de las mujeres en las organizaciones comunitarias es fundamental, sin embargo la encontramos ligada a los roles y actividades tradicionalmente femeninas: barren y arreglan los lugares donde se realizan la reuniones, preparan la comida para los asistentes, además cuidan a los hijos y están pendientes de las necesidades de sus maridos, abandonan las reuniones cuando el esposo se retira.

Las mujeres indígenas por lo general están escasamente representadas en las estructuras comunitarias y participan poco en la toma de decisiones, la mayoría de las mujeres indígenas que tienen puestos en las organizaciones comunitarias o son solteras o no tienen pareja.

Un comportamiento muy generalizado en las mujeres indígenas es su miedo a tomar la palabra, a expresar sus opiniones, sus demandas y por lo general se suman a las opiniones de sus maridos; su pasividad en las reuniones las convierte en un número más de la asistencia que sólo justifica el *quórum legal*.

La visión tradicional que prevalece en las comunidades indígenas estudiadas indica que las discusiones y decisiones corresponden a los hombres. Por tal razón, en los talleres realizados a lo largo de este proyecto fue difícil lograr que las participantes hablaran en las actividades que se desarrollaban en plenaria, se sentían más cómodas y relajadas cuando las actividades de taller se daban en equipos o pequeños grupos.

### **3. La importancia de la organización de mujeres: reflexiones finales**

Por lo anterior, cobra importancia la existencia del Fondo de Mujeres Nahuas del Sur de Jalisco, Sociedad Civil, creado en febrero de 2005, con la participación de 12 mujeres indígenas de los municipios de Tuxpan y de Zapotitlán de Vadillo. De las mujeres indígenas fundadoras de esta organización cinco son casadas, cinco solteras y dos son viudas.

La existencia del Fondo de Mujeres Nahuas del Sur de Jalisco como una organización propia ha significado para las mujeres nahuas de estos municipios un espacio de empoderamiento y de aprendizaje en la toma de decisiones y de un proceso de cambio conducido por ellas mismas. Al igual que en otras comunidades indígenas rurales, las mujeres socias del fondo están en el camino de construir una presencia diferente en la comunidad. Como señala Paloma Bonfil: “los liderazgos silenciosos de las mujeres indígenas se han tenido que construir desde la base misma de la cotidianidad y la relación interpersonal con sus parejas y sus familias, a partir de la posición desventajosa de la parte femenina en la construcción complementaria de la socialización indígena”.

Algunas de las fundadoras habían participado en los Fondos Indígenas de Tuxpan y de Zapotitlán de Vadillo; fue su primera incursión entre lo público y lo privado, entendiendo como lo *público* aquello que es de todos y por *privado* lo que es de las personas (Rodríguez y Quintana, 2002). Conformaron estas organizaciones de fomento a la producción y la economía indígenas en una situación desventajosa, la mayoría de las veces como parte de los grupos de trabajo para determinado proyecto. Al separarse y formar una nueva organización, han generado un terreno propio que resulta vital para su desarrollo.

Al analizar el acta constitutiva<sup>6</sup> del Fondo de Mujeres Nahuas del Sur de Jalisco se observa que los objetivos son los mismos que los de fondos

---

6. Objetivos del Fondo de Mujeres Nahuas del Sur de Jalisco: a) Proporcionar la incorporación de la demanda y requerimientos de apoyo para los integrantes de los pueblos indígenas del país, en materia productiva, dentro de los esquemas institucionales de planeación municipal y regional. b) Apoyar a las comunidades indígenas del país, en la realización de programas, proyectos y acciones productivas; técnica, económico, social y ambientalmente viables, que coadyuven a su desarrollo económico y social. c) Contribuir a mejorar las condiciones del empleo, ingreso y bienestar de la población indígena, localizadas en las regiones de atención inmediata y prioritaria. d) Contribuir a que sus comunidades tengan la posibilidad de crear instrumentos financieros a partir de cuotas de recuperación fijadas a cada una de las integrantes, por el propio fondo, a efecto de que éste

similares en el estado de Jalisco y del país. No se incorporó ningún objetivo relacionado con la defensa de los derechos de las mujeres ni con la equidad de género.

No obstante, es un espacio generador de múltiples aprendizajes para las mujeres que lo conforman. La realización de este proyecto es clara muestra del interés por formarse en áreas con las que habían tenido poco contacto.

En los cuatro años que el Fondo ha funcionado, los grupos de trabajo que han constituido son importantes, aun cuando los proyectos que han desarrollado no escapan a la tradicional reproducción de los roles femeninos. Son proyectos de preparación y venta de comida a través de loncherías y pequeños restaurantes, cría de aves, talleres de deshilado, de costura, tiendas de abarrotes, tiendas de venta de ropa. Como se refería en párrafos anteriores, su actividad no escapa al “componente hogar”. Los que se alejan de las tareas destinadas socialmente a las mujeres son los proyectos de cría y engorda de ganado, talabartería, carpintería e invernadero.

De 2004 a 2007 el Fondo de Mujeres Nahuas del Sur de Jalisco ha contado con un importante apoyo financiero para desarrollar proyectos productivos. Sus asociadas han recibido: en 2004, 800,000.00; en 2005, 777,850.00; en 2006, \$689,500.00; en 2007, \$710,000.00. Lo que da un total de \$2'977,350.00.

Los proyectos apoyados han sido 84 y corresponden a los siguientes sectores: 2% agrícolas, 4% agroindustriales, 18% artesanales, 24 % comercialización, 38% pecuario y 14% de servicios.

Para el año 2008 se aspira a una cantidad promedio similar a la de los años anteriores. El tipo de proyectos que se están gestionando no escapan a la lógica de los anteriores, a pesar de que en los talleres realizados expresaron su deseo de aprovechamiento sustentable de las tierras (combatir la erosión de los suelos), fortalecimiento de la actividad piscícola, establecimiento de cultivos para tener seguridad alimentaria. Acompañados de actividades de información y formación ambiental, así como un programa para el manejo integral de sus recursos naturales y manejo ambiental.

---

cuenta con recursos para crear, ampliar, mejorar y consolidar la infraestructura material o humana que el mismo fondo requiera. e) Promover la incorporación de sus comunidades a los esquemas de planeación municipal y regional, para definir estrategias específicas de desarrollo. f) Promover y gestionar la captación de recursos económicos de la parte de los diversos sectores de la sociedad nacional e internacional, donativos y toda clase de aportaciones voluntarias a efecto de destinarlos para el pago de becas educativas, apoyo a actividades de carácter cultural y artístico así como todo tipo de capacitaciones en beneficio de las integrantes del fondo.

Finalmente, es necesario destacar que las mujeres indígenas de Zapotitlán de Vadillo y Tuxpan demostraron tener interés en participar con mayor dinamismo en actividades que les generen un ingreso monetario y en la toma de decisiones de su comunidad, por ello demandan: tener acceso a un mejor empleo, derecho a una vida digna y con bienestar, que no exista ningún tipo de discriminación en la comunidad, contar con suficientes servicios de salud, información sobre los programas de salud orientados al género femenino, desarrollar mejores programas donde se realicen jornadas de salud para la mujer, participación activa en el desarrollo de los planes municipales, e igualdad de oportunidades para obtener recursos y tierras.

La información generada por el presente proyecto puede ser útil para orientar iniciativas de desarrollo que las mujeres indígenas de esta región generen en función de sus necesidades, así como para la formulación de políticas y de planificación ambiental con perspectiva de género. Los resultados apoyan la vinculación de los objetivos y estrategias tanto del Parque Natural Volcán Nevado de Colima, como los del desarrollo de los municipios. La incorporación y empoderamiento de las mujeres indígenas en las políticas públicas y proyectos encaminados al desarrollo local sustentable, sin duda generarán una sinergia importante para el éxito de los proyectos y acciones que se propongan; de hecho, ellas han tomado la iniciativa al agruparse y generar sus fuentes de empleo, iniciado con su organización el proceso de autoafirmación y lucha por el reconocimiento de su papel en la sociedad regional a la que pertenecen. Hay mucho por cambiar y rediseñar en la búsqueda de la equidad de género. Las mujeres indígenas de estos municipios ya iniciaron su camino. La solidaridad social, especialmente la masculina, debe hacerse presente en los proyectos que emprendan las mujeres indígenas del sur de Jalisco.

## **Bibliografía**

- Bifani, Patricia (2003). *Género y medio ambiente*. Universidad de Guadalajara, México.
- Bonfil Sánchez, Paloma (2004). "Obedecer callando o mandando obedeciendo. La conquista de la palabra entre lideresas indígenas". *Revista México Indígena*, núm. 5.
- Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (2006). Programa de Conservación y Manejo Parque Nacional Volcán Nevado de Colima, septiembre.

- González, Fabián y Rosa Rojas (coord.) (2005). “Formación de promotores ambientales indígenas, para habitantes en la Reserva de la Biosfera de la Sierra de Manantlán y su área de amortiguamiento”. Informe final. México, Instituto de Gestión y Liderazgo Social para el Futuro AC, Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, Unión de Pueblos de Manantlán AC, Universidad de Guadalajara, diciembre.
- González, Fabián y Rosa Rojas (coords.) (2005). *Rescate cultural de las plantas alimenticias en la región indígena de Cautitlán de García Barragán, Jalisco*. México, Conaculta-Instituto de Gestión y Liderazgo Social para el Futuro AC-Pacmyc Jalisco-Universidad de Guadalajara, julio.
- INEGI (2005). Principales resultados por localidad (ITER). II Censo de población y vivienda.
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (2005). *Enciclopedia de los Municipios de México*. Gobierno del estado de Jalisco.
- Lorena Aguilar, Itzá Castañeda e Hilda Salazar (2002, 1ª ed.). *En búsqueda del género perdido, equidad en áreas protegidas*. San José, Costa Rica, Ediciones UICN-Absoluto.
- Rodarte, María Elena (2002). *Los recursos naturales de los pueblos indígenas y el convenio sobre diversidad biológica*. México, Instituto Nacional Indigenista.
- Rodríguez, Verónica y Roberto Quintana (2002). “Paradojas conceptuales del género en procesos de cambio de mujeres indígenas y campesinas en el México rural”. *Cinta de Moebio*, marzo, número 13. Facultad de Ciencias Sociales-Universidad de Chile, Chile.
- Secretaría de Gobernación y Gobierno del Estado de Jalisco (1988). *Los Municipios de Jalisco* (colección: *Enciclopedia de los Municipios de México*).
- Toledo, V. Manuel (1997). “Principios para el desarrollo comunitario sustentable”, en *La Jornada*, suplemento “Hojarasca”.
- UICN (2000). *Dos mitades forman una unidad. El equilibrio de las relaciones de género en el desarrollo*. Oficina Canadiense para la Cooperación Internacional y Oficina Regional para Mesoamérica de la UICN.

#### *Direcciones electrónicas*

<http://www.indeso.com.mx>.

[http://semades.jalisco.gob.mx/06/areas\\_jalisco.htm](http://semades.jalisco.gob.mx/06/areas_jalisco.htm).

# Género, migración y salud

## Apuntes para la reflexión

### El caso del estado de Jalisco, México

*Griselda Uribe Vázquez<sup>1</sup>*  
*Karla Patricia Pérez García<sup>2</sup>*

#### **Introducción**

Incorporar la perspectiva teórica de género como una herramienta de comprensión y de análisis de eventos de una sociedad, tales como la migración y la salud, es un reto importante. Sin duda, la perspectiva de género brinda posibilidades y retos metodológicos complementarios a los tradicionalmente utilizados para acercarse a las posibles explicaciones de los mismos.

El concepto de género se constituye, entonces, como un eje integrador que permite discutir y reflexionar sobre las plataformas que soportan la construcción social de hombres y mujeres y sus contextos. A partir de su acercamiento metodológico a ese proceso de construcción, se puede establecer una postura crítica de la sociedad en un sentido amplio y en los diversos sectores, público y privado.

Es frecuente que en el discurso político, social y hasta académico, el vocablo *género* se utilice como sinónimo de “cosas de mujeres” o de “estadísticas de hombres frente a mujeres”, lo que sin duda lo ha limitado.

- 
1. Profesora Investigadora y Coordinadora del Programa Interdisciplinario de Estudios de Género del Departamento de Estudios Regionales-INESER del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara.
  2. Licenciada en Economía por la Universidad de Guadalajara y asistente de investigación.

Esta colaboración tiene la intención de abrir el diálogo para incorporar eventos sociales como la migración y la salud a la mirada que nos permite el género como perspectiva teórica de análisis, surgida desde la sociología feminista, que como tal va mucho más allá y se introduce en la discusión y reflexión del orden social establecido.

El documento que aquí ponemos a su consideración se encuentra integrado por los siguientes apartados: en primer lugar, ponemos sobre la mesa los conceptos de los cuales partimos para tratar de introducir la discusión; en segundo, la descripción de algunos indicadores sociodemográficos que puedan incorporar elementos de confrontación para el análisis, y finalmente un apartado de consideraciones en torno a la incorporación de la perspectiva de género, sus alcances, sus limitaciones.

## **Los conceptos**

### *Migración*

La migración es un fenómeno demográfico que se presenta a lo largo de la historia de la humanidad en formas y grados muy diversos, desde los movimientos por construir un mejor espacio de convivencia hasta aquéllos que se enmarcan en periodos de conquista territoriales; al decir de Rico<sup>3</sup>, también hay que incluir la migración ecológica, es decir, aquella que se da en periodos de desastres naturales en las zonas de origen (terremotos, huracanes, erupciones volcánicas) que hace que las personas busquen otros sitios de mayor seguridad para la vida.

Es así, entonces, a la migración se le define como: “el cambio de residencia habitual mediante un desplazamiento de una unidad geográfica a otra (país, entidad federativa, municipio o delegación)”,<sup>4</sup> se trata de proceso dinámico que asume ritmos, direcciones, magnitudes y características distintas, por lo tanto también sus impactos ocurren en esas direcciones.

Existen dos tipos de migración:

- 
3. María Nieves Rico (consultora de CEPAL), “Género, desarrollo y medio ambiente”, ponencia presentada en el Seminario Permanente “La manera de observar los géneros. Vicisitudes, retos y propuestas teórico-metodológicas”. Zapopan, Jalisco, CUCEA, UdeG, junio de 2008.
  4. INEGI, *XII Censo General de Población Vivienda 2000*, “Glosario”, p. 1076.

La *permanente* es aquella en la cual quien migra establece, legal o ilegalmente, su residencia en el lugar de absorción, sea el extranjero o la ciudad, integrándose a la cotidianidad y costumbres de la sociedad a la que llega.

La *temporal* es aquella que quien migra se establece, legal o ilegalmente, en forma temporal, ya sea en el extranjero o en la ciudad, por diversos motivos: haber sido empleado para un tiempo determinado o bien porque no logra adaptarse a las tradiciones y costumbres de la sociedad de absorción y regresa a su ciudad de origen.

Tratando de facilitar el estudio de estos movimientos, han surgido diversas interpretaciones teóricas que proponen conceptos y tipologías para explicar estos tipos de flujos migratorios. Sin que esto sea el objetivo principal de la presente colaboración, es necesario conocer algunas de ellas; por ejemplo, la categoría “migración permanente o definitiva” domina las explicaciones que dan cuenta de las migraciones que durante el siglo XIX y principios del siglo XX partieron de Europa al continente americano.

La “migración temporal o circular” explica desplazamientos que se caracterizan por la permanencia temporal y el retorno de los migrantes a su comunidad de origen, como el caso de los mexicanos que por temporadas se desplazaban a trabajar en las zonas rurales sureñas de los Estados Unidos a principios del siglo XX. Si bien estos conceptos siguen vigentes, al igual que los procesos migratorios que explican, se han enriquecido por nuevas categorías que dan cuenta de los flujos migratorios en el contexto de la globalización.<sup>5</sup>

Sin duda los movimientos de población traen aparejados otros efectos, es decir, no sólo aquéllos que pueden ubicarse en la medición de los habitantes en una población particular —en el sentido del decremento por la salida de ellos, así como en el aumento por su presencia en otro lugar—, sino que gracias a esos desplazamientos traen consigo un bagaje simbólico de su entorno, a través de los valores, cultura e información que portan, incorporándolos a los que se adquieren del lugar de absorción.

Lo anterior muestra un proceso dinámico, donde la importancia y la gravitación de cada uno de los factores en la decisión de migrar varía en el transcurso del tiempo y de los diferentes grupos de edad de quienes migran, así como del sexo.

---

5. Canales, Alejandro I. y Christian Zolniski, *Comunidades transnacionales y migración en la era de la globalización*, p. 6.3.2.



Quienes migran lo hacen por diversas razones, entre ellas las económicas, que se explican a partir del crecimiento de la fuerza de trabajo mexicana y la profunda reestructuración productiva, las crisis económicas recurrentes de los últimos dos décadas y las devaluaciones constantes del peso; de igual manera se reconocen las culturales, enmarcadas en una forma de migrar tradicional de familias que tienen en esa acción la construcción de su identidad —es decir, que los hombres jóvenes se vayan al “norte” o “a buscar la vida”,<sup>6</sup> aunque no exista una necesidad económica familiar, es una cuestión de estatus—; y finalmente, factores que hasta ahora se reconocen como los que se encuentran fuertemente ligados a encontrar sitios más seguros de vida desde la perspectiva de riesgos ambientales.

Cualesquiera que sean las razones para migrar, los efectos que han provocado sobre las tradiciones de las familias y comunidades rurales han sido muy amplios y diversos, desde las diversas formas de relaciones que se establecen entre sus miembros hasta efectos particulares en la salud de los individuos, sobre todo de quienes asumen roles dentro del grupo familiar, que tradicionalmente no eran los que realizaban. En este contexto, las mujeres han desempeñado un papel crecientemente importante dentro de sus familias, tanto por preservar la unidad familiar y por su papel en la comunidad como por ser ellas quienes vienen a prolongar, en muchas ocasiones, la misma tradición de migrar, así como incorporarse cada vez más a los grupos que migran.

### *Salud*

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS),<sup>7</sup> organismos rectores, a nivel mundial y latinoamericano, de las cuestiones en torno a la salud de las poblaciones: “[...] La salud es un estado general de bienestar físico, mental y social y no la mera ausencia de enfermedad”. Queremos subrayar del contenido de este concepto la intención de integrar de manera horizontal lo social con lo físico y lo mental; estos últimos aspectos entrañan una cuestión más individual pero reflejan lo que sucede en el ámbito de lo social.

Es así que la salud implica un conjunto de condiciones y factores para poder cumplir con el precepto que su concepto implica. Por otra parte,

---

6. **OJO: REFERENCIA PENDIENTE.**

7. Organización Panamericana de la Salud-UIPES-Editorial de la Universidad de Puerto Rico.

como estado —participio pasivo del verbo “estar”— indica una acción que permite llegar al estado armónico en los diferentes estratos que la conforman, es decir: estar saludable o tener salud en lo físico, mental y social, y que puede —en un momento dado— ser diferente en el tiempo.

Este concepto, sin duda, deja a poblaciones fuera de las posibilidades de ser consideradas sanas, y esto no solo desde el sentido estricto de la biología, sino también de lo social. Por lo tanto, no puede ser visto de manera fraccionada sino como el resultado de una serie de factores que convergen como una unidad, que es parte fundamental para que una sociedad llegue a obtener un desarrollo pleno y productivo. Al integrar esta unidad, se requiere proponer un concepto que responda a ese desarrollo, por lo que, para esta colaboración, salud es la condición individual y social que permite potenciar las capacidades para el desarrollo.

En ese sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) propone: “La promoción de la salud es la acción social, educativa y política dirigida a incrementar el nivel de salud de la población [...] la promoción de la salud es un proceso de activación de las comunidades, dirigentes, políticos, profesionales y población a favor de políticas, sistemas y modos de vida saludable”.<sup>8</sup>

En la Quinta Conferencia Mundial de Promoción a la Salud, efectuada en la ciudad de México DF, en el año 2000, la Directora General de la OMS, amplía este concepto al declarar que:

[...] promover la salud es habilitar a las personas para que mantengan la mente y el cuerpo en condiciones óptimas durante el tiempo más largo posible. Eso significa que las personas saben mantenerse sanas. Significa que viven condiciones tales que los modos de vida sanos son viables. Significa que está en sus manos el hacer elecciones saludables. En efecto, la promoción de la salud tiene que ver con la adopción de decisiones: en la familia, en la sociedad y en el Estado. Tiene que ver con la adopción de decisiones en las instituciones internacionales, ya se ocupen éstas del desarrollo, del comercio, de la salud o de las finanzas (Harlem, 2000).

Esta declaración sin lugar a dudas retoma las ideas fundamentales que se discutieron en Alma Ata, a principios de los años ochenta, en las que se hacía énfasis en la necesidad de incorporar en una propuesta integradora a los diversos espacios de desarrollo de los individuos, tales como: el hogar,

---

8. Organización Panamericana de la Salud (2001). Comunicación e Información de la Mujer AC. Urgen programas de educación para la salud pública a los sectores más vulnerables de la población: <http://www.cimac.org.mx/noticias/01un/01061504.html>.

la familia, el lugar de trabajo y las escuelas, sobre todo para los países en desarrollo, como la única alternativa viable para elevar el nivel de salud de la población.

De igual manera, el doctor González, en la Quinta Conferencia Mundial de Promoción de la Salud señala: “[...] la promoción de la salud es una respuesta social organizada, multisectorial y multidisciplinaria para mejorar la salud y el bienestar de la sociedad. Es una “estrategia integral” promisoriosa, plena de potencialidades para crear poblaciones más saludables a través de programas concretos” (González, 2000).

En los últimos tiempos, se hace hincapié en la necesidad de ligar de una manera articulada a la sociedad en la procuración de su salud, quedando de forma oficial señalado en la Carta de Ottawa como sigue: “[...] una buena salud es un recurso de primera importancia para el progreso social, económico e individual y constituye ella misma un aspecto de la calidad de vida. Los factores políticos, sociales, culturales, ambientales, biológicos y comportamentales pueden todos ellos intervenir a favor o en detrimento de la salud” (Ottawa, 1986).

Cada vez más se reconoce la necesidad de incorporar elementos que desde lo social den cuenta de las condiciones de salud de los individuos; sin duda, aquí resurge lo que desde la perspectiva de la medicina social se viene discutiendo desde hace décadas y que tiene que ver con la ponderación de las características de lo biológico frente a las condiciones de lo social.

## *Género*

### *De lo biológico a lo social*

El vocablo “género”, que tan en boga se ha puesto en los últimos años, tanto en el discurso político como entre el gremio intelectual, es un concepto que surge de las propuestas de la sociología feminista, cuyo objetivo fundamental se centra en entender y explicar el orden social desde una perspectiva alternativa a la tradicional.

Desde los tiempos más antiguos, se ha tratado de explicar y conformar un bagaje científico que sustente las diferencias entre hombres y mujeres, alrededor principalmente de las características biológicas. Esta diferencia biológica es fortuita, ya que nadie al momento de la concepción elige cuál papel dentro de la reproducción y de las relaciones sociales le gustaría tener.

La filosofía, la religión, la psicología y la misma biología a través de la historia han dejado testimonio de lo anterior. Es evidente que independientemente de dónde surja la explicación, ésta se sustenta en la diferencia de los órganos reproductores. Aristóteles, Freud, Santo Tomás —por mencionar algunos— han sentado las bases para conformar la idea que ha informado el pensamiento de la sociedad occidental con respecto a la diferenciación sexual y justificando la inferioridad de la mujer con relación al hombre (Beauvoir, 1989). Este precepto ha permanecido hasta nuestros tiempos.

Hombres y mujeres, en cualquier sociedad, transitamos por un proceso de socialización que es determinado desde el momento del nacimiento de forma diferente y desigual; no es lo mismo nacer mujer que hombre. Ser femenina o masculino resume en una palabra conceptos y procesos simbólicos —y otros no tanto—, que van desde el lenguaje, la posibilidad de acceder a formas diferentes de reglamentación social, de producción y reproducción. Es decir, el proceso de socialización de género, aprendido y aprehendido a lo largo de la vida. En ese sentido, podríamos ubicarlo en un sistema que, en palabras de Barroso, “[...] va más allá de explicaciones unidireccionales y engloba la noción de contradicción” (Barroso, 1993).

Los trabajos de la antropóloga Margaret Mead, llevados a cabo en la década de los años treinta entre algunas tribus africanas, muestran que las relaciones que establecen las mujeres frente a los hombres no son de sumisión de unas ni de dominación de los otros, sino un entramado de jerarquías que reconocían a las mujeres en igualdad de valor social que los hombres, aunque no necesariamente realizaban las mismas labores.

Propicia la discusión y reflexión en torno a la explicación de las diferencias existentes entre los hombres y las mujeres, confrontando las que hasta ese momento se tenían en los contextos occidentales y urbanos, y que giraban fundamentalmente en torno a las comparaciones de las características físicas externas como: fuerza física frente a la debilidad muscular, habilidades matemáticas frente a las expresiones emocionales e incluso el peso del cerebro de unas y de otros.

Cuarenta años después, en la década de los setenta, y gracias al trabajo de un grupo de investigadoras orientadas fundamentalmente a analizar y plantear el quehacer de la mujer en la sociedad, se arraiga el concepto de género, que según Comas: “[...] sirve para referirse al carácter eminentemente social y cultural de los roles y atributos que se asocian a hombres y mujeres, diferenciándolos así del sexo, que es un concepto biológico” (Comas, 1995).

Es decir, los roles son asignados dentro de una estructura de funcionalidad de acuerdo a las características femeninas o masculinas que nos otorgan la presencia de uno u otro aparato reproductor desde el nacimiento. Podemos decir que se aprende desde la niñez el rol asignado por la sociedad, tanto para hombres como para mujeres. Se vive un proceso de interiorizar las normas sociales y, en ese sentido, las mujeres son socializadas de manera que se ven a sí mismas a través de los ojos de otros.

Género es, al decir de Scoth: “[...] un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos [...] y como] una forma primaria de relaciones significantes de poder. Los cambios en la organización de las relaciones sociales corresponden siempre a cambios en las representaciones del poder, pero la dirección del cambio no [es] necesariamente en un solo sentido” (Scoth, 1997).

Este concepto de género abre el panorama de reflexión en torno a la convivencia cotidiana, con respecto a las circunstancias que rodean al ser hombre y ser mujer en una sociedad, y que a su vez permite condiciones desiguales para hombres y mujeres en las formas de migrar o en los factores diferenciados para estar sano, enfermar o morir; como producto no meramente de un hecho biológico aislado, sino como una determinación histórica y social.

En ese sentido, el vocablo género tiene una acepción más allá de lo que el vocablo sexo implica, por lo tanto queremos enfatizar que para esta colaboración: *género y sexo no son sinónimos, ni mucho menos género es exclusivamente incorporar a la mujer como el elemento de la discusión, sino desentrañar las relaciones de poder que determinan las desigualdades e inequidades.*

### *Género, migración y salud*

Para lograr la integración de estos conceptos, que parten de poner en la mesa de la discusión los hechos que ocurren en la sociedad y que tienen un referente en las cotidianidades de hombres y mujeres, desde una perspectiva de interacción de los diversos actores sociales, retomamos la *categoría de género* no como un punto de llegada del análisis de los hechos, sino como punto de partida que abre el panorama a situaciones que en muchas ocasiones se encuentran fuertemente ligadas a las desigualdades entre hombres y mujeres, las que por lo general desembocan en inequidades las cuales determinan un perfil de migrar, enfermar y morir.

El género como guía de las reflexiones y discusiones, de los movimientos migratorios y los efectos que en sus condiciones de salud puedan tener, nos acerca a los factores o presiones sociales que existen para que operen de manera diferente si se trata de hombres o de mujeres; a sus roles sociales y familiares; así como a las relaciones de desigualdad establecidas en sus sociedades de origen y en sus propios grupos familiares.

Por otro lado, acercarse a la migración como un proceso desde la perspectiva de género permite analizar la dinámica diferencial que enfrentan los y las integrantes del grupo doméstico, los efectos en la redistribución del trabajo, en el acceso y control de los recursos como las remesas y otras prebendas, así como en la condición y posición de las mujeres dentro de su propio grupo familiar y social. A lo anterior hay que sumar los riesgos a la salud que enfrentan hombres y mujeres cuando migran. Un tema que siempre se ventila en este rubro es el VIH/sida como una espada que pende sobre las cabezas de quienes migran, pero sin duda en esto tampoco es lo mismo ser hombre que ser mujer: en muchas ocasiones para ellas es producto no de una relación riesgosa pero consensuada, sino de enfrentar violaciones sexuales como parte del itinerario que deben seguir para llegar a su destino final.

En este tenor, también hay que considerar las condiciones de salud de las personas que se quedan en el lugar de expulsión, y que principalmente son mujeres, niños/as y ancianos/as, quienes tienen que asumir roles que no son asignados tradicionalmente por la sociedad, siendo vigilados y sancionados por sus pares en el cumplimiento de los mismos, lo que conlleva hacerlo en el marco de lo establecido dentro de su construcción social de ser hombre o mujer, pero también actuar en otros roles a los que tradicionalmente se han visto ajenos, como es el caso de la mujer que queda a cargo de la familia —en todos los sentidos—, o del hijo mayor que asume la jefatura, por mencionar algunos.

Como ejercicio que permita objetivizar esta posible integración conceptual y en aras de introducir la discusión en un entorno particular, retomamos la estructura poblacional del estado de Jalisco, a través de algunos indicadores, tales como: a) Población total por edad y sexo y por grupo quinquenal y sexo; b) Población de 10 a 59 años (edades con potencial de movimiento) por anualidad y sexo y por quinquenio y sexo.

### *Indicadores de la estructura de la población jalisciense*

En este apartado no se trata de hacer un estudio exhaustivo de la migración en el estado de Jalisco, sino mostrar a través de la distribución de su población, entre hombres y mujeres, su potencial para incorporarse a las filas de los flujos migratorios.

Fundamentalmente dos movimientos impactan en la estructura de la población: el decremento y el incremento, uno habla de disminución, ya sea por efectos de la mortalidad y de la emigración y el otro tiene que ver con el aumento por nacimientos e inmigración.

En ese sentido, nos acercamos a la estructura de la población con el objetivo de identificar los movimientos en el incremento o decremento de la población jalisciense en una década, entre 1995 y 2005; para este propósito, tomamos como base los datos recogidos en el I y II conteos de población (1995, 2005) y el XII Censo de Población y Vivienda (2000) realizados por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI, hoy INEG).

En el primer cuadro se encuentra la información de la distribución total de la población por grupos quinquenales y por sexo, comparada por los tres periodos en estudio.

Es importante rescatar dos datos de esta información: el decremento de la población en Jalisco de manera general, es decir, en una década el grupo de 0 a 4 años marca un franco descenso, y en 1995 una marcada disminución de la presencia de hombres a partir de los grupos quinquenales de 25 a 59 años; este movimiento poblacional no tiene un continuo 2000 y 2005, en donde se muestra que la disminución de la población se da en grupos quinquenales de mayor edad. Por otro lado, las mujeres muestran muescas de decremento mucho más constantes que los hombres con respecto a los grupos quinquenales que se encuentran involucrados (véase cuadro 1). Esta orientación se muestra mucho más clara en las siguientes figuras.

Se construyeron pirámides poblacionales que nos muestran la distribución por edad y sexo, así como el incremento/decremento, por edad y por grupos quinquenales tanto para la población en general como para un grupo particular de interés, como se muestra en la siguiente información.

En primer término se encuentran los datos desagregados por edad y por sexo en los años de estudio.

Cuadro 1.  
Distribución total de la población en el estado de Jalisco por grupos quinquenales y sexo

	1995		2000		2005	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
0 - 4 años	5.9583294	5.7525100	5.6564202	5.4677775	5.0745892	4.9116921
5 - 9 años	6.0852661	5.8984914	5.7804158	5.6126524	5.1835033	5.0159854
10 - 14 años	6.0550216	5.8825513	5.6751010	5.5367429	5.2463873	5.0793581
15 - 19 años	5.5590088	5.7392071	5.2460439	5.4083343	4.9013398	5.0173923
20 - 24 años	4.8713308	5.4004756	4.3682998	4.9595366	4.2338746	4.6769804
25 - 29 años	3.7721643	4.2818305	3.9304480	4.4402232	3.6521753	4.1063738
30 - 34 años	3.2303174	3.6647897	3.3514700	3.8169238	3.5628254	3.9835678
35 - 39 años	2.8879138	3.2150783	2.9521819	3.3391479	3.1315234	3.5137741
40 - 44 años	2.3315456	2.5275672	2.5095057	2.7839599	2.6514811	2.9738543
45 - 49 años	1.9231116	2.0445235	1.9792781	2.1994140	2.2149363	2.5055712
50 - 54 años	1.5573570	1.6542996	1.7078767	1.8507270	1.8657715	2.1021864
55 - 59 años	1.1492235	1.2433118	1.2949854	1.3905405	1.4690364	1.6115548
60 - 64 años	0.9799745	1.1094817	1.0462509	1.1781869	1.2114282	1.3444976
65 - 69 años	0.7483005	0.8437742	0.8018504	0.9076555	0.8787768	0.9888016
70 - 74 años	0.6238174	0.6989112	0.6198037	0.7117682	0.6637478	0.7586810
75 - 79 años	0.4182985	0.4674374	0.4748021	0.5330432	0.4766804	0.5508942
80 - 84 años	0.2754217	0.3318881	0.2821575	0.3420594	0.3180486	0.3950171
85 y más	0.2361139	0.3077359	0.2708161	0.3516766	0.2831558	0.3725204

Fuente: INEGI, I y II Censo de Población de 1995 y de 2005, respectivamente.  
INEGI Censo de Población y Vivienda 2000.  
Elaboración Propia



Las pirámides por edad y sexo muestran que la población se encuentra en una primera etapa de transición, donde en todo el periodo la mayor cantidad de mujeres son niñas de 4 años (1.2251%, 1.1279% y 1.0486%, respectivamente para cada conjunto de datos), no así para los hombres: en 1995 los niños de 10 años eran mayoría (1.2722%), en 2000 los de 4 años (1.1705%) y en 2005 los de 12 años (1.0786%). Al hacer la comparación podemos ver que nacen más hombres que mujeres porque en las primeras edades es constante la mayoría de niños, al llegar a los 16 años hay un decremento en la población masculina, de tal manera que la proporción se invierte, porque las tasas de mortalidad infantil que son mayores en hombres y porque actualmente se reconoce que la mortalidad por accidentes o hechos violentos incluye a los grupos de niños de 9 a 14 años.

Respecto al grupo de interés, la mayoría de población masculina se concentra entre los 10 y los 12 años, en cambio la femenina entre los 10 y los 18 años, como se puede ver de manera gráfica.

En las siguientes figuras se muestra claramente un rápido decremento de la población masculina frente a la femenina, tanto por grupos quinquenales como por anualidad.

Estas imágenes se preservan a lo largo del tiempo y cinco años después esa misma tendencia persiste, como se puede observar donde se muestra la información para el año 2000.

Al construir las pirámides generales se puede ver claramente que la cantidad de individuos disminuye con mayor rapidez en las edades productivas y reproductivas. Dos eventos marcan la disminución de una población, la muerte y la migración, siendo notorios las edades que marcan el evento del decremento; por lo tanto, para efectos de esta colaboración y poderlo ligar con el potencial migratorio nos concentramos en la población en edades entre los 10 y los 59 años, que son los grupos que potencialmente tienen la capacidad para moverse de su lugar de origen.

En la imagen se compara a estos grupos de edad a lo largo de los tres periodos de tiempo. Se hace patente su incremento en el estado de Jalisco a lo largo de la década, lo que nos sigue hablando del proceso de envejecimiento poblacional, con todas las implicaciones que conlleva, tales como: demanda especializada en salud y trabajo, así como en las estructuras de zonas de residencia, por mencionar algunas.

Figura 1.  
Pirámides poblacionales por edad y por sexo para Jalisco en 1995, 2000 y 2005

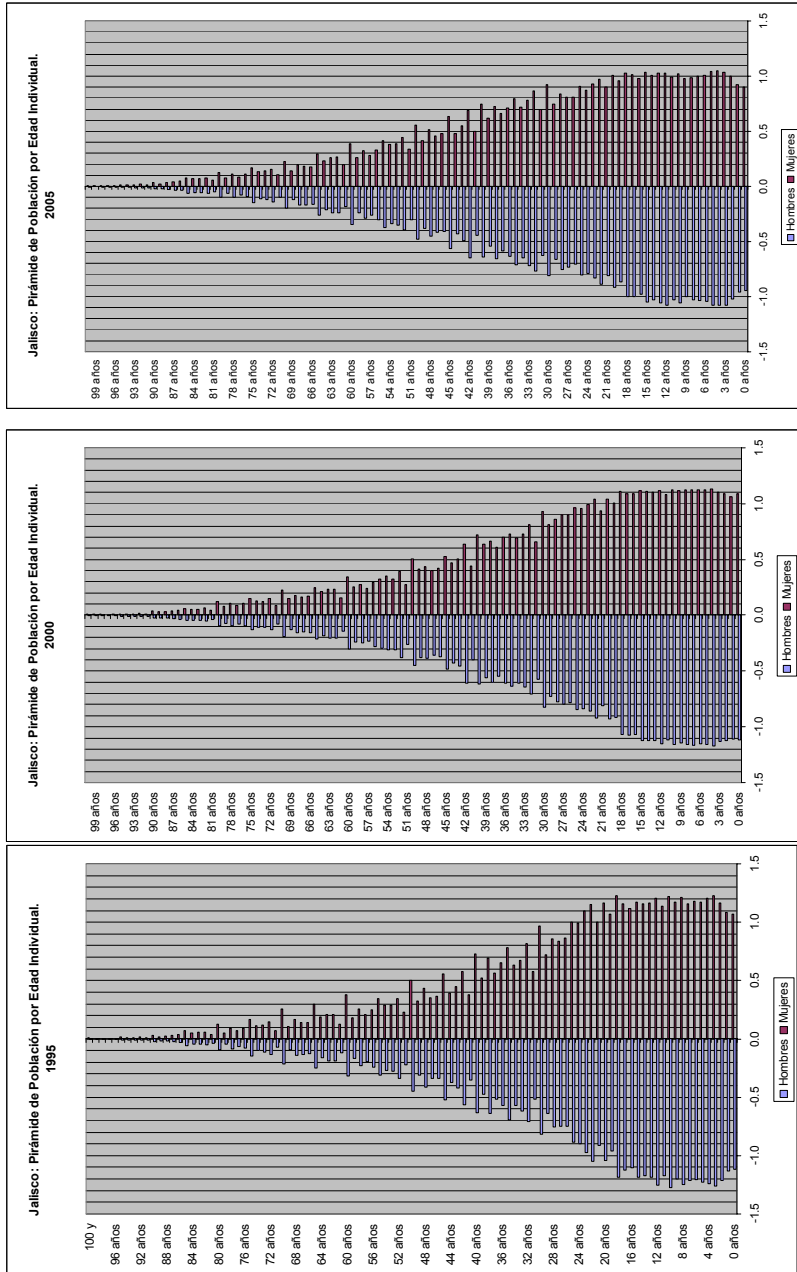
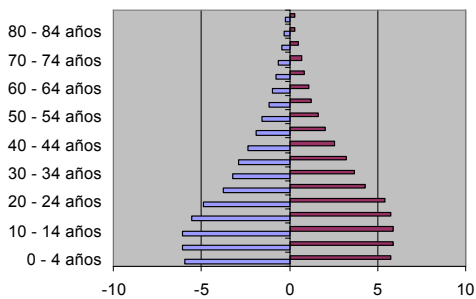
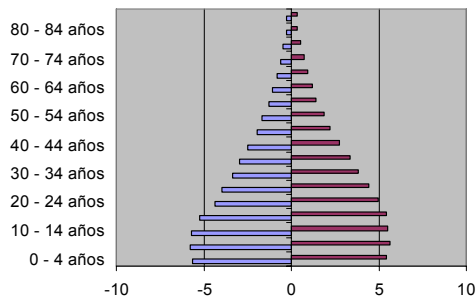


Figura 2.  
Pirámides poblacionales por grupos quinquenales y por sexo,  
para Jalisco en 1995, 2000 y 2005.

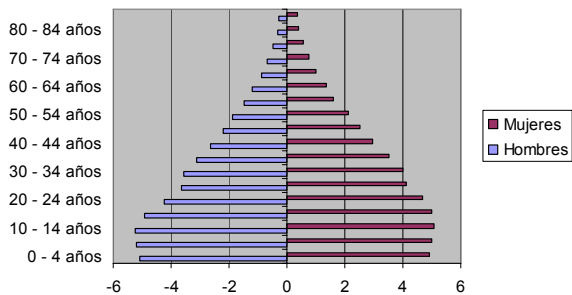
Jalisco. Pirámide de población por grupo quinquenal. 1995



Jalisco. Pirámide de población por grupo quinquenal. 2000



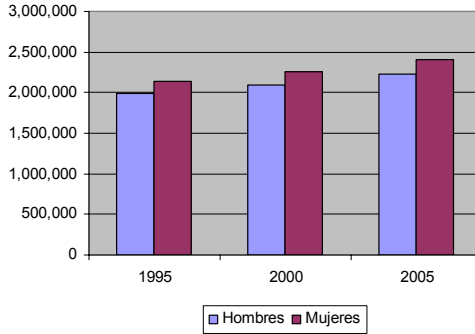
Jalisco. Pirámide de población por grupo quinquenal. 2005



Fuente: INEGI, I y II Censo de Población de 1995 y de 2005, respectivamente.  
INEGI Censo de Población y Vivienda 2000.  
Elaboración propia.

Figura 3.  
Distribución de la Población de Jalisco por los grupos de edad de 10 a 59 años en 1995, 2000 y 2005

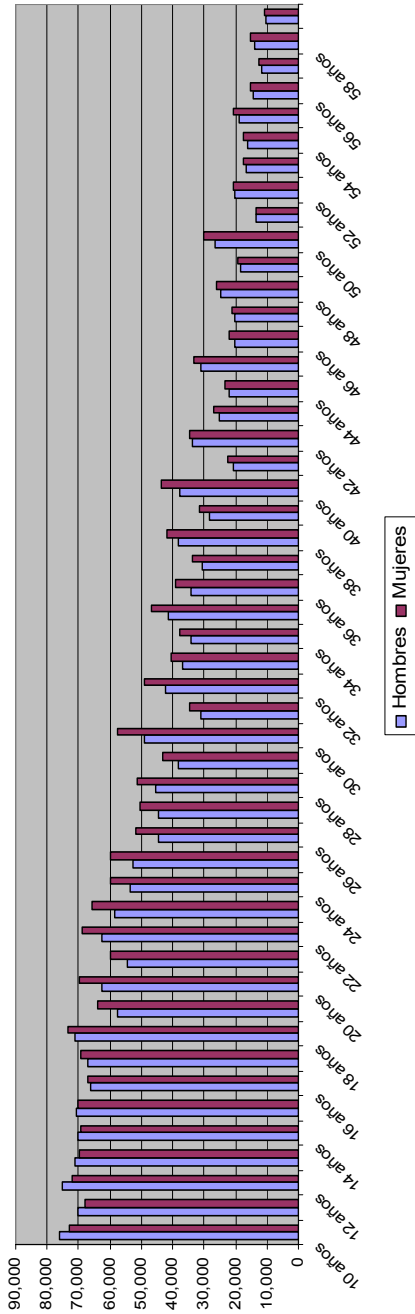
Jalisco. Piramide de población por grupo quinquenal. 1995



Fuente: INEGI, I y II Conteo de Población de 1995 y de 2005, respectivamente.  
INEGI Censo de Población y Vivienda 2000.  
Elaboración propia.

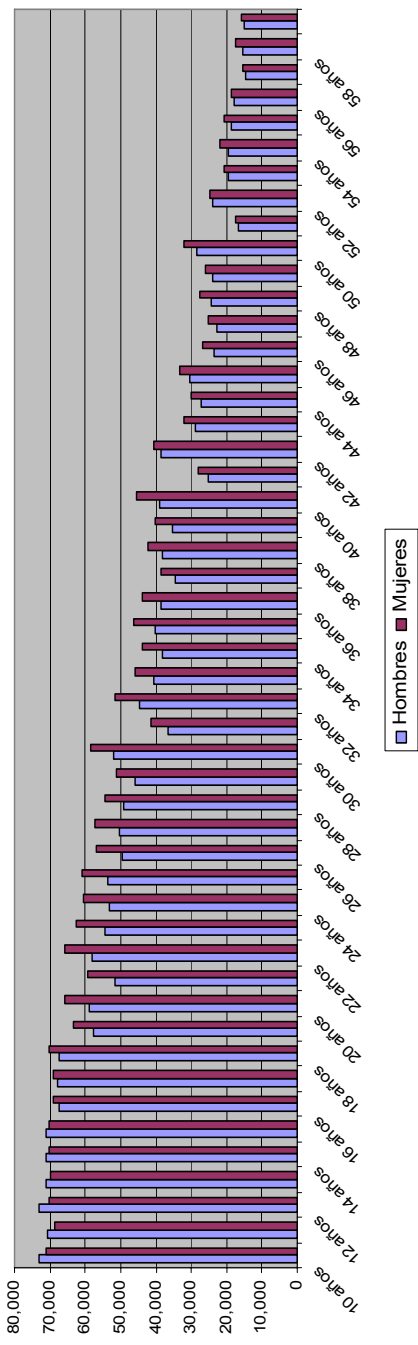
Tratando de tener una fotografía que incluya otros ángulos de estos grupos poblacionales, se construyeron gráficas comparativas por edad, sexo y por periodo de estudio, tanto desagregada por edad y sexo como por grupos quinquenales y por sexo. Se observan cambios en las tendencias de movimiento entre hombres y mujeres a lo largo de los periodos de estudio. En las siguientes tres gráficas se muestra el total de la población de Jalisco, observamos que existen disminuciones importantes en ciertas edades que corresponden a los 31, 41 y 51 años para todos los datos. Los hombres tienen una tendencia de mayor decremento frente al grupo de mujeres; sin embargo, los grupos femeninos tienen un quiebre a partir de los 16 años, presenta picos empinados hacia la baja. En cambio hay picos al alza en las edades anteriores y posteriores, tales son los 30, 32, 40, 42 con diferencia entre 0.15% y 0.2% entre un año y el otro. Qué ocurre para que estos movimientos se den, no es motivo de esta colaboración, no obstante sí queremos señalarlo como un dato por considerar en posteriores investigaciones.

Gráfica 4.  
Distribución de la población de Jalisco por edad y sexo en 1995



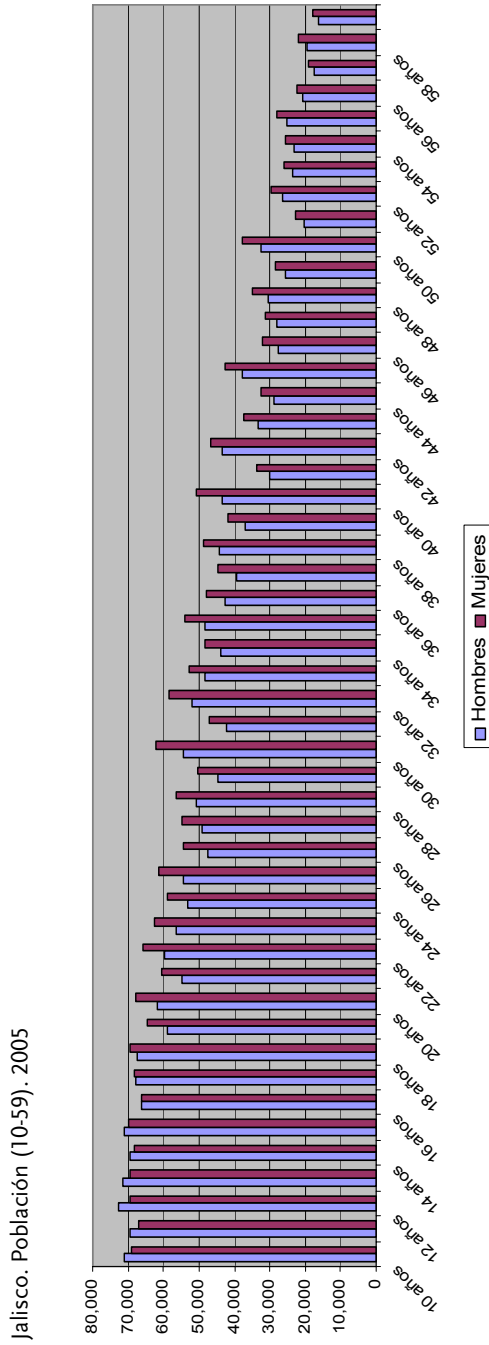
Fuente: INEGI, I y II Censo de Población de 1995 y de 2005, respectivamente.  
INEGI Censo de Población y Vivienda 2000.  
Elaboración propia.

Gráfica 5.  
Distribución de la población de 10 a 59 años de Jalisco por edad y sexo en 2000



Fuente: INEGI, I y II Censo de Población de 1995 y de 2005.  
INEGI Censo de Población y Vivienda 2000.  
Elaboración propia.

Gráfica 6.  
Distribución de la población de Jalisco por edad y sexo en 2005



Fuente: INEGI, I y II Censo de Población de 1995 y de 2005, respectivamente.  
INEGI Censo de Población y Vivienda 2000.  
Elaboración propia.

Por otro lado, al comparar la información por sexo entre los periodos de estudio, se nota una tendencia a la baja para los dos sexos. Se muestra que en 1995 había más población —tanto masculina como femenina— en los primeros datos del grupo de interés y menos en los últimos datos. En 2000 hay menos hombres y mujeres que en 1995, pero más que en 2005 hasta los 31 años, a partir de ahí se cruza y en el mismo año hay más individuos que en 1995 y menos que en 2005. Las pendientes de los hombres están más empinadas entre los 16 y los 26 años, a diferencia de las pendientes femeninas que son más suaves hasta los 25 años y a partir de ahí se empina hasta los 51 años.

Esta información orienta hacia la posibilidad de que los hombres se muevan en edades tempranas mientras que las mujeres lo hacen en edades un poco más avanzadas, coincidiendo con sus edades productivas y reproductivas.

Todo ello se puede ver más claramente en las gráficas por sexo y grupos quinquenales de edad, donde el cruce entre 1995 y 2000 se produce en el quinquenio 25-29 y el cruce entre 1995, 2000 y 2005 ocurre en el quinquenio 30-34. Las líneas son parecidas porque tienen la misma pendiente, pero entre ellas se distinguen claras diferencias, tanto al comparar entre sexos como entre periodos de tiempo.

En estas tres figuras se constata la tendencia de disminución de los hombres y las mujeres dentro de la estructura de la población jalisciense al interior de los grupos que potencialmente tienen la capacidad de movimiento. Hay que señalar que las mujeres en edad productiva y reproductiva son las que muestran los decrementos.

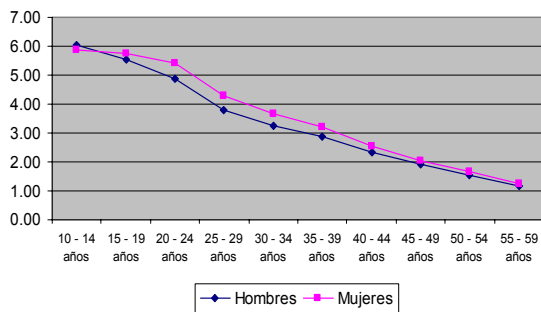
Cuando comparamos el total de población masculina y el total de la población femenina, por grupos de edad y por tiempo en estudio, se encuentran imágenes contrastantes: mientras que se muestra una curva cóncava para los hombres, las mujeres dibujan una convexa, lo que nos dice que en 2000 se fueron más hombres y había más mujeres en el estado con respecto a la cantidad de personas en estas edades.

Por otra parte, si se contrarresta el grupo con la población total de cada periodo encontramos que la curva femenina sigue siendo convexa pero con una mayor caída hacia el año 2005. La de los hombres es diferente, deja de ser cóncava para adquirir una pendiente negativa. Por lo tanto en 2005 migraron ambos sexos, la diferencia para cada año entre éstos es de 3.35, 3.94 y 3.85 respecto a las personas dentro del grupo en 1995, 2000 y 2005, respectivamente. Para los mismos años la diferencia respecto al total fue de 2.31, 2.71 y 2.64, lo que significa que en 1995 fue más cercana la proporción entre los sexos, como se muestra en las últimas figuras.

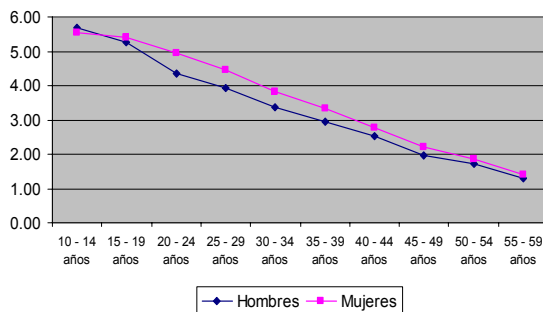


Figura 7.  
Distribución porcentual de hombres y mujeres  
en 1995, 2000 y 2005

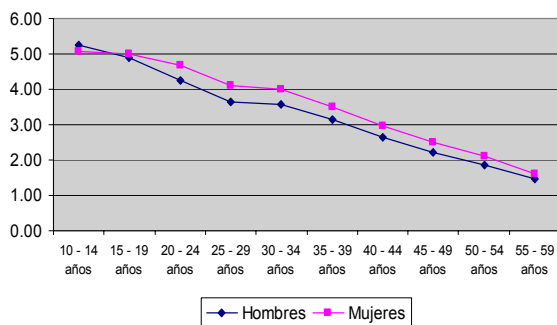
Jalisco. Porcentaje de población por grupo quinquenal(10-59). 1995



Jalisco. Porcentaje de población por grupo quinquenal(10-59). 2000



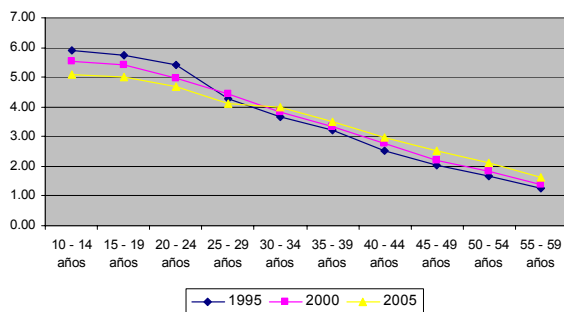
Jalisco. Porcentaje de población por grupo quinquenal(10-59). 2005



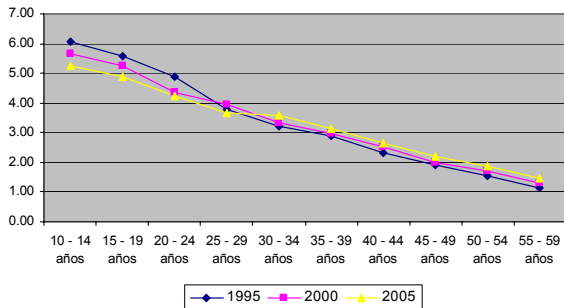
Fuente: INEGI, I y II Censo de Población de 1995 y de 2005.  
INEGI Censo de Población y Vivienda 2000.  
Elaboración propia.

Figura 8.  
Distribución de la población femenina y masculina por grupos quinquenales en 1995, 2000 y 2005

Jalisco. Población femenina por edad quinquenal. 1995-2005



Jalisco. Población masculina por edad quinquenal. 1995-2005



Fuente: INEGI, I y II Censo de Población de 1995 y de 2005, respectivamente.  
INEGI Censo de Población y Vivienda 2000.  
Elaboración propia.

## Reflexiones finales

*El uso de la perspectiva de género, sus alcances y limitantes*

Este ejercicio, que sin querer llegar a ser exhaustivo y profundo en términos de hacer una investigación acuciosa sobre la migración y la salud, tiene el aliento de acercarse a estos eventos desde la *categoría de género*, que permite una mirada desde un punto de partida que abre el panorama a situaciones que en muchas ocasiones se encuentran fuertemente ligadas a las desigualdades entre hombres y mujeres, las que en muchas ocasiones

desembocan en inequidades. Como es el caso de las formas que asume la población jalisciense en sus movimientos, sobre todo en el decremento, dejando en ocasiones a poblaciones en manos de las mujeres, pero sin ser reconocidas en su liderazgo sino, más bien, como prolongaciones de las asumidas por los hombres que se fueron y en muchas ocasiones sus acciones son sancionadas por las madres de sus esposos o sus propias madres que se erigen como jueces y voces que determinan el bien o mal actuar de las mujeres jóvenes.

Acercarse al fenómeno de la migración y la salud desde esta perspectiva teórica es un tema que hasta hace poco tiempo ha sido abordado por la academia, tratando de poner en la mesa insumos que repercutan en las políticas de gobierno, como es el caso de un estudio realizado por Hernández<sup>9</sup> en la localidad de Santa María de Oro, municipio de Arandas, situada en Los Altos de Jalisco, en 2005.

En dicho trabajo el autor incursiona en los impactos psicológicos que la emigración causa en la familia del migrante que se queda en el lugar de origen. Su población objetivo de estudio son las mujeres mayores de 15 años, con historia de migración familiar. El trabajo permite concluir que la migración viene a ser un detonador de una serie de factores que potencializan su presencia, interviniendo de manera sinérgica y que tiene que ver con los cambios de adecuación que se tiene que realizar al interior del grupo familiar. La relación de migración y salud coloca a las mujeres en una condición de mayor vulnerabilidad y la vuelve proclive a alteraciones emocionales.

Por otro lado, los patrones tradicionales de género socialmente construidos establecen que las mujeres sin un varón son vulnerables a la agresión por no tener quien las “defienda” o “represente” y puede haber quienes se quieran aprovechar de su situación. Al enfrentar otros espacios, ellas también están expuestas a la discriminación y acoso (Gil, 1996). El cambio en las identidades femeninas hacia el reconocimiento de sus aportes y que rompa con las asignaciones tradicionales de género está condicionado a factores diversos como el tipo de funciones que desempeñen, el reconocimiento y valoración de su trabajo, así como el acceso a información y reconocimiento de sus derechos.

De igual manera, el retorno de un miembro de la familia que migra, sobre todo cuando es el esposo/padre que llega para quedarse, representa

---

9. Hernández Orozco, Luis E. (2005). “Impactos psicológicos de la migración. Algunas consideraciones en familiares directos de emigrantes”. Documento inédito.

un reto para incorporarse a la dinámica establecida desde una perspectiva ajena, por lo que en ocasiones implica una lucha de poder ante el desplazamiento de uno por otra.

A lo anterior podemos agregar el potencial diferenciado de contraer enfermedades de transmisión sexual, como es el VIH/sida, como una realidad para las mujeres tanto las que migran —por ser quienes se enfrentan a la posibilidad de contraerla debido a las violaciones sexuales a las que se exponen en el trayecto—, así como para las esposas de migrantes que regresan definitiva o temporalmente, siendo ya portadores del virus y que para no ser sancionados callan su condición, dejando en condiciones de vulnerabilidad a su pareja.

Con estos dos ejemplos como un botón de muestra, podemos abrir el abanico a la discusión y reflexión en torno a las implicaciones de la migración desde una perspectiva teórica que implica reconocer patrones de conducta establecidos por la sociedad, tanto para hombres como para mujeres.

Sin duda para algunos la migración puede ofrecer nuevas oportunidades que aporten condiciones de mejoras en la vida familiar y específicamente para las mujeres, pero también trae aparejado un proceso de transformación de las relaciones entre los hombres y las mujeres de los grupos familiares, en ocasiones potencializando modelos de opresión; el desplazamiento como resultado del conflicto puede conducir a cambios en los roles y responsabilidades de género para beneficio de las mujeres. Sin embargo, la migración también puede afianzar los roles y desigualdades tradicionales y exponer a las mujeres a nuevas vulnerabilidades como resultado de su precaria condición legal, su exclusión y aislamiento.

La perspectiva de género permite analizar la dinámica diferencial que enfrentan los y las integrantes del grupo doméstico, los efectos en la redistribución del trabajo, en acceso y control de recursos como las remesas y otros, así como en la condición y posición de las mujeres. Abre a la discusión las tensiones que pueden sufrir los roles y estereotipos determinados socialmente para hombres y para mujeres, cuando se enfrentan a circunstancias que los obligan a trastocarse.

No obstante los avances enriquecedores de la incorporación de la perspectiva de género en la búsqueda de explicaciones y comprensiones de eventos como la migración y la salud, no podemos aseverar que nos permite abarcar el todo sino que apenas nos ilustra sobre la fuerza motriz cultural en la que se encuentran interactuando, hombres y mujeres a través de una coexistencia que involucra heterogeneidades y sentidos muchas veces contradictorios en términos de la realidad social.

## Bibliografía

- Arroyo Alejandro, Jesús (1998). *Economía regional y migración en México*. Universidad de Guadalajara-Asociación Mexicana de Población-Juan Pablos Editores.
- Barroso (1993). Citado en: Figueroa, Juan Guillermo y Rivera Reyes. “Algunas reflexiones sobre la representación social de la sexualidad femenina”, en González Montes, Soledad (coord.), *Mujeres y relaciones de género en la antropología latinoamericana*. El Colegio de México, pp. 141-167, México.
- Canales Cerón, Alejandro I. (1994). *Mujeres y migración: la participación femenina en la migración indocumentada de mexicanos a los Estados Unidos*. Baja California, Colef.
- Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud (2001), en Alezeia. Educación para la Salud. Disponible en: <http://www.alezeia.org/al.html>. Fecha de consulta: 21/08/01.
- Comas D'Argemir, Dolors (1995). *Trabajo, género y cultura. La construcción de las desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona, España, Ed. Icaria.
- Cruz, Salvador y Patricia Ravelo (2004). “Los retos actuales en los estudios de Género”, en Pérez-Gil Romo y Ravelo Blancas (coords.), *Voces disidentes. Debates contemporáneos en los estudios de género en México*. CIESAS-Miguel Ángel Porrúa-LIX Cámara de Diputados, pp. 5-28.
- De Beauvoir, Simone (1998, 8ª reimp.). *El segundo sexo*. Alianza Editorial, tomo 1 (*Los hechos y los mitos*).
- González (2000). Ponencia en la Quinta Conferencia Mundial de Promoción de la Salud. Organización Mundial de la Salud. México, DF, 5 de junio de 2000.
- Harlem Brudtland, Gro (2000). Quinta Conferencia Mundial de Promoción de la Salud. Organización Mundial de la Salud. México, DF, 5 de junio de 2000.
- Héller, Agnes (1994, 4ª ed.). *Sociología de la vida cotidiana*. Barcelona, España. Ed. Península.
- Hernández Orozco (2005). “Impactos psicológicos de la migración. Algunas consideraciones en familiares directos de emigrantes”. Documento inédito.
- INEGI, “Glosario”, en *XII Censo General de Población Vivienda 2000*, p. 1076.
- (1995). I Censo de Población.
- (2005). II Censo de Población.
- (2000). Censo de Población y Vivienda.
- López, Sergio (2000). “Reseña del libro de Vega Franco, *La salud en el contexto de la nueva salud pública*”, *Salud Pública de México*, vol. 42, núm. 4, pp. 370-372, julio-agosto.
- Nieves Rico, M. (2008). “Políticas públicas y medio ambiente”. Ponencia presentada en el Seminario Permanente “La manera de observar los géneros. Vicisitudes, retos y propuestas teórico-metodológicas”. Zapopan, Jalisco, CUCEA, UdeG, junio.

- Organización Panamericana de la Salud (2001). Comunicación e Información de la Mujer AC. “Urgen programas de educación para la salud pública a los sectores más vulnerables de la población”. Disponible en: <http://www.cimac.org.mx/noticias/01un/01061504.html>.
- Pearson, Judy, Lynn Turner y W. Todd-Mancillas (1993). *Comunicación y género*. Buenos Aires, Paidós.
- Scoth, Joan W. (1997). “El género, una categoría útil para el análisis histórico”, en Lamas, Marta (comp.), *El género: la construcción social de la diferencia sexual*. México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 265-302.
- Tubert, Silvia (2003). “La crisis del concepto de género”, en Turbert, Silvia (comp.). *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto*. Madrid, Ediciones Cátedra-Universitat de València-Instituto de la Mujer, pp. 7-37.
- Uribe V., Griselda y Dolores Ávila (2003). *El trabajo femenino, una cara nueva. El caso del estado de Jalisco, México*. Dossier 1. Temas de Política Social del Comité del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Cámara de Diputados. LVIII Legislatura. México, DF.



III

Institucionalidad  
y género





# Las mujeres en la toma de decisiones académicas de las universidades

*Ruth Padilla Muñoz*<sup>1</sup>

Hace tanto tiempo que las mujeres universitarias no necesitan hacerse pasar por hombres para realizar estudios superiores, que se suele olvidar la negación por siglos de un derecho natural, cuando se prohibía su acceso a las universidades (Peppino, 2006: 5). Tampoco existe ya la necesidad de ingresar a un convento<sup>2</sup> para lograr el anhelo de ampliar los horizontes de conocimiento o de refugiarse allí como único destino para aquellas que no querían casarse. Muy lejos quedan ya los sacrificios de grandes mujeres como sor Juana Inés de la Cruz y santa Teresa de Ávila que abrieron caminos que seguramente ni ellas sospecharon posibles, porque vivieron y sufrieron bajo el peso infinito de un prejuicio sintetizado en el refrán castellano que rezaba: “Mujer que sabe latín no tiene marido ni tiene buen fin”.

En pleno siglo XXI la realidad es mucho más compleja, con luces y sombras en todas las situaciones que atañen a las mujeres en las familias mexicanas, donde todavía lidiamos con el imaginario social sobre la familia y los resabios del ideal de los años treinta y cuarenta, donde tener muchos hijos era llegar a la cúspide de la realización femenina (Tirado, 2001: 106). Cómo olvidar a Rosario Castellanos cuando decía, apenas en el siglo pasado: “Yo soy una señora: tratamiento arduo de conseguir, en mi caso, y más útil para

- 
1. Directora General del Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara. Profesora Investigadora Titular C del Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias.
  2. No podemos olvidar que los conventos representaron en muchos casos el lugar propicio para leer y prepararse y con frecuencia fueron la única alternativa posible para muchas mujeres que tuvieron que “dejar el mundo” y recluirse en un recinto conventual para escapar de los estereotipos de la época en que vivieron, en un proceso de exclusión de género y de clase.

alternar con los demás que un título extendido a mi nombre en cualquier academia...”<sup>3</sup>

Estos estereotipos se niegan a desaparecer y muestran su huella a la menor provocación en situaciones relacionadas con el desarrollo individual, familiar, laboral y profesional de la mujer. No podemos ignorar que desafortunadamente los roles femeninos todavía se basan en conductas, valores y normas que acentúan la vida privada por sobre la vida pública, por lo que las mujeres todavía encuentran limitaciones para desarrollar todos sus talentos.<sup>4</sup>

La tradicional posición subordinada de las mujeres al jefe masculino del hogar, de hecho perpetúa y agrava la discriminación basada en el género, peor aún cuando esta subordinación se traslada al ámbito laboral. La sociedad mexicana es típicamente patriarcal y los prejuicios que le son inherentes sobre la capacidad de las mujeres para desarrollarse en los campos de la política, la administración pública, la educación superior o la ciencia y la tecnología, han sido un freno al despliegue de las potencialidades femeninas en estas actividades.

Modificar este estado de cosas sólo es posible a través de la educación. Por suerte, la mentalidad de muchas mujeres ha cambiado al acceder a la vida universitaria. Cada día es mayor el porcentaje de las que cursan estudios del nivel medio superior y superior. En el caso de la Universidad de Guadalajara, en muchas ocasiones rebasan ya 50% de la matrícula, como ocurre en el bachillerato.

Las condiciones de participación de las mujeres en las distintas actividades de la vida humana en el campo público y especialmente en la educación, han mejorado sustancialmente en algunas sociedades. Desafortunadamente no en todas. El caso de México presenta una disparidad notable entre sectores socioeconómicos y hasta geográficos, de manera similar a otros países con insuficiente desarrollo.

---

3. Kathmann, Lucina, “Mujer que sabe latín (español)”, en Cordite Poetry Review Archives. Disponible en: <http://www.cordite.org.au/archives/000459.html>.

4. En preparación para la Conferencia sobre la Mujer de las Naciones Unidas, celebrada en la ciudad de México en el año de 1975, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue modificada de modo de asegurar dicha igualdad, agregándose provisiones para la protección legal de la familia, ratificando en consecuencia nuestro país la mayoría de los instrumentos legales internacionales y regionales dirigidos a asegurar la protección de los derechos humanos de las mujeres y sus hijos (cfr. Palomares, Dora (1996). *Los derechos humanos fundamentales de los principales tratados internacionales*. México, Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, AC.

A pesar de todo, hoy día no somos ajenos a la influencia creciente de las mujeres en la toma de decisiones en los sectores de educación, investigación, cultura, gobierno, por citar algunos ejemplos. Los datos disponibles nos permiten aseverar que la equidad de género y el incremento de la participación de la mujer en los ámbitos laborales, sociales y políticos es un requisito indispensable para iniciar el extenso y arduo camino hacia la disminución de los niveles de pobreza, de ignorancia, discriminación e inequidad de género.<sup>5</sup>

En el ámbito de la educación superior es interesante revisar cómo se han modificado las cifras del comportamiento de la matrícula en licenciatura durante el periodo 1993-2003 (INEGI Educación), dónde se reporta un aumento de 410,205 mujeres contra 313,702 hombres, como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1.  
Matrícula de licenciatura en México, 1993-2003

<i>Periodo</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
1993	498,763	642,805	1'141,568
1996	588,929	697,704	1'286,633
1999	690,300	791,699	1'481,999
2003	908,968	956,507	1'865,475

La matrícula de posgrado reporta un menor aumento en número de mujeres: 43,223, con respecto a 45,475 hombres. Sin embargo, el porcentaje de la matrícula de mujeres en relación al total queda como sigue: 36.17 % (1993) y 44.25 % (2003).<sup>6</sup>

- 
- Figuroa, Martha Guadalupe (1996). "Legislación y derechos de la mujer indígena en Chiapas. Experiencia del Grupo de Mujeres de San Cristóbal de Las Casas", Mesa Derechos y Justicia Nacional e Indígena del foro de Mesas de Análisis y Propositivas, "Chiapas en la Nación". UNAM-Centro de Investigaciones Humanísticas de Mesoamérica y el estado de Chiapas-Instituto de Investigaciones Económicas-Colegio de la Frontera Sur-Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, 26 al 28 de junio, San Cristóbal de las Casas, Chiapas.
  - Pepino Barale, Ana María (2006). "Las mujeres y la ciencia en una sociedad patriarcal". Ponencia presentada en el I Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación CTS+I. Palacio de Minería del 19 al 23 de junio, p. 8.

Tabla 2.  
Distribución de la matrícula en postgrado por género

<i>Periodo</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
1993	17,805	31,413	49,218
1996	29,549	44,772	74,321
1999	45,882	63,623	109,505
2003	61 028	76 888	137 916

En la Universidad de Guadalajara la tendencia se repite e inclusive se magnifica, ya que el número de alumnas es de 99,656 y de alumnos es de 87,814,<sup>7</sup> como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3.  
Distribución de la matrícula  
en la Universidad de Guadalajara 2007

<i>Nivel educativo</i>	<i>Núm. de alumnos</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Nivel superior	74,265	37,543	36,722
Nivel medio superior	113,205	50,271	62,934
Total	187,470	87,814	99,656

Es indiscutible el logro que las mujeres están teniendo al ocupar un número creciente de espacios en el nivel medio superior y superior en la máxima casa de estudios de Jalisco; sin embargo, la tendencia que se observa en los alumnos se invierte en el ámbito laboral, ya que en la plantilla de trabajadores predomina el personal masculino tanto en las plazas académicas como en las administrativas, como se observa en la siguiente tabla:<sup>8</sup>

- 
7. Rectoría General de la Universidad de Guadalajara. *Cuaderno Estadístico. Sexto Informe de Actividades 2006-2007*. Cuadro 1.1. Tomo 1, página 17. Nota: la estadística considera a los estudiantes que tienen los siguientes estatus: activo registrado en cursos, en intercambio, con licencia y en B4 (alumno condicionado por el artículo 34).
  8. Coordinación General de Planeación y Desarrollo Institucional. *Numeralia Institucional*, enero 2008. Disponible en: <http://www.copladi.udg.mx>.

Tabla 4.  
Distribución del personal en la Universidad  
de Guadalajara

<i>Tipo de plaza*</i>	<i>Masculino</i>	<i>Femenino</i>	<i>Sin registro de género</i>	<i>Total</i>
Total en la Red Universitaria	12,830	9,266	25	22,121
Total del personal académico	8,489	4,674	3	13,166
Docentes de tiempo completo	1,902	883	n/d	2,785
Docentes de medio tiempo	628	293	n/d	921
Investigadores de tiempo completo	864	550	n/d	1,414
Investigadores de medio tiempo	15	3	n/d	18
Técnicos de tiempo completo	578	443	n/d	1,021
Técnicos de medio tiempo	206	146	n/d	352
Profesores de asignatura	4,296	2,356	3	6,655
Total del personal administrativo	4,341	4,592	22	8,955
Mandos medios y superiores	874	470	6	1,350
Sindicalizados	2,858	3,370	10	6,238
Confianza	414	525	6	945
Contrato laboral	195	227	n/d	422

\* Una misma persona puede tener más de un tipo de plaza.

Un comportamiento similar se refleja en el personal académico dedicado a la investigación, donde predomina el número de hombres. Tan sólo para los miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI a partir de aquí), la cifra es de 343 hombres por 184 mujeres, como se muestra en la tabla 5.

Tabla 5.  
Distribución por género del personal académico con contrato como investigador

		<i>Investigación</i>	
<i>Número</i>	<i>Indicador</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
1,432	Total de investigadores	879	553
1,360	PTC con perfil deseable registrados en el Promep	833	527
527	Miembros del SNI	343	184

Y la tendencia se mantiene en la distribución de los miembros del SNI, como se muestra a continuación:

Tabla 6.  
Distribución por género de los investigadores  
que pertenecen al SNI en la UdeG

	<i>Miembros SNI</i>	<i>Masculino</i>	<i>Femenino</i>
139	Candidatos	84	55
307	Nivel I	197	110
67	Nivel II	49	18
12	Nivel III	11	1
2	Excelencia (Emérito)	2	0

Ingresar al SNI representa mayor dificultad para las mujeres que para los hombres, no sólo porque muchas científicas se encuentran consolidando su vida privada como esposas y madres en la edad en que han concluido el doctorado y buscan su ingreso, sino tal vez —como señala Berríos (2006)— porque son evaluadas por comités integrados mayoritariamente por hombres, que ven con poco interés la producción científica femenina.

Estudios cualitativos en educación superior y género han señalado que cuando los evaluadores son en su mayoría hombres, se tiende a reproducir el imaginario de la cultura patriarcal que afecta de manera negativa el quehacer de las mujeres, mientras que opera una tendencia favorable y de identificación con los temas y métodos en las investigaciones realizadas por hombres (Berríos, 2006). La situación se agrava en los campos de la ciencia que han sido tradicionalmente dominio masculino, ¿qué diría Hipatia —la matemática griega— si supiera que en pleno siglo XXI sus colegas siguen sufriendo por la discriminación de género?

La presencia de las mujeres en las universidades presenta ciertas especificidades debido a las relaciones de género que se reproducen en su interior. Así, en el mundo de la universidad, se entrecruzan las representaciones sobre lo femenino y lo masculino, la valoración de la ciencia y su respectiva visión de mundo basada en la definición de la realidad a partir de la experimentación, la cuantificación y la técnica, con la consecuencia de que su trabajo no sólo tiene menos renombre en la comunidad científica sino que se invisibiliza, en la medida que sus nombres no se van instaurando como referentes de autoridad en sus respectivos ámbitos disciplinares, y sus investigaciones con frecuencia no aparecen en publicaciones especializadas.

A pesar de todo y venciendo innumerables retos, la participación de las mujeres universitarias y su proyección en lo interno y externo de nuestra Casa de Estudios es cada vez mayor, inclusive en las posiciones directivas. Basta recordar que la primera directora de una escuela preparatoria fue nombrada apenas en 1989 y para el 15 de mayo de 2007 se había nombrado a 10; en 1995 sólo una mujer formaba parte del Consejo de Rectores y a partir del 1º de mayo de 2007 ya son tres las integradas a este órgano de planeación y decisión de la universidad. La misma situación se repite en las Coordinaciones Generales adscritas a la Vicerrectoría Ejecutiva y la Secretaría General, así como en los departamentos, las secretarías de división y las secretarías académicas y administrativas de los Centros Universitarios. Una mirada rápida sobre la composición por género puede observarse en la tabla 7.

Como se puede observar, los centros universitarios con el menor número de mujeres nombradas en puestos directivos son el CUAAD, el CUCEI y Costa Sur, en tanto que en el CUCSH se encuentra la relación más equilibrada de las entidades de la red. Sin embargo, es de hacer notar que, incluyendo todas las posiciones señaladas en la tabla 7, la presencia femenina apenas llega a 22%, y con excepción de las secretarías académica y administrativa, el resto de los puestos son de autoridades unipersonales de gobierno. El significado de este estado de cosas es que las voces de las mujeres tienen menos espacios de mando y toma de decisiones que sus colegas varones.

Cuándo se revisan los puestos de coordinadores de área, coordinadores de carrera y jefes de unidad, que corresponden a niveles de menor jerarquía institucional, el número de mujeres crece significativamente, tanto en los centros universitarios y los dos sistemas (SUV y SEMS) como en las entidades de la administración general, lo que sugiere la necesidad de un análisis más acucioso de la composición de la plantilla de mandos medios y superiores y del fenómeno en su conjunto para buscar más elementos de explicación del fenómeno.

Lo anterior es una muestra de que se ha conquistado a lo largo de muchas décadas un terreno de participación femenina y logrado reivindicaciones que, por desgracia, atañen sólo a un reducido espectro social, pero aún queda mucho por hacer. El papel protagónico que han ganado las mujeres es todavía incipiente y se trata de casos en donde la tenacidad y decisión personal de universitarias, amas de casa, empleadas y profesionistas, han retado con valentía al *statu quo*, abriendo espacios para todas en lugares donde el poder masculino ha construido y trazado mapas con líneas de resistencia al acceso de las mujeres: inferioridad numérica en los puestos de trabajo, inserción en los niveles inferiores de mando en las organizaciones, tareas secundarias, entre otras (Berríos, 2006).



Tabla 7.  
Distribución de mandos superiores y directivos en la Universidad de Guadalajara

Dependencia	Distribución de mandos superiores en la Red Universitaria*						Total Mujeres/Total Mandos
	Titular (Rector(a)/ Director(a) General	Secretario Académico/ Administrativo Mujeres/Total	Directores de División/ Directores de Escuela Mujeres/Total	Jefes de Departamento Mujeres/Total	Total Mujeres/Total Mandos		
CUAAD	Rector	0/2	0/3	1/12	1/18	1/18	
CUCBA	Rector	0/2	0/3	3/9	3/16	3/16	
CUCEA	Rector	1/2	0/3	1/16	2/22	2/22	
CUCEI	Rector	0/2	0/3	1/12	1/18	1/18	
CUCS	Rector	0/2	1/3	6/19	7/25	7/25	
CUCSH	Rector	1/2	2/5	12/24	15/32	15/32	
CUALTOS	Rectora	1/2	1/2	1/5	4/10	4/10	
CUC	Rector	0/2	0/3	4/9	4/16	4/16	
CUCI	Rector	0/2	1/3	2/8	3/14	3/14	
CULAGOS	Rector	1/2	1/2	2/4	4/9	4/9	
CUCOSTASUR	Rector	0/2	0/2	1/8	1/13	1/13	
CUNORTE	Rector	0/2	0/2	0/4	0/9	0/9	
CUSUR	Rectora	1/2	0/2	0/5	1/10	1/10	
SUV	Rector	1/3	n/a	1/1	2/5	2/5	
SEMS	Directora General	0/2	10/51	n/a	11/53	11/53	
Total	3 /12	6/31	16/87	35/136	59/270	59/270	

\* Datos obtenidos de las páginas web de los Centros Universitarios, Sistema de Universidad Virtual y Sistema de Educación Media Superior.

Es importante reconocer e incorporar la dimensión de género en la educación superior para encontrar nuevos enfoques sobre antiguos problemas, y generar con optimismo nuevas ideas en el ámbito académico que luego puedan hacerse extensivas a la sociedad. Los estudios de género recorren el velo que cubre las actividades de mujeres que han logrado superar todos los escollos para adquirir conocimientos. Así, la figura de Marie Sklodowska Curie, dos veces premio Nobel y madre de otra,<sup>9</sup> es quizás el emblema más reconocido de la capacidad de las mujeres para hacer ciencia, pero se requiere conocer cómo y bajo cuáles circunstancias han incursionado en las carreras tradicionalmente masculinas, en las posiciones de mando en las universidades, en el mercado laboral y otros espacios de intervención social para acelerar el cambio hacia la equidad en todos los niveles, propiciando una transformación del pensamiento y de la cultura sobre el desarrollo femenino en nuestro país.

El dilema planteado a muchas mujeres al día de hoy es su relación con la ciencia y la tecnología, que puede verse reflejado en las estadísticas universitarias. En la mayoría de los países, la participación de las mujeres en la matrícula de las carreras de ciencias exactas o ingenierías es baja, semejándose a las cifras de países como Estados Unidos (alrededor de 20%), particularmente si se compara con el número de mujeres que continúa optando por estudios de psicología, ciencias sociales, disciplinas administrativas y educación. Un ejemplo, es la Universidad Tecnológica Nacional de Argentina, con filiales en todo el país y sólo con 19.6% de alumnas mujeres, mientras que las carreras de ciencias exactas en todas las universidades nacionales apenas alcanzan un promedio de 24% de alumnado femenino (Sabanes: 1).

Una estudiante de Ingeniería en Sistemas Electrónicos del Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara, al enfrentarse a la mentalidad familiar y de sus amistades por su determinación de estudiar algo tan difícil y masculino, expresa:

---

9. En 1903, dos años después de la fundación del Premio Nobel, le fue otorgado junto a su esposo Pierre, el de Física "En reconocimiento de los extraordinarios servicios que han dado sus investigaciones conjuntas sobre el fenómeno de la radiación descubierta por el Profesor Henri Becquerel". En 1911 repite por el de Química en reconocimiento a su descubrimiento de los elementos radio y polonio. En 1935, Irene Joliot Curie —con Frederic Joliot Curie— recibe el Nobel de Química por la síntesis de nuevos elementos radioactivos.

[...] todavía en cuarto semestre mi padre me preguntaba si estaba segura de querer ser *ingeniero* y le expresaba a mi madre sus miedos de que estuviera rodeada de hombres y que jamás fuera completamente femenina. Mis *primos* [¡Las primas no decían nada!] se admiraban de que estuviera estudiando algo “increíblemente difícil” y muchos de *ellos* [ellas llamadas] me advirtieron que en este país jamás encontraría trabajo, pues nadie cree en una *mujer ingeniero*”.<sup>10</sup>

Lo anterior muestra cómo los prejuicios que afectan a las mujeres en las profesiones tradicionalmente masculinas siguen vigentes hasta en los grupos sociales con mayor desarrollo cultural e intelectual.

Al abrir las puertas a más mujeres, tanto estudiantes como trabajadoras, académicas y funcionarias, la universidad abre las puertas a la transformación de las profesiones y del empleo para ellas. La oportunidad para desarrollar trabajo intelectual será también ocasión de progreso para las jóvenes y para la sociedad en su conjunto; de no hacerlo, estaremos condenados a vivir en la más absoluta insignificancia y mediocridad, así como a la pérdida de referentes (Roger, 2001; Savater, 1997).

“Que las sociedades cambian, no hay duda, pero yo creo que se puede afirmar que el cambio social genuino es aquel que se produce en los tres elementos que configuran la organización social: poder, tecnología y valores, sólo ha habido cambio por lo que respecta a la tecnología y al poder.” (Roger, 2001:20)

Dadas las condiciones de participación de las mujeres en las distintas actividades de la vida humana en el campo público y especialmente en la educación, tal percepción ha mejorado sustancialmente en algunas sociedades. Desafortunadamente no en todas. El caso de México, y de otros países similares, presenta asimetrías notables entre sectores socioeconómicos y hasta geográficos.<sup>11</sup>

A las nuevas generaciones de mujeres les espera continuar con la tarea de caminar con pasos firmes abriendo nuevas oportunidades para nuestras congéneres, siguiendo los pasos de aquellas que iniciaron el largo camino de la reivindicación femenina en los espacios universitarios y profesiona-

---

10. Disponible en: [http://ewh.ieee.org/reg/9/documentos/files/wie-concurso/WIE\\_Dacil\\_Cruz.pdf](http://ewh.ieee.org/reg/9/documentos/files/wie-concurso/WIE_Dacil_Cruz.pdf).

11. En la distribución del personal de las administraciones públicas se refleja el fenómeno general de la existencia de segregación de género en el mercado de trabajo, en el sentido de que existen una serie de ocupaciones feminizadas (enfermería, enseñanza infantil y primaria, etc.) y otras masculinizadas (servicios de defensa y seguridad, puestos de dirección, etc.). Documento: *La situación y desarrollo profesional de la mujer en las administraciones públicas y su repercusión en el empleo. Parte I. Cuantificación de los efectivos de mujeres y de hombres que trabajan para las AAPP*. Madrid, España, Eurodoxa.

les. La cuestión fundamental es que no podemos desmayar en la lucha contra los estereotipos que se han asignado a uno y otro sexo y en la búsqueda de una nueva relación entre los géneros. El reto es generar las condiciones óptimas para todas las mujeres que buscan desarrollarse fuera de la esfera privada del hogar sin tener que renunciar a su feminidad, en una sociedad más justa y equitativa para todos.

## **Bibliografía**

- Acosta Silva, Adrián (1999). "Globalización y educación superior en América Latina", *Expresión económica*. Centro de Investigaciones Sociales y Económicas, Departamento de Economía, Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas Universidad de Guadalajara, vol. I, núm. 2.
- Berrios, Paulina (2002). "El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres académicas en el mundo académico". Universidad de Chile. Disponible en: [http://www.cse.cl/public/Secciones/seccionpublicaciones/doc/41/cse\\_articulo391.pdf](http://www.cse.cl/public/Secciones/seccionpublicaciones/doc/41/cse_articulo391.pdf)
- Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN (2003). México. Año 2003, marzo-junio. Noticias del Cinvestav. Disponible en: <http://www.cinvestav.mx/publicaciones/avayper/marjun03/Noticias.pdf>.
- Kathmann, Lucina (2004). "Mujer que sabe latín (Español)", en Cordite Poetry Review Archives. Disponible en: <http://www.cordite.org.au/archives/000459.html>.
- Mazo Sandoval, María Concepción (2008). *Los valores docentes en la profesión académica de educación superior*. México, Plaza y Valdés.
- Peppino Barale, Ana María (2006). "Las mujeres y la ciencia en una sociedad patriarcal", *Memorias del I Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación CTS+I*. Palacio de Minería, junio 2006, México.
- Rifkin, Jeremy (2000). *La era del acceso. La revolución de la nueva economía*. España, Paidós.
- Sabanes Plou, Dafne (2002). "Mujeres y nuevas tecnologías de la información y la comunicación", *Cuadernos Internacionales de Tecnología para el Desarrollo Humano*. Disponible en: [www.cuadernos.tpdh.org/file\\_upload/02\\_Dafne\\_Sabane.pdf](http://www.cuadernos.tpdh.org/file_upload/02_Dafne_Sabane.pdf).
- Tirado Villegas, Gloria A. (2001). "Otra mirada al 68: Mujeres universitarias en Puebla", *Revista de la Facultad de Filosofía y Letras*. Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Verde Rodarte, Cristina (2001). "Mujer cabal e ingeniería", en Blanco, Francisco (ed.). *Mujeres mexicanas del siglo XX, la otra revolución*. México, Edicol, t. I.



# La perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara

Cristina Palomar Vereal<sup>1</sup>

El debate acerca de la importancia de incorporar la perspectiva de género en las instituciones de educación superior (IES) llegó a México en el sexenio 2000-2006. Este debate, que en otros países ya no era nuevo, fue alentado en nuestro país por el esfuerzo que el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) se propuso realizar por llevar a la práctica institucional la cultura de la equidad de género, en ese periodo. En esta línea fue que el Inmujeres estableció importantes acuerdos con la Secretaría de Educación Pública (SEP) y con la ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior), para buscar la manera de formalizar el mencionado proceso de incorporación de la perspectiva de género en las IES.

Este interés institucional estaba basado en un documento generado por la comunidad internacional —y adoptado por buen número de IES en todo el mundo—, titulado *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción*, y que proponía como objetivo prioritario el fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres a la educación superior a través de cinco grandes ejes de acción: la sensibilización, el diseño curricular, la investigación y difusión, la cultura institucional y la coordinación interinstitucional.

En el ámbito mexicano, fue el Inmujeres la instancia que asumió la responsabilidad de comprometer a las IES nacionales en el logro del objetivo señalado en dicho documento y, como estrategia para alcanzarlo, promovió la creación de una red nacional de enlaces académicos de género que se con-

---

1. Profesora Investigadora del Centro de Estudios de Género

formaría, a su vez, de redes regionales que permitirían la implementación de mecanismos específicos y adaptados a cada contexto, para introducir la perspectiva de género en la educación superior del país. De esta manera, en el Programa Nacional de Educación Pública 2000-2006 se reconocía a las IES como espacios públicos generadores de conocimientos científicos que ayudan a comprender y afrontar los problemas sociales y con responsabilidad en la promoción del respeto a la diversidad, la tolerancia y las diferencias de género de las personas, y establecía algunos objetivos estratégicos, de entre los cuales se desprendía, como meta fundamental, lograr la ampliación de la matrícula con equidad, alentando a una mayor participación de los jóvenes provenientes de los sectores más desfavorecidos, de las mujeres dentro de cada uno de ellos y de las diferentes culturas y lenguas.

Por otra parte, el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (Proequidad) del Inmujeres, se insertaba en los compromisos del gobierno federal suscritos en el Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006, y establecía como uno de sus objetivos específicos:

Fomentar en todos los espacios de nuestra sociedad una educación para la vida que promueva el respeto por la diversidad, la tolerancia y el respeto a las diferencias de género de las personas, así como garantizar con igualdad y equidad en todos los niveles, tipos y modalidades educativas, atención específica a las niñas y mujeres, para lograr ampliar su participación en todos los campos de la actividad humana, con un sentido de justicia, al margen de prejuicios y discriminaciones.

Planteaba, además, el objetivo de: “Fomentar una imagen de las mujeres equilibrada, respetuosa de las diferencias y sin estereotipos en los ámbitos culturales, deportivos y en los medios de comunicación”.<sup>2</sup>

En octubre del 2002, el Inmujeres y la ANUIES celebraron un Acuerdo de Colaboración que formalizó el compromiso interinstitucional de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y proyectos de las instituciones de educación superior de nuestro país. A través de encuentros regionales con las IES afiliadas a la ANUIES, se pretendía lograr un acercamiento a la comunidad educativa, con el propósito de intercambiar experiencias y construir canales de comunicación; formalizar mecanismos de intercambio y cooperación; difundir informa-

---

2. Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres, Instituto Nacional de las Mujeres, México, marzo 2000.

ción e impulsar los estudios e investigaciones en la materia. Para facilitar lo anterior, el Inmujeres y la ANUIES proponían la creación de la Red Nacional de Enlaces Académicos de Género que impulsaría la incorporación de la perspectiva de género en las IES.

La Universidad de Guadalajara, como institución de educación superior de la Región Centro Occidente de ANUIES suscribió, a través de su Rector General, el día 3 de diciembre del 2003 el acuerdo con el cual las instituciones de educación superior de la región se comprometían a buscar las vías para lograr la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles institucionales.<sup>3</sup> La Universidad de Guadalajara participó desde entonces en la Red de Enlaces Académicos de Género de la Región Centro Occidente de ANUIES por el conducto de dos de sus académicas, una de las cuales fue nombrada por el Rector General representante formal ante dicha red.

Las labores de la red regional iniciaron con un encuentro en la Universidad de Colima los días 18 y 19 de noviembre de 2003, con un taller regional titulado “La equidad de género y las instituciones de educación superior”, organizado por el Instituto Nacional de las Mujeres, el Consejo Regional Centro Occidente de ANUIES, la Universidad de Colima y el Instituto Colimense de las Mujeres. Asistieron 26 académicas de 9 universidades e institutos tecnológicos que conforman la Región Centro Occidente (RCO) de la ANUIES, y se realizaron diversas actividades. La inauguración fue un acto solemne en el cual estuvo presente el gobernador interino del estado de Colima, el maestro Carlos Flores Dueñas; el Rector de la Universidad de Colima, doctor Carlos Salazar Silva; el Director de Planeación del Instituto Nacional de las Mujeres, ingeniero Juan de Obeso Noriega; la asesora de la Dirección de Desarrollo Educativo de la ANUIES, ingeniero Ana de Gortari Pedroza; el Secretario Técnico de la ANUIES, maestro José Luis Ramírez; la Directora del Instituto Colimense de las Mujeres, maestra Sara Lourdes Cruz Iturribarría; la Presidenta de la Asociación Colimense de Universitarias, maestra Genoveva Amador Fierros; y la Directora del Centro Universitario de Estudios de Género de la Universidad de Colima, maestra Celia Cervantes Gutiérrez.

Enseguida tuvo lugar una conferencia magistral titulada “Importancia de la incorporación de la perspectiva de género en las IES”, a cargo de

---

3. Acta de la sesión ordinaria 3.03 del Consejo Regional Centro Occidente de la ANUIES, celebrada el 3 de diciembre del 2003 en la Casa Club Puerta de Hierro de la Universidad Autónoma de Guadalajara.



la doctora Alicia Martínez Fernández, de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso), y luego se dio paso a la realización de un panel de presentación de “Experiencias en la incorporación de la perspectiva de género en las IES”, con la participación de la maestra Mercedes Barquet Montana, Profesora-Investigadora del Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM) del Colegio de México; la maestra Celia Cervantes Gutiérrez, directora del Centro Universitario de Estudios de Género (CUEG) de la Universidad de Colima; y la doctora Cristina Palomar Vereza, coordinadora del Centro de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara.

Para finalizar, se realizó un taller de trabajo para analizar las vías para la incorporación de la perspectiva de género en las IES de la RCO de ANUIES, estudiar el diagnóstico realizado sobre dicha incorporación, diseñar líneas estratégicas y tomar acuerdos de acciones conjuntas. Este taller estuvo a cargo de la maestra Teresa Hevia Rocha, del Instituto Nacional de las Mujeres.

Con esta sintética reseña de lo ocurrido en el acto inaugural de la red regional se quiere mostrar la importancia que se le dio al impulso interinstitucional por promover la incorporación de la perspectiva de género en las IES nacionales, y el vigor con el que arrancó esta propuesta.

No obstante ese decidido impulso inicial que Inmujeres y ANUIES dieron para la conformación de las redes regionales y la red nacional, comenzó a disminuir su fuerza en el sexenio iniciado en 2006. Es posible pensar que la prioridad que en el sexenio anterior tuvo el objetivo de incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de gobierno no ha tenido el mismo lugar en el nuevo sexenio. Probablemente a esto se deba el hecho de que el ritmo de trabajo de quienes buscaban consolidar las mencionadas redes se haya ido apagando. Por otra parte, podríamos suponer que algo habrá quedado del trabajo desarrollado y del esfuerzo realizado, más allá del incontrovertible hecho de haber participado en situar al género como un elemento de corrección política en el ámbito de la educación superior.

La coordinación de la red regional de enlaces académicos de género quedó, en su arranque, en manos de la maestra Celia Cervantes, de la Universidad de Colima quien, año con año, convocaba a reuniones —que se celebraban en distintos estados de la región centro occidente—, con la finalidad de continuar el trabajo iniciado en 2003. Una de las primeras tareas que se propuso en esta red fue la necesidad de hacer un diagnóstico de las condiciones de la equidad de género en las IES de la región, para lo cual se encomendó a la doctora Cristina Palomar, enlace académico de la

Universidad de Guadalajara frente a la red, que hiciera el diseño para dicho diagnóstico, mismo que se presentó en la Universidad de Guanajuato en 2004. La realización de este diagnóstico enfrentó innumerables dificultades, debido a que la tarea se mostró más compleja de lo previsto y a que no había financiamiento que apoyara su puesta en práctica. Se decidió que cada institución buscaría su propio financiamiento, y no todas corrieron con suerte.

En el caso de la Universidad de Guadalajara, sobre la base de que existía un nombramiento formal, aunque honorario, de la representante ante la red regional, se buscó una entrevista con el Rector General, en enero de 2005. En esa ocasión se planteó la importancia de incorporar la perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara, y de los diversos caminos y posibilidades para dicha incorporación. En concreto, lo que en esa ocasión se intentó fue, además de informar al Rector General de la Universidad de Guadalajara sobre los trabajos de la Red Nacional y Regional de Enlaces Académicos de Género en las Instituciones de Educación Superior, sugerir que, en los inminentes actos de conmemoración de los diez años de la Red Universitaria que en ese año se celebrarían, se incluyera la meta de la incorporación de la perspectiva de género en la UdeG, a través de alguna actividad concreta coordinada por el Centro de Estudios de Género. También se planteó la idea de crear un órgano colegiado que podría fungir como una especie de “consejo de género” intra-universitario e inter-centros universitarios, así como iniciar la elaboración de una propuesta de normatividad para asegurar la equidad de género en la Universidad de Guadalajara, para la nueva etapa que marcará sus primeros diez años. Esta propuesta integraría también una estrategia de políticas afirmativas para subsanar provisionalmente las arraigadas inequidades de género. Finalmente, se comentó con el Rector la necesidad de realizar un estudio-diagnóstico de la cultura de equidad de género al interior de la Universidad de Guadalajara, y se le informó que esta tarea había iniciado ya con un estudio piloto a fines de 2003.

Aunque el Rector mostró un aparente interés y escuchó todas las propuestas con atención, de todo lo planteado en esa oportunidad no hubo ninguna consecuencia, salvo en lo que respecta al último punto. En el último trimestre de 2003 se había hecho el mencionado estudio piloto, cuyos resultados fueron muy ilustrativos y permitieron la elaboración de un proyecto de investigación-diagnóstico que se tituló “La equidad de género en la Universidad de Guadalajara”. Este proyecto se presentó en la convo-

catoria 2004 del Programa de Apoyo a Proyectos Estratégicos de Investigación (Propesti) de la administración de la universidad. La primera fase del proyecto consistía en la elaboración de un diagnóstico que abarcaba a toda la Red Universitaria, y que pretendía evaluar las condiciones de la equidad de género a partir de los cinco ejes planteados por el Inmujeres: sensibilización, diseño curricular, investigación y difusión, cultura institucional y coordinación interinstitucional.

La propuesta metodológica para la realización de dicha investigación se planteó en el pleno de la red regional de enlaces académicos, con la intención de que pudiera ser utilizado por las otras IES en su propio diagnóstico. En las discusiones y debates en torno a la propuesta, una pregunta emergía con insistencia: más allá de la declaración discursiva de los objetivos propuestos y de la firma de convenios y compromisos, ¿qué es lo que significa en realidad “incorporar la perspectiva de género” en la educación superior? ¿Cómo se podría, en algún momento, evaluar si una institución ha logrado dicha incorporación?

Sabíamos que, de alguna manera y en términos amplios, hablar de género en las universidades se venía haciendo desde años antes de que estas iniciativas formales se plantearan. Se señalaban, sobre todo, ciertos aspectos de la vida institucional que podrían agruparse, sintéticamente, como sigue: el aspecto demográfico, es decir, temas como la presencia de los dos sexos en el contexto universitario en los aspectos de matrícula, de la distribución por carreras, de eficiencia, de oportunidades y de representación en los distintos espacios dentro del sistema de educación superior; por otro lado está el tema de la producción de nuevas áreas académicas, a partir del desarrollo de los estudios de género y de la mujer en el seno de las instituciones de educación superior. Éstos pueden ser tanto materias impartidas como áreas específicas dedicadas a la investigación y la docencia, o como programas más amplios; un aspecto más es el epistemológico, que incluye el cuestionamiento académico de fondo a la transmisión acrítica de visiones patriarcales y androcéntricas implícitas en los conocimientos y las formas tradicionales de enseñanza-aprendizaje. Y, por último, está el plano institucional, que hace referencia a las jerarquías inequitativas y la desigualdad entre los sexos que se encuentra en las estructuras universitarias y del mundo académico, en el diseño de las políticas educativas, de la conformación de los cuerpos colegiados y de la toma de decisiones.

Otros dos aspectos importantes relacionados con el género en el mundo académico, específicamente vinculado con lo que ocurre en éste con las

mujeres, son: la invisibilidad de éstas y de su producción, su falta de reconocimiento y de oportunidades de promoción a su labor profesional y, por otro lado, pero muy vinculado al primer aspecto, las dificultades de las académicas para conciliar la vida profesional y la vida privada, derivadas de la presión de las exigencias culturales de género en términos amplios (Dio Bleichmar, 2006).

Estos distintos aspectos o niveles en el tema del género en el mundo académico son compartidos en prácticamente todos los lugares en los que se ha comenzado a analizar la cuestión del desarrollo de los estudios de género en la educación superior, aunque los distintos contextos en los que éstos se han desarrollado producen panoramas distintos ligados a sus especificidades. En nuestro país, en el campo de los análisis de la educación superior, la cuestión de género visualizada en su dimensión demográfica había sido ya trabajada por Roberto Rodríguez, quien presentó el panorama que tomaba en dicho nivel la relación entre género y educación superior en 1999. Este investigador señaló entonces que las definiciones cruciales de política educativa superior en México dejaban de lado la variable de género, tomando por omisión una posición que revelaba importantes rezagos conceptuales y prácticos en una política pública que considerara la variable de género.<sup>4</sup> Además, mostraba en su trabajo las siguientes características demográficas del género en las universidades:

- a) El innegable proceso de feminización de la matrícula universitaria.
- b) Las preferencias de hombres y mujeres sobre ciertas carreras, perfilándose una nueva taxonomía que tiene que ver más con la disciplina y el objeto de estudio que con una clara expectativa de rol.
- c) La idéntica distribución por sexo en las modalidades universitarias públicas y privadas.
- d) La baja presencia de mujeres en el sector de instituciones tecnológicas.
- e) La desigual distribución de oportunidades educativas superiores en el territorio nacional.
- f) La sub representación de las mujeres en algunas estructuras jerárquicas dentro del mundo académico.

---

4. Rodríguez Gómez, Roberto (1999). "Género y políticas de educación superior en México", *La Ventana. Revista de Estudios de Género*. México, Universidad de Guadalajara, núm. 10, diciembre.

En la Universidad de Guadalajara hay algunos datos específicos que hablan de cómo está la relación numérica entre hombres y mujeres en su seno, en 2008; por ejemplo:

1. Nunca ha habido una Rectora General de la Universidad de Guadalajara, ni una Vicerrectora, ni una titular de la Secretaría General. No obstante, en 2008 hay dos mujeres al frente de dos centros universitarios regionales y una al frente del Sistema de Educación Media Superior.
2. El porcentaje de mujeres en el Consejo General Universitario, máximo cuerpo colegiado de la Universidad de Guadalajara, en abril de 2008 es de 30.8%. Sin embargo, el porcentaje de consejeras que conforman las distintas comisiones en donde suelen tomarse las decisiones importantes, baja a 19%.<sup>5</sup>
3. Del total de recursos humanos (académicos y administrativos) que alberga la UdeG, 42.43% son mujeres. No obstante, del total de recursos humanos, solamente 35.37% son académicas, y 52.11% son administrativas.<sup>6</sup>
4. En relación con las categorías del personal administrativo, tenemos los siguientes porcentajes de mujeres:
 

Mandos medios y superiores:	36.84%
Sindicalizados:	54.56%
Confianza:	55.90%
Contrato laboral:	53.95%
5. Los investigadores de la Universidad de Guadalajara que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores, en 2008, se distribuyen de la siguiente manera, según su categoría y su sexo:<sup>7</sup>

<i>Nivel</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Candidatos	142	88	54
Nivel I	313	197	116
Nivel II	68	50	18
Nivel III	12	11	1
Excelencia	2	2	0
Creadores	2	2	0
Eméritos SNCA			

---

5. Véase la página del Consejo General Universitario. Disponible en: [www.udg.mx](http://www.udg.mx).

6. Véase la *Numeralia Institucional* de mayo del 2008. Disponible en: [www.copladi.udg.mx](http://www.copladi.udg.mx).

7. Ídem.

En cuanto a los alumnos, los datos son los siguientes:<sup>8</sup>

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Nivel medio superior	117,800	51,991	65,809
Nivel superior	77,316	38,375	38,941
Alumnos UdeG	195,116	90,366	104,750

- a) De los alumnos que salieron de intercambio en el mismo periodo, 59.54% eran mujeres.<sup>9</sup>
- b) Del total de alumnos que obtuvieron beca Pronabes en 2008, 70% fueron mujeres, y del total de las becas de Conacyt para posgrados, 51.92% fueron obtenidas por mujeres.<sup>10</sup>

De esta manera, puede verse que en nuestra Casa de Estudios está presente el fenómeno de la feminización de la matrícula, de los recursos humanos y de la eficiencia terminal. No obstante, también se encuentra que mientras más altos sean los puestos en las jerarquías del poder universitario, se encuentran menos mujeres. En cuanto a la conformación de espacios específicos para la atención de los estudios de género la Universidad de Guadalajara también ha seguido las tendencias generales: si bien en los años ochenta había ya en la universidad algunos espacios que realizaban, como antecedente, estudios de las mujeres, fue en la década de los noventa que se formalizan tres espacios distintos para los estudios de género: el Programa Interdisciplinario de Estudios de Género en el CUCEA, el Programa de Estudios de Género en la Facultad de Sociología del CUCSH, y posteriormente, el Centro de Estudios de Género en el Departamento de Estudios en Educación, también en este último centro universitario. En cuanto a publicaciones, en 1995 surgió la revista de estudios de género *La Ventana*, que en 2008 logró 26 números y su registro en el Índice de Revistas Científicas y Tecnológicas del Conacyt, y se han publicado diversos textos como resultado de investigaciones en el campo de los estudios de género, en distintos espacios académicos universitarios. Muchos de los docentes incorporan actualmente el tema de género en su práctica frente a grupos, y muchos

---

8. Ídem.

9. Ídem.

10. Ídem.

investigadores e investigadoras han probado la utilidad de la categoría “género” en sus análisis de diversos fenómenos en la realidad social. También, recientemente —en 2007—, se inauguró, en el seno de la UdeG una Cátedra UNESCO con el tema del género y liderazgo.

Estos son, como mencionamos más arriba, solamente algunos de los datos que permiten ver, cuantitativamente, que en nuestra universidad el género es una variable que determina su vida institucional. No obstante, he señalado ya en otro lugar<sup>11</sup> —coincidiendo con McCarl, Marschke, Sheff y Rankin (2005)— que para el estudio del género dentro de las IES, lo central no está en la medición de variables cuidadosamente pensadas para mostrar las dimensiones de la muy previsible inequidad entre los sexos (propia del contexto cultural en el que dichas instituciones están insertas), sino en buscar una comprensión más profunda de la manera en que el género es construido y puesto en escena en la especificidad del mundo académico. Por lo tanto, más que explicar las diferencias de género en los salarios de la universidad o los porcentajes de hombres y mujeres en los diversos espacios académicos —sin que se niegue la importancia de hacerlo—, habría que entender las prácticas sociales de los actores de la vida universitaria que se insertan en dinámicas institucionales cotidianas tejidas en las redes de poder social y que, al mismo tiempo que tienen un efecto coercitivo, tienen efecto estructurador y productor de sujetos y de identidades colectivas.

El orden discursivo, según algunos autores (Mumby y Stohl, 1991), construye las identidades de los individuos en su confrontación cotidiana con las exigencias sociales, y puede ser también entendido como un sitio de poder que produce subjetividad (identidad) en una manera particular. Las prácticas discursivas de género, por lo tanto, no solamente proveen un contexto para el ejercicio de poder basado en la diferencia en el seno de las IES, sino que también funcionan como una forma de disciplina que, con un particular régimen de poder y de saber, constituyen a los miembros de la comunidad de una manera específica. El discurso y las reglas que lo constituyen funcionan para establecer un particular *régimen de verdad institucional* con el cual los miembros de la comunidad son simultáneamente objetivados y reconocidos por sí mismos como sujetos. Esta perspectiva es interesante para pensar lo que ocurre con el género en la cultura institucional de las IES porque pone el acento en el juego interconstitutivo del or-

---

11. Palomar, 2007.

den discursivo de género y las identidades colectivas y subjetivas, y porque propone, como indisolublemente vinculados, la experiencia y el lenguaje. Entre otras cosas, hemos visto que el género es ahora moneda verbal de uso corriente entre los funcionarios universitarios. Tanto, que nos hemos planteado la siguiente pregunta: ¿se estudia, se enseña y se habla de género, para no transformar la cultura institucional cotidiana de nuestra institución? <sup>12</sup>

Así como el gobierno ha tenido que entender que una democracia moderna no puede negar los derechos ciudadanos a las mujeres, igualmente las instituciones han tomado ahora la bandera de la equidad de género para entenderse como instituciones democráticas y modernas. Por otra parte, ningún universitario serio y con una formación académica de calidad podría actualmente negar la probada legitimidad académica de los estudios de género y su solidez teórica, lo cual deriva en la conclusión institucional de que contar con instancias especializadas en este campo forma parte de lo que “debe tener” una buena universidad. Sin embargo, en este sentido habría más bien que hablar de la “generalización de los estudios de género” en la universidad más que de una preocupación por lograr una real incorporación de la perspectiva de género en su seno, porque ¿la existencia de instancias específicas de estudios de género es, realmente, la muestra de que existe la incorporación de dicha perspectiva, más allá del mencionado plano retórico? ¿No es, más bien, que al contar con estas instancias se da por resuelto el problema de asegurar una verdadera equidad de género en todos los aspectos de la vida universitaria?

Una verdadera incorporación de la perspectiva de género tendría que ver con aceptar el reto de conocer y explicitar cuál es la cultura institucional que priva en nuestra universidad; con develar los supuestos sobre los que se montan las relaciones que se establecen en su seno basadas en las diferencias que distinguen los sexos, pero también como un juego de reglas institucionales, de técnicas y procedimientos generalizados aplicados a la escenificación/reproducción de prácticas sociales diferenciadas por sexo.

Para saber lo que ocurre con la cultura institucional de género en nuestra universidad, hay que pensar en ésta como una práctica discursiva y un quehacer *performativo* (Butler, 1998; West y Zimmerman, 1990), insertos

---

12. Palomar, Cristina (2004). “La política de género en la educación superior”. Ponencia presentada en el II Congreso Latinoamericano de Ciencia Política, 28 de septiembre al 02 de octubre de 2004, Ciudad de México, y publicada en las memorias electrónicas de dicho congreso.



en dinámicas institucionales cotidianas entrelazadas en las redes de poder social, que al mismo tiempo que tienen un efecto coercitivo poseen un efecto estructurador y son productores de sujetos coherentes con los principios, valores y metas institucionales. Dicha cultura es, entonces, una red de sumisión basada en el sexo de las personas, sutil, compleja y cambiante, cuyas formas específicas hay que identificar todavía.

Sin embargo, dicha cultura no es evidente; quienes la integran no son siempre capaces de dar cuenta de los ordenamientos de género de una manera reflexiva y consciente, y menos aún de dar cuenta de lo que explicaría la existencia misma de esas reglas y no de otras, y de la racionalidad que las subyace como orden institucional. Porque el género no es un “saber reflexivo” sino una práctica social naturalizada y legitimada por la evidencia de la misma práctica. Y también porque el género está inscrito en la mente y en el cuerpo de los sujetos de una manera difícil de leer con claridad, ya que los actores están insertos en las redes de la lógica de género dominante a través del mecanismo de la *violencia simbólica*<sup>13</sup> que no requiere de ninguna inculcación activa ni de ninguna labor de persuasión ya que, en tanto que el ser social nace dentro de un mundo social, son aceptados postulados y axiomas que no se cuestionan y no requieren ser inculcados, constituyéndose así en la más implacable de las diversas formas de persuasión clandestina, ya que es la ejercida por el simple orden de las cosas.

Obviamente, el objetivo que persiguen las instancias educativas oficiales al plantear la introducción de la perspectiva de género en la educación superior es promover un cambio ético en las instituciones para que éstas incorporen en sus sistemas axiológicos el respeto a la diversidad y la búsqueda de la equidad, particularmente la equidad de género. Sin embargo, esta propuesta enfrenta un reto de alta complejidad, derivado del hecho de que el dictado de una política nunca es suficiente para producir cambios culturales. Y es que no es en el plano discursivo ni enunciativo en donde suele encontrarse la inequidad de género, sino en la cultura institucional que, de manera naturalizada, produce y reproduce regulaciones de género cuya especificidad depende de la naturaleza académica de la institución, así como de la cultura del contexto en el que se encuentra ésta.

---

13. Entendida como la forma de violencia que se ejerce sobre un agente social con la colaboración de éste. Bourdieu, Pierre (1995). “La violencia simbólica”, cap. 4 de: P. Bourdieu y Loïc J.C. Wacquant, *Respuestas: por una antropología reflexiva*, México, Grijalbo, p. 129.

## Referencias

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación superior (2003). “Acta de la sesión ordinaria 3.03 del Consejo Regional Centro Occidente de la ANUIES”, celebrada el 3 de diciembre del 2003 en la Casa Club Puerta de Hierro de la Universidad Autónoma de Guadalajara.
- Bourdieu, Pierre y Loïc J.C. Wacquant (1995). *Respuestas: por una antropología reflexiva*, México, Grijalbo.
- Butler, Judith (1998). “Actos performativos y constitución de género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista”, en *Debate Feminista*, año 9, vol. 18, octubre, México, pp. 296-314.
- Dio Bleichmar, Emilce (2006). “¿Todas Madame Curie? Subjetividad e identidad de las científicas y tecnólogas”. Conferencia en el VI Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género. Organizado por el *Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer* de la Universidad de Zaragoza (11- 15 de septiembre 2006). Publicada en *Aperturas psicoanalíticas. Revista de Psicoanálisis*. Diciembre 2006, núm. 24. Disponible en: <http://www.aperturas.org/24dio.html>.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2000). *Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres*. México, Inmujeres, marzo.
- McCarl Nielsen, J., R. Marschke, E. Sheff y P. Rankin (2005). “Vital Variables and Gender Equity in Academe: Confessions from a Feminist Empiricist Project”, *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 31, núm. 1.
- Mumby, Dennis K. y Cynthia Stohl (1991). *Power and discourse in organization studies: absence and the dialectic of control*, *Discourse & Society*, vol. 2, núm. 3, pp. 313-332, Londres, Sage.
- Numeralia Institucional* (2008), mayo. México, Universidad de Guadalajara. Disponible en: [www.copladi.udg.mx](http://www.copladi.udg.mx).
- Palomar, Cristina (2004). “La política de género en la educación superior”. Ponencia presentada en el II Congreso Latinoamericano de Ciencia Política, 28 de septiembre al 02 de octubre de 2004, Universidad Iberoamericana, Ciudad de México. Publicada en las memorias electrónicas del encuentro.
- (2007). “La cultura institucional de la equidad de género en la Universidad de Guadalajara”. Conferencia magistral en el *Foro Equidad, género y trabajo en las universidades*, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, Guadalajara, Jalisco, 23 y 24 de octubre de 2007. En prensa.
- Rodríguez Gómez, Roberto (1999). “Género y políticas de educación superior en México”, *La ventana. Revista de estudios de género*. México, Universidad de Guadalajara, núm. 10, diciembre.
- West, Candace y Don H. Zimmerman, (1990). “Haciendo género”, en Navarro y Stimpson (comps.). *Sexualidad, género y roles sexuales*. México, Fondo de Cultura Económica.



# La institucionalización de la perspectiva de género en el Instituto Politécnico Nacional

*Martha Alicia Tronco Rosas<sup>1</sup>*  
*Yoloxochitl Bustamante Diez<sup>2</sup>*  
*Ma. Dolores Sánchez Soler<sup>3</sup>*

## **Introducción**

La equidad de género en el Instituto Politécnico Nacional (IPN) ha sido un tema poco abordado, no prioritario para las funciones sustantivas del IPN. Posiblemente se deba a su vocación tecnológica, que desde su origen mismo orientó su tarea educativa a dar respuesta a diversas problemáticas de carácter tecnológico que el país ha requerido desde el nacimiento de esta institución en el año de 1936.

En el cierre del siglo pasado, los avances de la humanidad han facilitado el acercamiento a una serie de problemáticas en el medio social, económico y político que repercuten en los pueblos, las comunidades, las instituciones y personas; estos problemas se traducen en temas puntuales a revisar con el propósito de tener una mejor calidad de vida.

- 
1. Doctora en Filosofía y Ciencias de la Educación por la Universidad de Salamanca, España. Coordinadora del Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género en el Instituto Politécnico Nacional.
  2. Doctora en Filosofía y Ciencias de la Educación por la Universidad de Salamanca, España. Coordinadora del Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género en el Instituto Politécnico Nacional.
  3. Maestra en Ciencias Sociales Aplicadas por la Universidad Autónoma de Baja California. Coordinadora de Asesores del Director General del Instituto Politécnico Nacional.

Abordar el tratamiento de nuevos conceptos —perspectiva de género, equidad, igualdad, violencia— e incorporarlos a la vida cotidiana requiere de una indiscutible construcción de paradigmas que si bien se insertan en carreras del área de humanidades por su esencia y tratamiento en su estudio, resulta complejo aplicarlos en áreas de las denominadas ingenierías y las “ciencias duras”.

El tema de la equidad de género en el Instituto Politécnico Nacional ha sido tocado desde diversas ópticas en la últimas décadas a través de acciones aisladas, de eventos realizados, de cursos impartidos por iniciativas personales —como por ejemplo, el desarrollo de conferencias en el Día Internacional de la Mujer, la conmemoración del Día Internacional de la No Violencia a las Mujeres en el mes de noviembre—, así como por cumplimiento a disposiciones oficiales que el Programa Nacional de la Mujer (1995-2000) proponía en su momento fueran desarrolladas en las instituciones públicas.

Han pasado algunos años desde que estas disposiciones oficiales de observancia obligatoria para las instancias de la administración pública fueron establecidas, sin que se realizaran acciones puntuales que pudieran intensificar y cambiar el rumbo de los programas y acciones favor de los derechos las mujeres.

Durante este tiempo, el Instituto Politécnico Nacional ha transitado por la mejora continua de los servicios educativos que ofrece; sin embargo, en materia de equidad de género se continuaron realizando acciones aisladas y diversas, sin un programa integral que diera respuesta a lo establecido por los lineamientos oficiales.

No es sino hasta la presente administración del gobierno federal, con lo dispuesto en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, cuando se establece como objetivo 16 del eje 3 denominado “Igualdad de Oportunidades”, lo siguiente: “eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual”, lo cual se cumplirá a través de nueve estrategias, siendo la principal construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal.

Si bien desde administraciones anteriores se había propuesto la inclusión de la temática de equidad de género en la administración pública federal, no es sino hasta el año de 2007 que se incluye en el Programa Institucional de Mediano Plazo 2007-2009, en todas sus metas, establecer una cultura institucional de igualdad y trato no discriminatorio, para asegurar

la formación integral de nuevos profesionistas que participen activamente en el fortalecimiento de la equidad de género, que comprenda la complejidad de las relaciones entre las mujeres y hombres.

En el plano institucional, si bien el Programa Institucional de Medio Plazo 2004-2006 incluyó una referencia a las cuestiones de equidad de género, no hubo grandes cambios. Posteriormente, en el PIMP 2007-2009 y en el Programa de Desarrollo Institucional 2007-2012, el IPN estableció el marco para avanzar en lo que se denominó Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género.

En este documento se describe el programa, su concepción y los pasos que se han dado para su instrumentación con el objetivo de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros por medio del ejemplo.

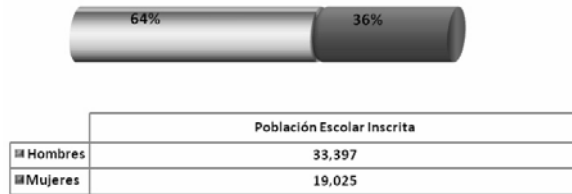
## **Antecedentes**

El Instituto Politécnico Nacional (IPN) es una institución con 72 años de vida, q reconocida a nivel nacional e internacional por sus aportes en los campos de la ciencia y la tecnología. Sus orígenes y concepción educativa se remontan al incipiente proceso de industrialización en el año de 1936, basado en la activación del aparato productivo nacional con la expropiación petrolera, durante el régimen presidencial del general Lázaro Cárdenas del Río.

Inicia sus actividades educativas orientadas a los sectores menos favorecidos de la población mediante la formación de técnicos especializados en diversas ramas de la industria. Su desarrollo histórico y las necesidades del país condujeron a la institución hacia una diversificación de su oferta educativa, con programas académicos en los niveles medio superior, superior y posgrado.

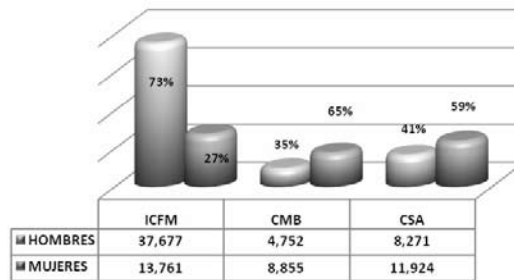
Su estructura educativa se caracteriza por el desarrollo de tres áreas del conocimiento, con énfasis en el área de la ingeniería y ciencias físico-matemáticas. La composición por sexo de la población escolar en sus tres niveles educativos tiene una tendencia de mayor participación del sexo masculino, toda vez que imparte prioritariamente carreras de las denominadas “tradicionalmente masculinas”; como ejemplo de esto tenemos que actualmente, de las 32 carreras que imparte el nivel medio superior en sus 16 centros, 22 corresponden al área de ingeniería y ciencia físico-matemáticas; 5 a médico-biológicas y 5 a ciencias sociales y administrativas, situación que presenta una población escolar distribuida por sexo de la siguiente manera: 33,397 hombres y 19,025 mujeres.

Gráfica 1.  
Población escolar inscrita de nivel medio superior.  
Ciclo escolar 2007/2008



Esta situación se presenta de manera similar en los programas del nivel superior, prevaleciendo una participación de hombres de 50% frente a 41% de mujeres. Sin embargo, un aspecto a destacar en este nivel es el que se refiere a una mayor participación de las mujeres en la rama de ciencia médico-biológicas, como puede observarse en la gráfica 2.

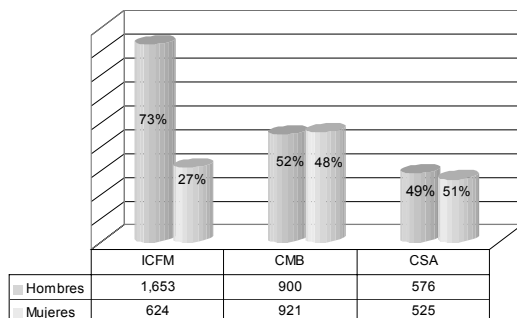
Gráfica 2.  
Población escolar inscrita por sexo y rama del conocimiento.  
Nivel superior



Es importante señalar que estos datos corresponden a la población inscrita en el ciclo escolar 2007-2008. La estadística muestra que en el egreso las mujeres superan a los hombres; lo que implica que hay una diferencia por género en la eficiencia terminal, misma que el programa deberá estudiar en el futuro.

La participación de las mujeres en el posgrado, si bien muestra en términos generales un aumento respecto de años anteriores —40% del total—, su inserción en las áreas de las ingenierías queda nuevamente por debajo de la media.

Gráfica 3.  
Población escolar inscrita. Nivel posgrado,  
por rama del conocimiento y sexo



Ahora bien, si se revisa la participación por sexo del personal que labora en el IPN en sus diversas funciones como directivo, docente y administrativo, se observa que de un total de 25,896 trabajadores reportados en el año 2007 (IPN, 2008), la participación de las mujeres todavía es mínima en los puestos de dirección.

Tabla 1.  
Personal adscrito al IPN por sexo

<i>Personal</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
De apoyo a la educación	5,113	51	4,758	48	9,871
Docente	5,497	35	10,139	65	15,636
Plaza puesto	140	41	200	59	340
Director(a) Unidades Académicas	3	7	38	93	41
Secretarios	1		7		8

Esta perspectiva general de la participación por sexo en la población educativa y de sus trabajadores, comprometió a la institución a realizar una revisión de las políticas internas, toda vez que los programas nacionales y sectoriales se pronunciaban por una mayor participación de las mujeres en igualdad de oportunidades con los hombres en todos los ámbitos tanto de la vida laboral como educativa.



## *La concepción de la equidad de género desde una perspectiva integral*

A partir de las acciones que el propio IPN había venido realizando a lo largo de los años —aunque fuera de manera aislada y poco sistemática en este tema— y con base en el marco teórico y normativo internacional y nacional para la incorporación de la perspectiva de género,<sup>4</sup> el IPN identifica la necesidad de instrumentar un programa que diera respuesta por un lado, a estos ordenamientos y por otro, que respondiera a la naturaleza jurídica y educativa del instituto.

Es importante señalar que a partir del año 2000 se inicia un trabajo colegiado con la participación de numerosos miembros de la comunidad politécnica, con el objetivo de delinear los planteamientos centrales para identificar los caminos y avanzar con mejores niveles de calidad y pertinencia en las funciones sustantivas de formación, investigación científica, vinculación y extensión de la cultura científica y tecnológica del IPN.

Como resultado de estos trabajos se elaboraron una serie de documentos denominados “Materiales para la reforma” los cuales se constituyeron en los ejes fundamentales de la renovada propuesta educativa que permitiría un cambio en la cultura institucional politécnica.

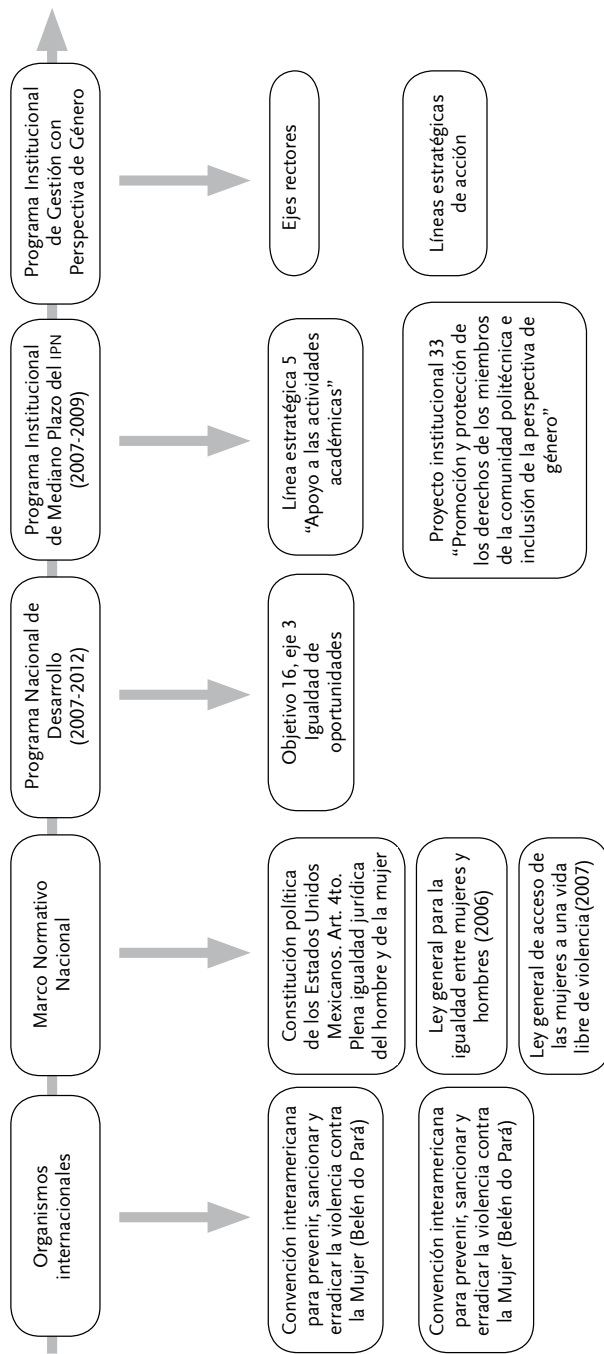
Con base en estos documentos, y en el conocimiento institucional, se analizaron las diversas estrategias para insertar la perspectiva de género en una institución educativa que muestra las siguientes características:

- De los programas académicos que se ofertan en los niveles educativos medio superior, superior y posgrado, 58% corresponden a la rama del conocimiento de la ingeniería y las ciencias físico-matemáticas; 29% al de las ciencias médico biológicas y 13% al de las ciencias sociales y administrativas. Cabe señalar que en esta última rama las carreras que se ofrecen son las de contador público, relaciones comerciales, negocios internacionales, turismo y economía, mismas que distan mucho de cultivar las disciplinas que permitieran conformar un grupo académico que contribuyera o fortaleciera teórica y estratégicamente al programa en cuestión.

---

4. Con documentos como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* en agosto de 2006 y febrero de 2007, respectivamente.

Figura 1.  
Marco normativo



- Una población estudiantil de nivel medio superior, superior y posgrado que abarca un rango de edad desde los 14 hasta los 40 años, predominantemente masculina.
- En la historia del IPN, solamente tres mujeres han desempeñado el puesto de Secretarías (nivel inmediato inferior al del Director General del IPN).
- La normatividad institucional es excluyente en su lenguaje, ya que su terminología, en la Ley Orgánica y los Reglamentos, se presenta completamente en masculino, por ejemplo: el Director General, los Secretarios, la Oficina del Abogado General, el alumnado, entre otros. Por otra parte los títulos que se expiden son también en masculino.
- De reciente creación se oferta la carrera de psicología a partir del año 2000, incluyendo en su plan de estudios un semestre con la asignatura de Psicología y Género.
- En el programa institucional de mediano plazo 2004-2006 en su Línea Estratégica 6 denominada “Una nueva gestión institucional” establece entre sus acciones el fortalecer la equidad de género; sin embargo el término de equidad tanto en la Secretaría de Educación Pública como en el IPN se traducen en ese momento como la oferta educativa sin distingo por sexo o condición social<sup>5</sup>
- No es sino hasta en el Programa Institucional de Mediano Plazo 2007- 2009 cuando se incluye por primera vez, en la Línea Estratégica 5 “Apoyo a las actividades académicas”, la mención explícita y orientadora de la actividad institucional, al incluir una acción relativa a la “Promoción y protección de los derechos de la comunidad politécnica e inclusión de la perspectiva de género”, estableciéndose por primera ocasión el compromiso de incorporar la perspectiva de género.

Por otra parte, al analizar las diversas experiencias en la planeación institucional para incorporar la perspectiva de género en instituciones educativas a nivel nacional como por ejemplo, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), el Colegio de México (Colmex) y la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) entre otras, las cuales se observa que crearon, desde hace más de una década, agrupaciones de académicas, diplomados, especialidades y maestrías en

---

5. Equidad equivale a justicia. “Es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad)”. Secretaría de Educación Pública, *Glosario de términos*. Portal de Enlace de la SEP. Disponible en: <http://enlace2007.sep.gob.mx/content/view/17/46/>.

estudios de la mujer, con la ventaja de contar con un soporte académico en las ciencias sociales y las humanidades. Asimismo, al revisar las experiencias internacionales desarrolladas en países como España, Argentina, Chile y Costa Rica entre otros, se puede concluir que cada institución ha adoptado un modelo para incorporar la perspectiva de género que considera el tamaño de la institución, su conformación e historia.

A partir del análisis y los trabajos realizados, se procedió al diseño de un cuestionario diagnóstico, que fue aplicado en todas las escuelas, centros, unidades académicas, administrativas y de investigación del IPN, con el objetivo de captar información en tres rubros: identificar recursos humanos que tuvieran formación y/o experiencia en la temática de perspectiva de género; la existencia de programas, proyectos e investigaciones en esta temática; existencia de estadísticas desagregadas por sexo de todos los procesos de gestión que se desarrollan en el instituto.

Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

1. No existía información desagregada por sexo.
2. En la institución solamente se reportó la información acerca de tres personas con estudios en la temática de género.
3. Se observó un desconocimiento generalizado de esta temática en el instituto.
4. Las diversas instancias reportaron como acciones realizadas en materia de equidad de género los programas que realizan los orientadores o el Servicio Médico de las Unidades Académicas, considerando que llevan a cabo diversas acciones y conferencias sobre proyecto de vida, educación sexual y prevención de adicciones.
5. Se reportaron siete trabajos de investigación sobre la perspectiva de género, de los cuales solamente dos cuentan con registro de la Secretaría de Investigación y Posgrado, y por lo tanto con financiamiento para su desarrollo, y los cinco restantes son trabajos finales de tesis, diplomados y maestrías que ofrece el instituto

La revisión de estos resultados así como de las experiencias de diversas instituciones y países, condujeron a una reflexión sobre la forma de incorporar la perspectiva de género en una institución con las características ya mencionadas, que no se encamina únicamente a la formación de un grupo de especialistas sino que contribuyera a la formación integral de su población estudiantil y que pudiera permear a toda su comunidad, incluyendo a sus trabajadores en todos los niveles.

El reconocimiento pleno que el IPN ha hecho de su compromiso social, sus fortalezas históricas y su situación actual, han hecho que en el nue-

vo Modelo de Integración Social (IPN, 2004a) y el Modelo Educativo (IPN, 2004b), marquen directrices que conducirán la actividad académica así como plantear una nueva forma de concebir la misión social del instituto y su relación con los distintos sectores de la sociedad como una interacción bidireccional, corresponsable y mutuamente enriquecedora.

En consecuencia, con base en la experiencia que el instituto ha realizado enormes esfuerzos encaminados a la puesta en marcha de estos modelos, para impartir una formación integral<sup>6</sup> que dé respuesta a las necesidades del país, se hizo un análisis introspectivo y se identificó la necesidad de desarrollar el modelo de institucionalización de la perspectiva de género para el IPN.

Este modelo tiene por objetivo incluir la perspectiva de género en las políticas y procesos de gestión de todo el instituto que permitan difundir, promover y asegurar la formación de una cultura de equidad, flexibilidad y aceptación libre de toda discriminación y con el compromiso social de ser una institución educativa pública de nivel superior vanguardista. Los elementos centrales de este modelo son los que se muestran en la siguiente figura:

#### Modelo para la Institucionalización de la Perspectiva de Género en el Instituto Politécnico Nacional



---

6. Se basa en la idea de desarrollar, equilibrada y armónicamente diversas dimensiones del sujeto que lo lleven a formarse en lo intelectual, lo humano, lo social y lo profesional. Modelo Educativo de la Universidad Veracruzana, 1999.

La institucionalización de un enfoque de género (teórico-metodológico) se refiere al proceso a través del cual las prácticas asociadas a éste se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en la estructura institucional y en la definición de objetivos y metodologías adoptadas por la institución (Levy, 1996)

*Programa.* Conjunto homogéneo y organizado de actividades por realizar para alcanzar una o varias metas, con recursos previamente determinados y a cargo de una unidad responsable.

*Institucional.* Que comprende a todas las acciones que se desarrollan en el IPN.

*Institucionalización.* Proceso sistémico de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad (Levy, 1996: 33).

*Gestión.* A todas las actividades académicas y administrativas que se realicen en las dependencias politécnicas con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos del instituto.

*Género.* A la categoría que se utiliza para analizar cómo en una sociedad se constituye y representa la diferencia sexual, misma que alude a formas históricas y socioculturales en que hombres y mujeres interactúan y dividen sus funciones, mismas que varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.

*Perspectiva de género.* A la nueva manera de ver e interpretar los fenómenos sociales que se refieren a las relaciones entre hombres y mujeres, tomando en cuenta las diferencias entre los sexos y analizar, en cada sociedad y en cada circunstancia, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre hombres y mujeres.

Es importante destacar que con base en el conocimiento de la gestión institucional, se determinó en primera instancia, que este programa debería de contemplar los alcances que su título implica: Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género.

Los análisis realizados, el diagnóstico elaborado y la firme convicción de que se requería actuar a diferentes niveles de la organización para incidir en la cultura. Con base en un ejercicio de planeación estratégica se definió la misión, visión, objetivos, ejes rectores y líneas estratégicas de acción.

La misión se expresa de la siguiente manera:

El Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género del Instituto Politécnico Nacional, a través de políticas de gestión en equidad de género difunde, promueve y asegura su institucionalización, con el fin de contribuir a la formación de una cultura de equidad, flexibilidad y aceptación sin discriminación, y con el compromiso social de ser una institución pública educativa de nivel superior vanguardista.

La visión de futuro:

Es la instancia promotora de políticas de gestión en equidad de género con recursos humanos altamente calificados que están en capacidad de asesorar y diseñar programas y acciones en todos los ámbitos de la comunidad politécnica, con el propósito de que la sociedad siga reconociendo al IPN como una institución a la vanguardia en la ciencia y la tecnología así como en los avances humanísticos, culturales y deportivos respetando los derechos humanos sin discriminación por motivos de género y con su compromiso social como institución pública educativa.

Finalmente, se precisó el objetivo general en los siguientes términos: desarrollar una cultura de equidad de género en el Instituto Politécnico Nacional mediante el diseño, puesta en marcha y operación plena de un Programa Institucional que permita la formación integral de la comunidad politécnica.

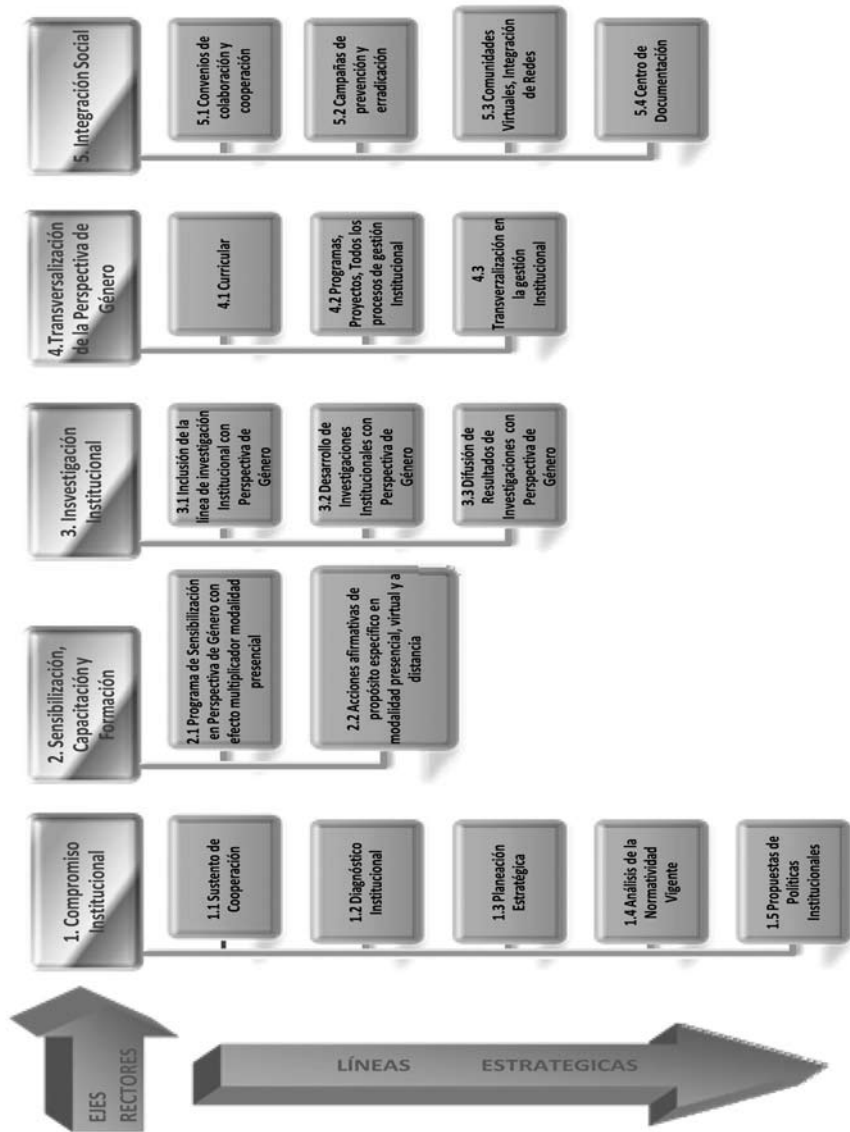
Los elementos de la planeación se integran e interactúan, y constituyen la guía estratégica que permite el desarrollo, operación, seguimiento y evaluación del programa, para lo cual se diseñó modelo de la siguiente página.

De acuerdo a lo anterior, se establecieron cinco ejes rectores, con sus respectivas líneas estratégicas de acción que desarrollar a través de los procesos de gestión en la comunidad politécnica, incluyendo en este término a los estudiantes que atiende —nivel medio superior, superior y posgrado—, al personal docente, de apoyo a la educación, directivo, así como a los padres y madres de los estudiantes. Los ejes rectores son los siguientes:

1. Compromiso institucional.
2. Sensibilización, capacitación y formación.
3. Investigación institucional.
4. Transversalización de la perspectiva de género.
5. Integración social.

Para cada uno de estos ejes se contempló desarrollar líneas estratégicas que permitieran la obtención de resultados.

# Modelo de institucionalización de la perspectiva de género en el IPN





## *Eje rector 1. Compromiso institucional*

Para el caso del IPN, en el PIMP 2007-2009 en su línea estratégica 5, que se denomina “Apoyo a las actividades académicas”, establece entre sus acciones fortalecer la equidad de género. En el proyecto institucional 033 del mismo documento señala como necesaria la “Promoción y protección de los derechos de los miembros de la comunidad politécnica e inclusión de la perspectiva de género”.

### *Línea estratégica de acción*

Para dar cumplimiento a este eje rector, se establecieron tres líneas estratégicas de acción:

*1.1. Sustento de cooperación.* Se considera un elemento importante para consolidar el compromiso institucional, pues es necesario contar con el apoyo de instancias externas especializadas en el tema de perspectiva de género, toda vez que el IPN es una institución de educación superior que no cuenta con la formación de especialistas en perspectiva de género. Entre los avances puede señalarse que se firmó un Convenio General de Colaboración entre el Inmujeres y el IPN y tres de carácter específico.

Asimismo, se establecieron vínculos de cooperación interna con las instancias sensibles y dispuestas a instrumentar acciones que apoyaran el cambio de la cultura institucional en materia de género.

*1.2. Diagnóstico institucional.* Se realizó un diagnóstico que permitió contar con una radiografía institucional, en la cual se detectaron indicadores desagregados por sexo, ubicación en puestos de dirección de hombres y mujeres, carreras con matrícula masculina y femenina, permitiendo así establecer adecuadas líneas de acción para lograr que la perspectiva de género se institucionalice.

*1.3. Planeación estratégica.* Esta línea estratégica es fundamental, toda vez que en ella se establecen los elementos que darán sustento al desarrollo del programa. Se diseñaron la misión, visión y objetivos —generales y específicos— así como la planeación a corto, mediano y largo plazos, elementos imprescindibles para la definición de la planeación táctica.

*1.4. Análisis de la normatividad vigente del IPN.* Es una tarea pendiente que se tiene que realizar con el Abogado General del instituto. La revisión de la normatividad proporcionará los elementos para utilizar un lenguaje incluyente e identificar las prácticas inequitativas tanto para mujeres como hombres.

1.5. *Propuestas de políticas institucionales.* Como resultado de las dos líneas estratégicas anteriores, cada una de las áreas revisará sus funciones y atribuciones con la finalidad de incluir la perspectiva de género en éstas.

### *Eje rector 2. Sensibilización, formación y capacitación*

Debido a la conformación de la cultura politécnica en donde se imparten carreras de las denominadas “tradicionalmente masculinas” (ingenierías y ciencias físico-matemáticas, médico-biológicas, sociales y administrativas e interdisciplinarias),<sup>7</sup> de los tres niveles educativos, es fundamental tener un conocimiento preciso de aquello que engloba el término de la perspectiva de género y para ello es necesario promover un lenguaje en común a través de la sensibilización a toda la comunidad politécnica no sólo de la definición de perspectiva de género (PG), sino de lo que a través de este enfoque emerge en la vida cotidiana de las instituciones, como lo es la violencia en el ámbito laboral y escolar, los derechos de las mujeres y hombres plasmados en sus derechos y obligaciones laborales y escolares en el instituto, la cual será la base de convivencia y saneamiento en la institución.

### *Líneas estratégicas de acción*

Para dar cumplimiento a este eje rector, se establecieron dos líneas estratégicas de acción:

2.1. *Programa de Sensibilización en Perspectiva de Género de forma presencial con efecto multiplicador.* Se impartieron talleres sobre “Sensibilización con Perspectiva de Género” a uno o dos representantes de cada área académica y administrativa, tanto para hombres como para mujeres, con el propósito de formar multiplicadores sobre la temáticas de la perspectiva de género, derechos humanos y violencia contra las mujeres. La finalidad de esta sensibilización se tradujo en la réplica del curso-taller en sus áreas de adscripción.

---

7. El IPN imparte programas educativos para más de 135,000 estudiantes en sus tres niveles: nivel medio superior o bachillerato (48,000), nivel superior (80,000) y en posgrado (5,000). Se tienen cuatro ramas del conocimiento: ciencias físico-matemáticas; médico-biológicas, sociales y administrativas e interdisciplinarias. Por los programas que ofrece en sus diferentes niveles, prevalece una proporción de 65% y 35% de población de hombres y mujeres, respectivamente, toda vez que se tiene una mayor cantidad de programas educativos en el área de ciencias físico-matemáticas.

De igual manera, con fundamento en el reglamento de promoción docente del IPN y del programa de capacitación al personal de apoyo a la educación, registró el curso-taller ante la instancia correspondiente para efectos de valor curricular.

Como resultado del Convenio General de Colaboración entre el Inmujeres y el IPN, la formación de este grupo de multiplicadores (101 participantes) estuvo a cargo de facilitadores del Inmujeres. Las réplicas de este curso taller se han realizado a partir de septiembre de 2007 y han abarcado a 95% de las unidades académicas y administrativas del instituto, esperando que para el cierre de la administración (diciembre de 2009) todo el personal, incluyendo el directivo de esta institución, haya participado en esta experiencia formativa y de sensibilización.

2.2. *Acciones formativas de propósito específico en modalidad presencial, virtual y a distancia.* El objetivo de la impartición de cursos de propósito específico es el de formar cuadros de especialistas para llevar a cabo acciones afirmativas que permitan la mejora en los procesos institucionales de gestión desde la perspectiva de género.

Una de las fortalezas del IPN es su avance en el desarrollo tecnológico y la innovación educativa, es por ello que se tiene la posibilidad de ofrecer a través de la Unidad Politécnica para la Educación Virtual, programas en la modalidad virtual y a distancia, tanto para cursos de sensibilización como de propósito específico.

### *Eje rector 3. Investigación*

El Instituto Politécnico Nacional (IPN) es reconocido como la institución rectora de la educación tecnológica en México; desde su origen, particularmente definido en sus postulados, tenía como objetivo proporcionar educación técnica a obreros y campesinos debido a la necesidad de responder a los retos del país, el cual mostraba un incipiente proceso de modernización basado en la activación del aparato productivo nacional en el año de 1936 con la expropiación petrolera durante el régimen presidencial del general Lázaro Cárdenas del Río.

El IPN es una institución que cuenta con 72 años de existencia, y tiene un gran reconocimiento nacional e internacional por sus valiosas contribuciones al campo científico y tecnológico. Cuenta con 128 programas con reconocimiento externo en los que se atiende a 89.22% de la matrícula inscrita, con lo que afianza su liderazgo en el contexto educativo nacional.

## *Líneas Estratégicas de Acción.*

*3.1. Inclusión de la línea de investigación institucional con perspectiva de género.* Debido a que la investigación se constituye como una de las funciones sustantivas del instituto, y si bien existe la línea de investigación educativa y humanidades, fue prioritario establecer una línea específica de investigación institucional con perspectiva de género.

Para la convocatoria 2008 fueron aceptadas 15 investigaciones que deberán presentar resultados a finales de 2008. Esta experiencia mostrará un análisis valioso de la inserción de la perspectiva de género en el desarrollo de investigaciones desde las diversas disciplinas que se realizan en el IPN.

*3.2. Desarrollo de investigaciones institucionales con perspectiva de género.* El contar con apoyo financiero para el desarrollo de investigaciones con registro SIP<sup>8</sup> permitirá identificar las diversas problemáticas que se encuentran en el instituto, así como sus posibles alternativas de solución.

*3.3. Difusión de resultados de investigación.* Considerando los resultados que se obtendrán en las diferentes investigaciones en curso, se obtendrán indicativos que permitirán dar sustento teórico a las acciones afirmativas a realizarse para seguir construyendo una comunidad en donde la perspectiva de género sea una de las bases fundamentales de la Institución.

### *Eje rector 4. Transversalización de la perspectiva de género*

El término transversalización (*mainstreaming*) se asume de manera explícita en la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas, celebrada en Beijing en 1995. En cuanto a la definición del término que más se aproxima a la realidad politécnica es la que asume el Grupo de Expertos del Consejo de Europa, el cual señala que “la transversalización de la perspectiva de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.<sup>9</sup>

---

8. SIP: Secretaría de Investigación y Posgrado del IPN.

9. Consejo de Europa (1999). *Mainstreaming de género*. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en *mainstreaming* (EG-S-MS). Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, p. 26.

Es por ello que el IPN asume la responsabilidad social de incorporar la transversalidad en todas las funciones sustantivas (docencia, investigación, extensión y difusión) y adjetivas (administración de los recursos humanos, técnicos, financieros, materiales y de apoyo académico) esto es, en todos los programas, proyectos y procesos que se desarrollan en la vida institucional.

### *Líneas estratégicas de acción*

4.1. *Transversalidad curricular.* El IPN, preocupado por la formación integral de sus estudiantes, observa como asignatura pendiente el incluir la perspectiva de género en todos los planes, programas de estudio y programas académicos que ofrece el instituto, no como una unidad de aprendizaje dentro de la estructura curricular que establece el modelo educativo del IPN, sino de manera transversal en la formación de sus docentes y en la actualización de contenidos en todos sus niveles. De manera específica se propuso el seminario de titulación “Salud sexual y reproductiva con perspectiva de género” para estudiantes de la Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía (ENMH) como innovación en la currícula de nivel superior.

4.2. *Transversalización en la gestión institucional.* Al mismo tiempo que se establezca la transversalidad curricular, es necesario que para la planeación estratégica de los programas, (becas EDD, COFAA, Sabático, SNI) así como de los proyectos institucionales, la perspectiva de género sea incluida a fin de contribuir al desarrollo y en la mejora interna.

### *Eje rector 5. Integración social*

El modelo de integración social, como función sustantiva en el IPN, permite que la transversalización en los procesos de gestión al interior de la institución se difundan y facilita sus relaciones con el entorno social, con el propósito de lograr un cambio en la cultura institucional, a través de una actitud emprendedora, innovadora y activa que impulse a la reflexión prospectiva y colectiva para crear un futuro propio pero también compartido (IPN, 2004a:10).

## *Líneas estratégicas de acción*

*5.1. Convenios de colaboración y cooperación.* La experiencia del instituto en materia de vinculación ha permitido vislumbrar las bondades de establecer convenios de colaboración y cooperación intra e interinstitucionales. Es por ello, que el programa establecerá relaciones bidireccionales con diversas instituciones de educación superior y asociaciones civiles comprometidas con el quehacer de la perspectiva de género.

*5.2. Campañas de prevención.* Prevenir es evitar un problema o daño antes de su aparición, por tal motivo una de las estrategias principales para la inserción de la perspectiva de género en las instituciones, es la instrumentación de campañas de prevención y erradicación sobre diversas problemáticas que se viven en las instituciones y que forman parte de la vida cotidiana. Estas campañas serán desarrolladas en coordinación con las diversas áreas del instituto que también tienen entre sus funciones el atender estas problemáticas así como con el apoyo tecnológico y de medios de comunicación que son parte esencial del instituto. La primera campaña permanente que el Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género pondrá en marcha lleva por nombre “Campaña de Prevención, Atención y Sanción para la Erradicación del Acoso y Hostigamiento en el ámbito Laboral y Escolar en el Instituto Politécnico Nacional”.

*5.3. Difusión del conocimiento y uso de las tecnologías de información y comunicación.* El IPN, como instancia educativa a la vanguardia, ha consolidado un soporte tecnológico que permite la transmisión de conocimientos a través de las tecnologías de información y comunicación y es por ello que la difusión del Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género constituye un aspecto fundamental para la consolidación del mismo. El diseño de la página *web*, la integración de redes académicas y la conformación de comunidades virtuales son elementos indispensables para el trabajo colaborativo y el logro de los objetivos propuestos en la misión y visión del programa.

Por otra parte, el desarrollo de eventos académicos institucionales, nacionales e internacionales permitirá crear espacios de intercambio, reflexión y análisis sobre las diversas problemáticas que enfrenta la institucionalización de la perspectiva de género.

## Conclusiones

La transformación integral de las tareas encomendadas al IPN, su permanente búsqueda de nuevos espacios no sólo para la innovación educativa en los campos científicos y tecnológicos, sino en la formación integral de su comunidad, le ha permitido reconocer el valor que tiene la perspectiva de género vida institucional: la principal fortaleza con la que cuenta son las mujeres y hombres que conforman su comunidad.

La perspectiva de género desde la óptica educativa abarca diversos y complejos ámbitos de trabajo, desde el diseño de programas no sexistas y materiales pedagógicos, hasta el desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades en toda la comunidad politécnica. En lo que respecta al ámbito laboral, es importante no sólo que exista representatividad en los puestos de dirección por parte de las mujeres, sino que éstas deben estar comprometidas a contribuir en la eliminación de las representaciones, imágenes y discursos que reafirman los estereotipos de género.

Por todo lo anterior, el Instituto Politécnico Nacional, en el marco del Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género, compromete su esfuerzo para combatir cualquier reminiscencia de desigualdad que afecte a las mujeres en el ámbito escolar y laboral. Permitiendo así el trabajo en conjunto para que generaciones venideras de mujeres y hombres convivan y fomenten relaciones equitativas sin discriminación ni violencia de cualquier tipo.

## Referencias

- Bermejo, D. (2005). *Posmodernidad: pluralidad y transversalidad*. España, Anthropos.
- Briones, G. (2006). *Evaluación de programas sociales*. México, Trillas.
- Gamba, B. (2007). *Diccionario de estudios de género*. Argentina, Biblos.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007). *Derechos Humanos de las Mujeres*, México.
- (2007). *Glosario de Género*, México.
- (2003). *Modelo de Equidad de Género*. MEG: 2003. Disponible en: [www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx).
- Instituto Politécnico Nacional (2008). *Informe de Autoevaluación, enero-junio 2008*. Secretaría Técnica. Disponible en: [www.ipn.mx](http://www.ipn.mx).

- (2007). *Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional* (2007). Disponible en: [www.ipn.mx](http://www.ipn.mx).
- (2004a). *Modelo de Integración Social del IPN. Programa Estratégico de Vinculación, Internacionalización y Cooperación*. Materiales para la Reforma, vol. 6. México, IPN.
- Instituto Politécnico Nacional (2004b). *Un nuevo modelo educativo para el IPN*. Materiales para la Reforma, vol. 1. México, IPN.
- Lamas, M. (2006). *Diferencia sexual y género*. México, Alfaguara.
- Levy, K. (1996). *The process of institutionalizing gender in policy and planning: the web of institutionalization*. Londres, University College.
- Lourau, R. (2001). *Análisis institucional*. Argentina, Amorrortu.
- Mainstreaming de Género (1999). Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS). Instituto de la Mujer. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, p. 26.
- Manes, M. (2004). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Argentina, Granica.
- Modelo Educativo de la Universidad Veracruzana (1999). Veracruz, Universidad Veracruzana.
- Plan Nacional de Desarrollo (2007). Disponible en: <http://pnd.presidencia.gob.mx/>.



*Liderazgo y equidad. Una perspectiva de género*  
se terminó de imprimir en enero de 2009  
en los talleres de Ediciones de la Noche  
Guadalajara, Jalisco  
El tiraje fue de 1000 ejemplares  
[www.edicionesdelanoche.com](http://www.edicionesdelanoche.com)

La trayectoria del actual modelo de desarrollo económico y social seguido por nuestro país no ha podido revertir la pobreza y ha continuado aumentando la desigualdad y la exclusión social de amplias capas de la población. Entre las niñas y las mujeres es donde se resienten con mayor dureza los efectos negativos de estas condiciones. De ahí que ante un modelo excluyente e inequitativo sea necesario diseñar y aplicar con amplitud y profundidad políticas públicas incluyentes, que abandonen su neutralidad ficticia, diferenciando sus considerandos y efectos con base en el género.

La perspectiva de género en temas de preponderante importancia como el liderazgo y la equidad se ha venido impulsando tanto por compromisos signados en acuerdos internacionales como por las necesidades propias del desarrollo económico y social de México, ya que persisten las condiciones que acentúan la desigualdad de ingresos y oportunidades de liderazgos que limitan habilitar a las mujeres para que tengan poder y capacidades de decidir y actuar en igualdad de condiciones que los hombres

Es por ello que la creación de una Cátedra UNESCO sobre Género, Liderazgo y Equidad, como la otorgada a la Universidad de Guadalajara, encuentra su justificación y su relevancia, ya que tiene como finalidad central promover espacios y acciones dentro y fuera de la institución para contribuir con otras organizaciones e instancias a promover la equidad y el liderazgo de individuos capaces—independientemente de su sexo—, cuyos talentos se aprovechen para revertir los enormes rezagos nacionales y para construir una sólida vía hacia la sociedad democrática a la aspiramos. El contenido del presente libro es una de las múltiples formas de realizar esa finalidad esencial, a la cual se ha sumado, en un esfuerzo compartido, el Instituto Jalisciense de las Mujeres.



ISBN 978-970-764-632-2

