

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
UNA HERRAMIENTA PARA CONSTRUIR LA EQUIDAD
EN LA FAMILIA Y EL TRABAJO
CUADERNILLO DE SENSIBILIZACIÓN
PARA TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS
Y LAS PERSONAS INTERESADAS
EN LA EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO SOCIAL

Ing. Cuauhtémoc Cárdenas Solórzano
Jefe de Gobierno del Distrito Federal

Lic. Clara Jusidman de B.
Secretaria de Desarrollo Social

Lic. María Magdalena Gómez Rivera
Directora General de Equidad y Desarrollo Social

Mtra. Teresa Ulloa Ziáurriz
Directora de Proyectos Sociales para las Mujeres y la Infancia

Profr. Erasmo Cisneros Paz
Director de Promoción para la Equidad

Carlos Plascencia Fabila
*Subdirector de Evaluación y Diseño de Modelos
de Comunicación y Materiales Educativos*

1a. edición, 1999

D.R. © 1997, Gobierno del Distrito Federal
ISBN 968-816-207-8

Impreso en México
Printed in Mexico

Contenido

Introducción	5
El enfoque de género en diferentes ámbitos	15
Intelectual	15
Laboral	15
Salud	17
Familias	18
Ámbito jurídico	20
Atención al público	21
Deporte	23
Ejercicios	25
Ámbito cotidiano/doméstico	
Ejercicio 1. Las creencias	27
Ejercicio 2. La agenda del día	29
Ámbito laboral	
Ejercicio 3. La solicitud de empleo	34
Ejercicio 4. Se solicita personal	36

Elaboraron:

Gabriela Delgado Ballesteros

Rosario Novoa Peniche

Juan Hernández Polanco

Verónica Cobo Téllez

Irma Izunza Mohedano

Introducción

Una de las necesidades más urgentes del Gobierno de la Ciudad es sensibilizar a las y los servidores públicos en torno a los principios de la política social, que han sido propuestos e instrumentados por la Secretaría de Desarrollo Social.

Estas políticas tienen como propósito fundamental el reconocimiento y fortalecimiento de los derechos humanos; asimismo, establecen los objetivos planteados en el programa de trabajo de la Dirección General de Equidad y Desarrollo Social en el sentido de:

- Promover por medio de la sensibilización y la capacitación de las y los servidoras/es públicas/os, el consenso del concepto de equidad, entendido éste como la ruptura de las desigualdades y asimetrías entre los servicios y las personas, para fomentar situaciones de mayor justicia, de igualdad de oportunidades, de trato justo y semejante, reconociendo y respetando las diferencias.
- Construir y difundir nuevos significados para la reafirmación de valores que permitan el desarrollo de una cultura basada en la tolerancia, el respeto y la corresponsabilidad en la atención a grupos prioritarios tales como: adultos y adultas mayores, indígenas, jóvenes, mujeres, niñas y niños y personas con discapacidad, para propiciar una relación de calidad y calidez ente los servidores públicos del Gobierno del Distrito Federal, la ciudadanía y las organizaciones sociales.

Para cumplir los objetivos de sensibilización y capacitación antes mencionados, es necesario difundir, de manera clara y sencilla, los conceptos a que nos hemos referido de manera insistente (equidad, tolerancia, inclusión, etc.) de forma que podamos establecer un código común con todas las personas involucradas en la administración pública del Gobierno de la Ciudad.

- En respuesta a esto, se ha diseñado el presente material cuyos contenidos proporcionarán una herramienta de análisis y reflexión para los y las servidoras/es públicas/os, que les permita identificar las asimetrías, las desigualdades y los fenómenos de exclusión hacia las mujeres y los hombres en ámbitos laborales, sociales y cotidianos para poder promover, desde cada individuo, los cambios esenciales que se reflejarán en el mejoramiento de sus relaciones interpersonales, tanto en el desarrollo de las tareas inherentes al servicio público, como en el trato a los y las usuarias, y también en el ámbito cotidiano de la familia y el hogar.

ALGUNAS CONSIDERACIONES

- En el entendido de que las actitudes más profundamente enraizadas en nuestra cultura son aquéllas que definen el comportamiento social de hombres y mujeres, y que éstas son el principio de la discriminación, se plantea el *enfoque de género* como una herramienta que permite identificar situaciones de inequidad,¹ así como proponer las alternativas y soluciones más inmediatas.
- En el entendido también de que los cambios que pretendemos hacia una cultura democrática no pueden ser viables sino a partir del convencimiento individual que permita la modificación de conductas contrarias a la tolerancia, la equidad y la democracia; presentamos este cuadernillo que tiene como objetivo primordial el de ser un instrumento sencillo y útil, que permita a cada hombre y mujer, trabajadores del Gobierno del Distrito Federal mejorar su desempeño a través de su desarrollo personal.

LO QUE CUENTA SON LAS PERSONAS

Este cuadernillo pretende ser un instrumento individual para desarrollar las potencialidades que todos tenemos para mejorar como hombres y mujeres, así como nuestras relaciones interpersonales tanto en el trabajo como en la familia, partiendo de principios básicos de respeto a los derechos humanos.

En este sentido no existen manuales, recetas o fórmulas ya que cada individuo deberá plantear propuestas y soluciones a través del cuestionamiento personal y del análisis de su situación y la de sus semejantes.

Para facilitar la reflexión individual hemos dividido el cuadernillo en dos partes: la primera define y desarrolla los conceptos básicos a que nos hemos referido anteriormente; en la segunda se presentan ejercicios prácticos, que tienen la finalidad de ayudar a profundizar los temas aquí tratados.

PARA QUE HABLEMOS EL MISMO IDIOMA

Con el propósito de facilitar la lectura, así como de tener un marco de referencia común, a continuación definimos algunos de los conceptos que serán utilizados a lo largo de este trabajo.

SEXO	Características biológicas de cada una de las personas (hombre, mujer).
GÉNERO	Construcción social y cultural que se da a cada uno de los sexos (lo masculino, lo femenino).
ROL	Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado; son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada uno.

¹ Término utilizado en la perspectiva de género, para referirse a las diferencias de oportunidades entre mujeres y hombres, en la cual se basa este manual. Por otra parte, dentro de la política social se utiliza el término inequidad, el cual se refiere a la carencia de equidad.

ESTEREOTIPO	Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.) que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.
PREJUICIO	Actitudes sin fundamento que predeterminan de manera favorable o desfavorable a las personas, instituciones, acontecimientos o situaciones determinadas.
VALORES	Conjunto de ideas y creencias personales y colectivas que brindan el marco de referencia necesario para actuar en consecuencia.
EJERCICIO DE PODER	Atributo que se confiere a quienes desempeñan puestos que les permiten tomar decisiones que afectan a terceros. Su ejercicio debe estar basado en el respeto a la dignidad y condición de las/os otras/os, bajo el precepto de “mandar obedeciendo”, esto quiere decir ejecutar o instrumentar acciones que reflejen el consenso de los y las beneficiarias/os.
ASPIRACIONES	Acuerdos sociales que influyen en la definición de lo que cada persona quiere ser, y/o obtener, y/o poseer para “merecer” reconocimiento social.
EQUIDAD	Es el reconocimiento de la diversidad del otro para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona.
ACCIONES AFIRMATIVAS	Son aquéllas que se instrumentan desde las instituciones públicas o privadas y desde todos los niveles de gobierno (ejecutivo, legislativo y judicial) con la intención de propiciar la inclusión de la población o grupos sociales que tradicionalmente han estado marginados y que requieren de medidas temporales para el ejercicio de sus derechos básicos al desarrollo, la participación y la protección.

EQUIDAD, ENFOQUE DE GÉNERO Y SERVIDORES PÚBLICOS

Finalmente, es necesario aclarar lo que el Gobierno de la Ciudad de México entiende por “equidad” y cómo y por qué el logro de ésta es el objetivo de las políticas sociales; así como definir qué es el “enfoque de género”, ya que se convertirá en la herramienta sustantiva de nuestra reflexión.

LA EQUIDAD, LAS POLÍTICAS SOCIALES Y LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Promover la equidad es crear condiciones que reflejen la pluralidad de la sociedad. En este sentido, el trabajo de comunicación y las acciones afirmativas son dos ejes fundamentales.

Las acciones de comunicación son las que nos mantendrán en permanente contacto con las y los beneficiarias/os de las políticas públicas; como regla primordial sabemos que aunque las condiciones estén dadas

para mejorar una situación, si no son conocidas por la población objetivo nunca serán asimiladas ni reconocidas; así, todos los esfuerzos emprendidos toparán con una barrera. Veamos un ejemplo.

La Constitución Política de México, en su artículo 4º, establece, entre otras cosas, la igualdad jurídica de hombres y mujeres; asimismo reconoce que somos un país pluricultural sustentado originalmente en sus pueblos indígenas. De igual forma se enmarca el derecho de toda familia para el disfrute de una vivienda digna y decorosa. En la cual la Ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

A partir de este ejemplo, podemos decir que un problema de comunicación puede presentarse en la reglamentación de dicha Ley por parte de las instancias competentes, en un primer momento y de las y los servidoras/es públicas/os en un segundo momento. Ya que, al elaborarla descontextualizada de la realidad actual, en el momento de su aplicación, no corresponderá a las necesidades reales.

Es decir, en la elaboración del reglamento sobre el derecho a la vivienda se considera al hombre como el proveedor y sujeto de derecho dentro del núcleo familiar y social. Sin embargo, el concepto de familia ha cambiado y las mujeres cada vez más pasan a ser en muchos hogares la principal y/o única proveedora, es decir, se convierten en jefas de familia, quienes carecen de los mínimos derechos para acceder, en este caso a créditos para vivienda, lo cual contradice la aplicación de la Ley, ya que se elabora tomando en cuenta a un sector de la población, el masculino, lo cual obedece a la concepción tradicional de la familia patriarcal nuclear.

Una mala comunicación o una comunicación parcial puede en éste y en muchos casos, obstaculizar el ejercicio de derecho de las mujeres a una vivienda digna a pesar de ser jefas de familia. En conclusión, podemos decir que el principio básico para crear condiciones de equidad es el reconocimiento, por un lado, y el respeto, por el otro, de los derechos humanos. Es necesario comunicar de manera eficiente a través de los medios de comunicación más idóneos, los derechos humanos, jurídicos y políticos de las personas que integran a la sociedad en un contexto actual y hacer conciencia y sensibilizar tanto a legisladores como a quienes aplican las leyes que todas y todos somos iguales ante la Ley y tenemos los mismos derechos.

En lo referente a las acciones afirmativas, hemos dicho que son medidas temporales necesarias para erradicar la marginación y exclusión de un grupo de personas; se consideran temporales porque lo que se pretende es igualar las condiciones entre desiguales; una vez alcanzado el objetivo no es necesario mantenerlas. Veamos también un ejemplo.

La participación política de las mujeres se ha incrementado en las últimas décadas; las mujeres forman el 52% del padrón electoral. A pesar de que en 1953 se les reconoció el derecho a votar en las elecciones y a ser candidatas a elección popular, este porcentaje no se refleja en el número de mujeres que nos representan en el Congreso de la Unión. Después de las últimas elecciones federales en 1997, las senadoras de la República representaron el 17.2%, y las diputadas federales alcanzaron el 18.8%. Asimismo, en las elecciones para la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, las mujeres electas representaron el 24.8%.

Para corregir esta situación y evitar algunas de las barreras que impiden a las mujeres llegar a los puestos de elección, en 1996 fue modificado el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales que señala: “los partidos políticos nacionales considerarán en sus estatutos que las candidaturas a diputados y senadores no excedan el 70% para un mismo sexo. Asimismo promoverán la mayor participación de las mujeres”. Los resultados de esta modificación se comenzarán a notar en algunos años y cuando en el Congreso de la Unión exista una representación equilibrada de hombres y mujeres, esta medida podrá ser eliminada, porque a fuerza de ser una práctica reiterada y común, será asumida por la sociedad de manera “natural”.

DECÍAMOS QUE LA EQUIDAD EN LAS POLÍTICAS SOCIALES ES

Un elemento crucial para el diseño de los programas gubernamentales dirigidos a eliminar y aminorar la discriminación, es trabajar en una nueva concepción de justicia social que reconozca con igual valoración las diferencias y tome en consideración los problemas derivados del género, la edad, la etnia y la pertenencia a una clase socioeconómica determinada, sólo así podremos tener el “mapa” de las condiciones que definen la realidad de las/os sujetos.

LA EQUIDAD

- Va más allá de la distribución de los recursos económicos y materiales.
- Se refiere a romper con las desigualdades y asimetrías entre los servicios y las personas.
- Favorece situaciones de mayor justicia.
- Es diferente a igualdad en trato, es igualdad de oportunidades. Es la igualdad reconociendo y respetando las diferencias, que se reflejará en el trato justo y semejante, independientemente de quien se trate.

PARA LOGRAR LA EQUIDAD

- Se requiere de una participación constante de los diferentes actores sociales.
- Se requiere de políticas que incluyan acciones afirmativas.
- Es necesaria la distribución de los bienes sociales bajo un marco que garantice el reparto igualitario, promoviendo la igualdad de oportunidades sin distinción.

POR ESO, EL GOBIERNO DE LA CIUDAD

- Promueve acciones que tiendan a mejorar e incrementar las capacidades de la sociedad sin distinción de género en la formulación, instrumentación, gestión y evaluación de las políticas sociales para propiciar la creación de una sociedad justa, equitativa, incluyente y solidaria.
- Define estrategias que comprendan las condiciones básicas de bienestar, equidad y democracia que permitan y propicien el desarrollo favorable de hombres y mujeres de una sociedad determinada.
- Promueve la creación de instituciones democráticas, que fomenten el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales, el aumento de las oportunidades económicas equitativas para hombres y mujeres, el imperio de la ley, el respeto a la diversidad cultural, el derecho de pertenencia a minorías y la participación activa de la sociedad civil.

- Propicia las condiciones mediante las cuales las mujeres y los hombres pueden satisfacer sus necesidades vitales. El desarrollo implica calidad de vida, definida ésta en función de cuáles son las oportunidades que tienen los distintos sectores de población para satisfacer sus necesidades prioritarias.

LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS TAMBIÉN DEBEN PONER SU GRANO DE ARENA

- Con la promoción desde su ámbito de competencia del respeto a los derechos humanos, el ejercicio de los derechos de terceros, la tolerancia hacia las diferencias y lo diferente, que derivarán en un trato de calidad y calidez hacia los grupos más vulnerables y de la sociedad en general.

EL ENFOQUE DE GÉNERO, ¿SE TOMA, SE COME?

El enfoque de género es un sistema de análisis basado en el reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres que determina situaciones de inequidad para cualesquiera de ellas o ellos.

En esta medida el análisis debe contemplar los componentes estructurales que desde el ámbito social y cultural determinan lo que se espera de mujeres y hombres, para identificar cuáles de estos comportamientos y actitudes son un obstáculo para la igualdad de trato, de oportunidades y de acceso a los bienes y servicios y, finalmente, cómo éstos influyen en el quehacer cotidiano del servicio público, en general y en el de las familias en particular.

En la medida en que analicemos las causas estructurales de la inequidad entre mujeres y hombres podremos acercarnos a las posibles soluciones o, cuando menos, identificar las que están al alcance de nuestra mano y que pueden asumirse como responsabilidades individuales.

El enfoque de género también se considera una categoría de análisis útil para quienes tienen a su cargo las tareas de planeación, programación, presupuestación e instrumentación en la administración pública.

Ahora bien, para nosotros como personas, ciudadanas/os y servidoras/es públicas/os, el enfoque de género se relaciona más con la vida cotidiana; cuando se reflexiona sobre ello y se aplica a las tareas y situaciones más sencillas, se vuelve un hábito; cuando vemos las cosas a través del enfoque de género se desarrolla en nosotras/os una conciencia crítica que hace que no aceptemos injusticias de trato, situaciones inequitativas, y por otro lado, aprendemos a ser tolerantes con las y los diferentes, y lo mejor de todo es que cuando se “adquiere” este enfoque no es necesario el discurso teórico para aplicarlo, simplemente es una manera de ver, sentir, reflexionar y analizar la vida.

Finalmente, y a manera de conclusión, podemos decir que no se trata de otorgar privilegios a las mujeres sino de promover la equidad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de nuestra vida cotidiana y en los servicios públicos (escuela, familia, deporte, trabajo, etc.). Esto deberá verse reflejado en un cambio de actitud, así como en programas que apoyen a las personas más vulnerables, a quienes más necesitan del esfuerzo de todas y todos.

El artículo 3° de la Constitución establece la educación básica como obligatoria y gratuita para todos los niños y las niñas. Sin embargo, en nuestro país todavía se privilegia a los niños para acceder a la escuela, pues las familias consideran que ellos necesitan más la instrucción porque serán, en el futuro, los encargados de mantener una familia; se considera que como las niñas se van a casar y las van a mantener, no necesitan la educación. Otro factor que limita el acceso de las niñas a la escuela es el hecho de que se les encargan, desde edades muy tempranas, labores del hogar; son ellas las que ayudan a la madre con el cuidado de los hermanos, la preparación de la comida, el lavado y planchado de ropa, etc.

LO NATURAL Y LO CONSTRUIDO

Lo biológico no es precisamente lo que determina el comportamiento humano, sin negar el peso que tiene la biología, es evidente que la cultura surge del tipo de actividad que realizan las personas y de la interrelación entre éstas y el entorno social y cultural; es decir, la diferencia que se establece en el trato hacia hombres y mujeres son atribuciones, ideas, representaciones y creencias sociales que se construyen tomando como referencia la diferencia biológica o sexual.

Mujeres y hombres cumplimos biológicamente funciones diferenciadas para la reproducción humana (engendrar, concebir, parir, etc.) y éstas, en efecto, no son indistintas o intercambiables, están definidas anatómica y fisiológicamente de manera determinada y específica para las mujeres y los varones, su representación más clara y evidente es la diferencia física de los cuerpos; aún así, no podemos perder de vista que la predisposición biológica no es suficiente, por sí misma, para determinar un comportamiento social diferenciado de las personas. Es necesario tener presente que no hay conductas o características de personalidad exclusivas de un sexo. Ambos, mujeres y hombres, comparten pensamientos y sentimientos, en resumen comparten rasgos y comportamientos humanos.

El enfoque de género ayuda a comprender que muchas de las cuestiones que consideramos como atributos naturales de las mujeres o de los hombres son en realidad características construidas socialmente, que no están determinadas por la biología.

IDENTIDAD DE GÉNERO

La identidad de género se establece más o menos a la misma edad en la que la infancia adquiere el lenguaje (entre dos y tres años aproximadamente). A partir de dicha identidad el niño estructura su experiencia vital; el género al que pertenece es identificado en todas sus manifestaciones: sentimientos o actitudes de niña o de niño, comportamientos, juegos, etc. Una vez asumida la identidad de género resulta difícil y arduo cambiarla en forma externa por presiones del medio; se requiere de un proceso de reflexión y convencimiento individual.

CONSTRUCCIÓN DE LA CATEGORÍA DE GÉNERO

El proceso de construcción del género toma forma en un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que reglamentan y condicionan la conducta objetiva y subjetiva de las personas, atribuyendo características distintas a cada sexo.

La construcción del género parte de la *división sexual del trabajo*, que determinó que las actividades de las mujeres fueran ligadas a su función biológica reproductiva, cuando prevalecía el interés fundamental de la conservación de la especie humana (maternidad, cuidado de la prole, alimentación, mantenimiento del núcleo familiar, etc.) lo que ubicó a las mujeres en el espacio doméstico o privado (hacia el interior del hogar). Con el transcurrir del tiempo, estas actividades adquirieron como connotación el sinónimo de femeninas. En el caso de los varones, y también debido a sus características biológicas de mayor masa muscular (fuerza física), determinó que las actividades de éstos estuvieran ligadas a la de proveer el alimento indispensable para la supervivencia de la prole; esta actividad debía ser desarrollada hacia el exterior y requería del trato, acuerdo y convivencia continua con otros semejantes; así los varones se ubicaron en el ámbito público (fuera del contexto del hogar).

Actualmente, una vez que la preocupación por la supervivencia de la especie humana ha sido superada, estos roles inflexibles (público para los varones y privado para las mujeres) han perdido su razón de ser, prueba de ello es el gran número de mujeres que trabajan fuera del hogar; sin embargo, en las estructuras sociales y familiares continúa reproduciéndose a través de los patrones culturales que, cada vez más alejados de la realidad, permanecen en el terreno de las aspiraciones de las personas.

El aspecto público está ligado a la productividad, al ingreso económico, a lo material, a las relaciones sociales y a la negociación; el privado al de los afectos. En una sociedad en la que se valora más el beneficio económico y material sobre lo afectivo, se aprecia más todo lo relacionado a las actividades “masculinas” que a las “femeninas”, ya que según los roles asignados y finalmente los estereotipos asumidos por mujeres y hombres, esta situación se enmarca en el “deber ser” más que en una realidad. Esta situación ha provocado una “subordinación de género”, en la que las mujeres se encuentran con una estructura social, cultural, jurídica y económica que responde a las necesidades de los varones, pero que no toma en cuenta las especificidades y los derechos humanos de las mujeres, jerarquizando de nuevo lo masculino sobre lo femenino.

Así se ha llegado al estereotipo extremo de asumir, de manera errónea, que las características convencionales son “inherentes” o naturales a cada uno de los sexos.

Actualmente, la incorporación de las mujeres al ámbito público es una necesidad básicamente económica para el sostenimiento de los hogares; sin embargo, esta mayor participación femenina en actividades económicas “masculinas” y la necesidad de asumir roles anteriormente exclusivos de los varones, como el de “proveer” recursos a la familia, no ha operado ningún cambio en las obligaciones hogareñas que de todos modos le han sido asignadas a ellas.

Los hombres no se han incorporado con el mismo ritmo al ámbito privado, esto se refleja en la vida diaria en la excesiva carga de trabajo de las mujeres, quienes además de cumplir una jornada laboral, siguen teniendo las responsabilidades domésticas (cuidado de las/os hijas/os, preparación de alimentos y de todas las demás

tareas que implican la operación de un hogar y que son necesarias para el desarrollo de cada uno de los miembros que componen la familia), lo que ha dado como resultado lo que conocemos como la “*doble jornada*” de las mujeres.

Actualmente en nuestro país el 35% de la fuerza laboral está integrada por mujeres, esto quiere decir que de cada cien empleos, 35 son ocupados por mujeres; cifra mínima si consideramos el empleo informal, difícil de registrar. La incorporación femenina al ámbito laboral se ha incrementado de manera sostenida y continua durante las últimas décadas ya que las condiciones económicas han provocado la necesidad de que las familias busquen varias fuentes de ingreso para la supervivencia.

Hasta hace algunas décadas, el ingreso que pudieran aportar las mujeres al hogar se consideraba una “ayuda”, el empleo femenino era una actividad para desarrollar antes de que vinieran los hijos. Ahora, aunque el salario de ellas es sustantivo y en algunos casos el único ingreso constante, se sigue considerando que es “complementario” y en esa medida no las exime de las tareas que de todas maneras les han sido asignadas históricamente; así, la responsabilidad de todo lo relacionado al hogar sigue siendo suya. Cuántas veces hemos escuchado a las parejas jóvenes hacer planes para el futuro en donde tanto el varón como la mujer asumen que la obligación económica es de ellos y las obligaciones afectivas y de la familia son de ella: “sí, la voy a dejar trabajar, siempre y cuando no descuide la casa”.

Esta situación, totalmente asumida, hace que las mujeres, aún cuando tengan la necesidad económica de trabajar, vivan con culpas y angustias porque sienten que el trabajo les “roba” tiempo para la atención del hogar; esto las condiciona para que desempeñen una carga excesiva de trabajo ya que se sienten obligadas a cumplir, ellas solas, todas las tareas domésticas, “para que la familia no resienta y reclame su ausencia”. Debido a la cultura, los valores y la tradición tampoco pide la participación de los demás miembros de la familia ni promueve situaciones equitativas y justas para distribuir las responsabilidades y cargas familiares. De esta manera se convierten en verdaderas “magas-súper-mujeres” para la distribución del tiempo que les permita combinar el trabajo extradoméstico y el doméstico, sacrificando generalmente el tiempo necesario para el descanso y el esparcimiento indispensable para su desarrollo y bienestar personal; “a toda costa tiene que rendir el día”.

El enfoque de género en diferentes ámbitos

Como se ha observado, el enfoque de género constituye una herramienta de análisis para identificar las diferencias que nuestra sociedad establece entre los sexos, y que estas diferencias, devienen en fenómenos de exclusión y asimetrías hacia las mujeres, de ahí que tengamos que trabajar para promover la equidad en diferentes ámbitos de nuestra vida cotidiana, con el fin de alentar un proceso de transformación y crecimiento personal que nos permita desarrollar nuestro potencial humano y coadyuvar al de otras personas. Dichos ámbitos son:

INTELLECTUAL

Las mujeres a través de la historia nunca han dejado de hacer aportes a la cultura y al desarrollo de las sociedades, esto generalmente no se reconoce, aun ahora cuando la incorporación femenina a los diferentes ámbitos sociales y culturales es evidente, sigue sin ser reconocida. El estatus intelectual pareciera ser un privilegio de los varones, derivado de las oportunidades “inherentes” a su condición de género que les ha permitido, a través de la historia, acceder a los ámbitos del conocimiento y a la educación profesional especializada.

Hace 18 años (1981), la proporción de mujeres en la matrícula nacional de licenciatura era del 30%, hoy es cercana al 47%. Asimismo, de 1980 a la fecha, el número de mujeres que estudian posgrado ha aumentado cuatro veces. Los avances en el acceso de la mujer a todos los niveles y modalidades del sistema educativo nacional han sido notables. A pesar de este incremento, la participación femenina sigue siendo menor, sobre todo en las disciplinas y quehaceres profesionales referentes a la investigación científica y tecnológica, lo que indica que aún persisten múltiples prejuicios y barreras que es preciso remover para garantizar la igualdad de oportunidades educativas para mujeres y hombres.

Es necesario que en la Ley General de Educación, se incluya la obligación gubernamental de desarrollar acciones tendientes a que los padres y madres de familia apoyen, en igualdad de circunstancias, los estudios de las hijas y de los hijos, y se otorguen estímulos e incentivos que permitan que las niñas gocen de igual manera que los niños de las oportunidades educativas.

LABORAL

El empleo femenino está determinado por un mercado de trabajo que sigue respondiendo a patrones histórico-culturales tradicionales —como la división sexual del trabajo— relacionados con los esquemas sociales de subordinación de género que operan en la vida de las mujeres.

Sin embargo, la presencia cada vez mayor de la población femenina en el mercado de trabajo no sólo responde a los procesos de modernización y reestructuración que han tenido lugar en la economía mexicana, sino que también constituye una expresión de su creciente nivel educativo y de la crisis económica que las ha obligado a desarrollar estrategias generadoras de ingreso, necesarias para el sostenimiento de las familias.

Todavía no existe una oferta masiva y sostenida de mujeres para que desempeñen puestos “masculinos”, sin embargo, la tendencia va en aumento, ya que es más fácil que las mujeres traten de ingresar a empleos masculinos, a que los hombres busquen desempeñarse en trabajos femeninos.

En las leyes y reglamentos laborales debiera ser explícita la condición de igualdad entre mujeres y hombres sin detrimento de los derechos específicos que las mujeres tienen en razón de la maternidad. La discriminación que se da de hecho, obliga a realizar acciones que impidan que se rechace a las mujeres por razones de embarazo o estado civil, garantizando el derecho a ser contratadas en cualquier trabajo en el que ellas demuestren ser capaces para realizarlo en igualdad de circunstancias que los hombres.

Las políticas públicas relativas al empleo de las mujeres en México no han logrado propiciar condiciones para que exista una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a cierto tipo de trabajos; tampoco se han dirigido a remover los obstáculos que dificultan su realización.

En México 2.8 millones de hogares son jefaturados por mujeres; esto quiere decir que son reconocidas como “cabeza de familia” y son ellas las que tienen la responsabilidad económica y de distribución del ingreso en la familia. Estos hogares generalmente son más pobres que los que son jefaturados por varones; las razones son varias, enumeraremos algunas de ellas:

- a) La necesidad de disponer de tiempo para la atención de la familia determina que se empleen en tiempos parciales, con menor remuneración.
- b) La escasa experiencia laboral y la baja capacitación para el trabajo, así como la baja escolaridad, determinan que los empleos a los que acceden sean los de menor poder de decisión y, por ende, con menor remuneración económica.
- c) La necesidad de combinar las responsabilidades domésticas con las laborales promueve que las mujeres desarrollen estrategias de “autoempleo” en el mercado informal (vendedoras ambulantes, servidoras domésticas, comerciantes, vendedoras de alimentos procesados), que además son una extensión de las actividades que desarrollan en el hogar y para las cuales tienen capacitación. Esta situación ubicada en la economía informal, no contempla ninguna garantía laboral ni de prestaciones sociales, lo que hace que el precario equilibrio económico del núcleo familiar se vea alterado ante cualquier eventualidad o enfermedad.

Sin embargo, los fenómenos de exclusión y discriminación determinados por la condición de género, se presentan en diferentes ámbitos, también para el sexo masculino. Las cargas de trabajo, que deben ser asumidas por el hombre, derivadas de la concepción de que éste es el proveedor del hogar, generan un fenómeno de expulsión del varón del hogar y de la convivencia y tareas familiares.

Hemos visto que las condiciones económicas de los hogares obligan a que la responsabilidad de proveer no sea exclusiva de los varones. Esto trae consecuencias en la convivencia familiar, ya que los varones han sido educados para ejercer el rol de proveedor único, lo que socialmente se identifica con valores asociados a la virilidad. Cuando esta situación se trastoca, los hombres generalmente ven menoscabada su autoestima, lo que predispone a situaciones de conflicto, fricción y en algunos casos alcoholismo y violencia.

SALUD

Actualmente se ha registrado en México un descenso sostenido de los niveles de mortalidad, sin embargo y a pesar de los logros alcanzados y de la alta tecnología, aún persisten enfermedades que pueden prevenirse. En este sentido, es necesario mejorar la difusión de los servicios de salud, así como impulsar acciones para la prevención de enfermedades, con el propósito de disminuir la mortalidad de la población.

A manera de ejemplo, podemos mencionar la práctica del aborto por embarazos no deseados considerando que las secuelas de los mal atendidos representan la quinta causa de las muertes maternas en el país, esto se debe a que ni mujeres ni hombres tienen acceso a la información adecuada en cuanto a los servicios de planificación familiar y salud reproductiva.

Otro aspecto de salud-enfermedad que destaca es la prevención, como en el caso de la atención y detección oportuna de tumores, tales como los de mama y cérvico-uterinos, y en el hombre los tumores en próstata y testículos. En ambos casos las acciones de prevención son fundamentales ya que la detección oportuna evita la muerte por estas causas.

Además, debemos tomar en cuenta las enfermedades tales como, el alcoholismo y la obesidad las cuales van a derivar en males de carácter mortal como la cirrosis hepática, la hipertensión y consecutivamente el infarto de miocardio. En este sentido la salud se ve amenazada por factores económicos, sociales y culturales que interactúan a lo largo del ciclo de vida del ser humano.

Independientemente de las enfermedades del aparato reproductor, que por obvias razones se manifiestan de forma diferente en hombres y mujeres, existen otro tipo de afecciones que están condicionadas por la construcción de género y que marcan una prevalencia superior de acuerdo con el sexo de las personas.

Por ejemplo, la muerte por cirrosis hepática derivada del alcoholismo, afecta mayormente a los varones. Cuando buscamos la causa biológica de este hecho, encontramos que no existe una diferencia entre el hígado del hombre y el de la mujer que pudiera marcar una predisposición hacia la enfermedad. Cuando buscamos otro tipo de razones encontramos que el aspecto social es determinante, veamos:

Socialmente es aceptado y promovido el hecho de que los varones tomen alcohol; parte de las prácticas que marcan el inicio de la vida adulta es el permiso y la aceptación tácita de los mayores para que el joven ingiera alcohol delante y en compañía de ellos. Asimismo, entre los pares (otros jóvenes) es una actividad compartida que establece la aceptación y pertenencia al grupo. Tomar alcohol es una actividad social que acompañará a los varones a lo largo de toda la vida. Así, la predisposición a la cirrosis hepática está dada por la construcción social de lo masculino.

Para las mujeres en cambio, es una práctica vedada; está mal visto que una mujer se emborrache, existe rechazo familiar y social.

Lo anterior no quiere decir que todos los hombres sean alcohólicos o que ninguna mujer puede ser alcohólica, simplemente da cuenta de una tendencia social que influye en el comportamiento de hombres y mujeres de manera diferente.

Para abatir esta problemática es necesario emprender acciones orientadas por un enfoque amplio e integral que contemple los aspectos interrelacionados con la esfera de salud: información, educación y comunicación, que promuevan la prevención, atención y detección de enfermedades.

Conviene destacar, como ya se mencionó en el apartado sobre el aspecto laboral, a partir de la construcción de género en nuestra sociedad, se generan fenómenos de exclusión también para el varón. En el caso de salud, particularmente en las prestaciones sociales del ISSSTE, el hombre no puede ser beneficiario de los servicios de salud ni de pensión por viudez cuando la mujer es la titular del servicio, es decir, cuando ella es la trabajadora y él el cónyuge; mientras que a la inversa sí se da y sin discusión alguna.

Una mención aparte merece la salud reproductiva en donde el fenómeno de exclusión de los varones trae graves consecuencias sociales. Tradicionalmente la reproducción se ha asociado al hecho biológico de parir hijos, por lo tanto, a las mujeres. Esta connotación femenina de la salud reproductiva ha provocado que las políticas de salud enfoquen la problemática y la atención únicamente hacia las mujeres, aun cuando se ha demostrado científicamente que las enfermedades del aparato reproductor femenino están ligadas íntimamente a las relaciones de pareja. Por ejemplo, el 80% del cáncer cérvico uterino tiene como causa el Virus del Papiloma Humano que se transmite a través de las relaciones sexuales, en este caso el hombre es portador casi siempre asintomático (no presenta síntomas ni molestias, por lo tanto no sabe que tiene el virus). Es decir, el 80% de los casos de cáncer cérvico uterino pueden ser considerados como enfermedades de transmisión sexual. Por otro lado, poca o nada de atención se presta a la prevención de las enfermedades del aparato reproductor masculino, donde el cáncer y las enfermedades de la próstata merman la calidad de vida de los varones. A este respecto existen barreras culturales que impiden el ejercicio de prácticas preventivas; en la medida que los estudios requieren de la exploración vía anal es considerado por los hombres como "violatorios y vejatorios" para su condición masculina. Este hecho requiere de campañas de sensibilización y comunicación tendientes a erradicar los prejuicios existentes en torno a este tema.

FAMILIAS²

La familia es el ámbito en donde se desarrollan las relaciones y la interacción de personas que conviven en un mismo espacio. Se considera un espacio privilegiado, ya que es productor y transmisor de pautas y prácticas culturales; es ahí donde se inculcan hábitos, se crean e intercambian lazos de solidaridad y comprensión, sentimientos, problemas y conflictos, y se establecen los primeros esquemas de formación de identidades en particular de género, en lo relativo a los papeles asignados socialmente a hombres y mujeres, destacando la autoridad y jerarquía, poder y dominación que tienen los hombres sobre las mujeres.

La familia no es una unidad homogénea, lo que indica que no todas las familias están integradas de igual manera. Existe una variedad de ellas. La prevalencia de los distintos tipos de familias, sus características sociodemográficas y las formas de organización hogareña y familiar varían con el tiempo y de acuerdo con las transformaciones económicas, demográficas y culturales del contexto social.

² El término "familia" comprende a quienes comparten el mismo techo, el presupuesto para alimentación y al hecho de que por lo menos alguna persona tenga vínculo de parentesco con la jefa o el jefe del hogar, ya sea conyugal, consanguíneo o político.

La mayoría de los hogares son de tipo familiar,³ la mayor parte de ellos son conyugales (parejas con hijos solteros), también encontramos los monoparentales (sólo un progenitor e hijos solteros) que han tenido un aumento considerable en los últimos años sobre todo aquellos encabezados por mujeres, debido a condiciones de viudez por la mayor esperanza de vida de las mujeres, abandono, divorcio, etc.; en los cuales ellas viven la condición social de ser mujer y jefa de un hogar, lo que las enfrenta al conflicto derivado de la necesidad de obtener ingresos monetarios y la responsabilidad del cuidado y la crianza de los hijos. Esta posición, a su vez, condiciona su acceso al mercado de trabajo y las coloca en una situación de vulnerabilidad. Esta situación, como ya hemos visto, no es exclusiva de los hogares monoparentales, también en los conyugales es necesaria la contribución monetaria de la mujer.

En México, cuatro de cada cinco hogares monoparentales están compuestos por la madre y las hijas e hijos, según el Censo de Población de 1995 realizado por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) representan 1.9 millones de hogares, los que comparten las características de mayor vulnerabilidad y pobreza que se describieron anteriormente en los hogares jefaturados por mujeres.

Para entender la mayor vulnerabilidad de los hogares monoparentales femeninos en relación a los masculinos, es necesario considerar que las redes familiares femeninas (abuelas, madres, tías) son tradicionalmente más solidarias con los varones que se enfrentan a la crianza de los hijos solos, ya que se considera que no es "natural" que desempeñen labores domésticas, de esta manera las mujeres cercanas asumirán gran parte de la carga de crianza y cuidado de la prole, por lo que el padre, liberado de estas tareas, podrá enfocar su energía al sostenimiento económico de la familia.

Sobra decir que las madres solas, deberán asumir ambas responsabilidades, ya que socialmente se considera "natural" que así lo hagan.

A pesar de que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es creciente, sus responsabilidades domésticas no se han reducido. Las tareas que ocasionalmente realizan los hombres, con frecuencia consideradas sólo como una *ayuda* a las mujeres, siguen concibiéndose como una responsabilidad exclusivamente femenina, al respecto es necesario considerar que si no hay correspondencia entre los derechos y obligaciones de los diferentes miembros del hogar, se presentan dificultades que afectan la organización, funcionamiento y solidaridad familiar.

³ Clasificación de los hogares familiares:

- Nuclear. Las integran, además del jefe/a, el/la cónyuge y/o los hijos.
- Monoparentales. Son los formados por el padre o la madre y los hijos e hijas.
- Ampliado. Se caracterizan por la presencia de otros parientes del jefe/a; pueden ser hogares nucleares a los cuales se les han agregado otros parientes, o bien estar integrados por un jefe/a y otros parientes, donde no existe un núcleo propio de la/el jefa/e.
- Compuesto. Cuentan, además del jefe, con algún pariente y con la presencia de personas que no guardan ningún parentesco con la/el jefa/e.

Es importante aclarar que hogar y familia no se refieren a lo mismo; en el hogar pueden estar comprendidas una o más familias que comparten el mismo techo, las familias se establecen por lazos de parentesco y consanguinidad, los hogares familiares se refieren a las personas que comparten el hogar (el lugar donde habitan) y que además comparten lazos de parentesco.

⁴ De abigeato, quiere decir hurto o robo de ganado. Abigeo es el que hurta o roba ganado.

Por ello, se requiere el desarrollo de una nueva forma de concebir las responsabilidades familiares, una distribución de las tareas y apoyo de los servicios sociales y colectivos, en especial los referidos al cuidado infantil.

Es prioritario entender que en principio la pareja establece un vínculo solidario en el que las responsabilidades deben ser compartidas por igual.

Asimismo, es necesario desarrollar estructuras solidarias al interior de las familias que permitan el ejercicio pleno de las capacidades afectivas y sociales de todos sus miembros, propiciando la inclusión de los varones al mundo de los afectos y la crianza de los hijos y las hijas.

ÁMBITO JURÍDICO

A partir de la idea de que los hombres y las mujeres tienen diferencias biológicas, los estereotipos culturales han determinado ciertas actividades y situaciones de la vida como exclusivamente masculinas y no femeninas, o viceversa, incluso en lo concerniente a los derechos y obligaciones ciudadanas.

Es sabido que no fue sino hasta avanzado el presente siglo que la mujer adquirió el derecho a votar en igualdad de condiciones que el hombre y que, paulatinamente, ha ido conquistado la igualdad jurídica en otros aspectos de los cuales había sido excluida, lo que quedó plasmado en la Constitución de la siguiente manera: “El varón y la mujer son iguales ante la ley” (artículo 4º constitucional); sin embargo, aún persisten en las leyes de todo el mundo mandatos que hacen evidente la situación de desventaja de las mujeres ante los hombres; este tipo de legislaciones obsoletas, a pesar de que constituyen excepciones, sirven para dar cuenta de que aún en la actualidad hace falta reconstituir las leyes para que sean realmente un instrumento equitativo de justicia para las mujeres y los hombres como ciudadano/as, fuera de connotaciones de iniquidad.

El 17 de octubre de 1953 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la modificación al artículo 34 de la Constitución: “Son ciudadanos de la República los varones y *las mujeres* que teniendo calidad de mexicanos...” Antes de esta fecha se excluía a las mujeres de la ciudadanía plena, lo que determinaba, entre otras cosas, que no podían votar por sus representantes para el Congreso de la Unión, ni por el presidente de la República; asimismo quedaban excluidas de la posibilidad de ser candidatas a cargos de elección popular.

La igualdad jurídica de hombres y mujeres ante la ley quedó asentada en la Constitución en 1974, con la modificación del artículo 4º.

Como ya se ha abordado, la Constitución Política de nuestro país, en su artículo cuarto, establece la plena igualdad jurídica del hombre y de la mujer. No obstante, la realidad cotidiana dista de reflejar cabalmente este principio. La desigualdad entre hombres y mujeres permea aún la organización de muchas de nuestras instituciones sociales. Ello ocurre así, tanto en el medio doméstico y familiar, como en diversos ámbitos públicos, lo que contribuye a reproducir la situación de desventaja de las mujeres y a mantener la distancia entre el derecho y los hechos.

Podemos observar lo anterior en la desprotección civil y penal que sufren las mujeres víctimas del abuso en el seno de la familia; por ejemplo, en algunas leyes aún persisten casos en los que solamente se tipifican algunas de las conductas que constituyen violencia familiar: lesiones, homicidios, infanticidios o violación, entre otros, pero no son tipificadas las agresiones psicoemocionales, ni las físicas que son leves, e inclusive éstas, en algunas entidades federativas, son exculpadas cuando se producen en la familia, *a través del derecho del marido a la reprimenda, siempre y cuando no se ejerza con exceso de violencia*, como lo citan todavía algunos Códigos Civiles de los estados. Además, no se contempla la violación entre cónyuges y sólo en algunos casos se considera grave cuando la violación se comete contra un familiar. Las lesiones graves y el homicidio suelen tener mayores penas cuando se dan en relaciones de parentesco, sobre todo contra un ascendente, pero no siempre cuando se dan en relaciones de matrimonio o concubinato; también es de observarse el hecho de que, en algunos estados, el abigeo⁴ es más penalizado por las leyes que la violación.

Son excepción los códigos que disponen alternativas al respecto, y sólo en el Distrito Federal recientemente (julio de 1998) entró en vigor la Ley de Prevención y Atención a la Violencia Familiar, que tipifica estas acciones como delitos.

Otro caso que podemos citar es el relacionado con el trabajo, en el cual a pesar de la legislación vigente, existen condiciones y prácticas sociales que permiten el condicionamiento del salario y del empleo para las mujeres en circunstancias menos favorables que para los varones. También el acoso sexual laboral es un hecho frecuentemente solapado por las prácticas sociales y por las ausencias legales que imposibilitan la denuncia y ante el cual las mujeres se ven indefensas y presionadas para no perder el empleo.

En este contexto, la igualdad significa tener las mismas oportunidades, a partir de las cuales las mujeres pueden ser reconocidas como iguales y ser tratadas normalmente como iguales, no en el sentido de identidad, sino en el sentido axiológico; cada persona vale igual que cualquier otra. La reivindicación de la igualdad como principio normativo y como derecho se sustenta en el principio ético de la justicia; no es justa la convivencia en la desigualdad y tampoco la competencia en condiciones desiguales.

La regla de la democracia es el reparto y reconocimiento de poderes, recursos y oportunidades entre quienes, siendo diferenciados social, económica y culturalmente, son homologados para pactar jurídica y políticamente en la vida cotidiana.

No es posible dejar de reconocer los alcances de diversos programas e iniciativas; sin embargo, aún faltan mecanismos efectivos para que el principio de igualdad que establece nuestra Constitución Política sea una realidad tangible y que ésta se lleve a la práctica.

ATENCIÓN AL PÚBLICO

A pesar de que todas las personas usuarias de servicios tienen el mismo derecho a ser atendidas de manera igualitaria, muchas veces el público es objeto de situaciones anómalas por parte de quienes proporcionan la atención a éste, pues pueden propiciar situaciones como:

- Al igual que en otros ámbitos, en el de atención al público, las mujeres sufren una discriminación constante y ésta es aún mayor cuando quienes solicitan un servicio son indígenas, discriminación que se hace evidente en casos tan simples como el ir a hacer un pago (de luz, predio, etc.), y en casos tan graves como la denuncia de una violación, donde son tratadas con desprecio e inclusive como si fueran responsables de su tragedia.

La discriminación se manifiesta de varias formas como son el trato déspota o prepotente, así como ignorar a la persona que llega a solicitar o a hacer uso de un servicio. Es importante resaltar que no sólo las mujeres son víctimas de este tipo de actitudes; por lo general éstas recaen en personas pertenecientes a los llamados grupos vulnerables o prioritarios de la población: indígenas, discapacitada/os, adultas/os mayores, indigentes, niños y niñas, entre otros, evidenciando la diferencia que existe en el trato que reciben éstos con respecto a otros grupos de la población.

Es común observar a las personas con discapacidad, que frente a sus propias dificultades de expresión y acceso, encuentran servidores públicos sin disposición para darles el servicio y trato específico que requieren por su condición.

- Otro tipo de actitud o conducta que en ocasiones se presenta por parte de quienes atienden al público es la discriminación sexual, o por el contrario, el hostigamiento sexual.

Respecto al primer caso, sabemos que es común que, a partir del aspecto físico de una persona que solicita un servicio, cambie la actitud de quien la atiende, ya sea discriminándola o dándole atenciones y/o preferencias. De hecho, éste es un caso que todos hemos observado y experimentado alguna vez: la distinción y preferencia de trato de un hombre que atiende al público para con una mujer atractiva a la que se le facilitarán las cosas, inclusive se les eximirá de trámites engorrosos.

En ocasiones, la actitud preferencial se transforma en hostigamiento sexual, cuando a cambio de algún favor sexual se ofrecen servicios o la agilización de trámites.

El hostigamiento sexual no es exclusivo de los centros de trabajo, incluye desde contacto físico innecesario, rozamientos, observaciones sugerentes y comentarios sobre la apariencia o aspecto hasta abusos verbales deliberados, invitaciones impúdicas y comprometedoras, demandas de favores sexuales y agresión física, entre otras cosas. En resumen, es el ejercicio de poder para un beneficio personal, lo que está considerado como abuso de autoridad, este hecho está penalizado y debe ser sancionado de acuerdo con la ley.

El hostigamiento sexual no sólo afecta a las mujeres, puesto que ciertos hombres se consideran igualmente víctimas del mismo; sin embargo, en porcentaje las mujeres son en mayor medida objeto de éste, ya que siguen existiendo discriminación y estereotipos que las determinan como personas en situación de riesgo constante. Además las implicaciones que derivan del hostigamiento sexual para las mujeres o para los hombres son distintas, en el sentido de que para ellos no significará una agresión que, por ejemplo, una cajera les dé preferencia en la fila del banco y los mire con insistencia o tenga actitudes sugerentes hacia ellos; sin embargo, para la mujer, en general las situaciones de hostigamiento son agresivas.

DEPORTE

Si bien es cierto que el rendimiento físico de las mujeres no es equiparable con el de los hombres debido a factores como fuerza muscular (la femenina es inferior de un 25% a un 30% a la del hombre), la extensión de las piernas, la función respiratoria y cardiovascular, (el corazón y los pulmones de la mujer son más pequeños, el primero transporta menos cantidad de sangre y glóbulos rojos, los segundos aportan menor cantidad de oxígeno a la sangre). Por otra parte, la hormona producida por los hombres, testosterona, es la que acentúa la fuerza de masa muscular, entre otras cosas. Los factores culturales tienen mayor influencia que la propia anatomía y fisiología de la mujer para su participación en algunos deportes que son considerados exclusivos para hombres, es decir, las mujeres se ven limitadas en el acceso a la práctica de un gran número de deportes, ya que culturalmente se considera que no son aptas para ello o que por ello puede perder su femineidad.

Es importante señalar que no se trata de que las mujeres compitan frente a los hombres, esto no sería posible por sus características biológicas, sino de romper las creencias que establecen deportes exclusivos, de acuerdo con el sexo. Se deben crear programas que promuevan de igual manera la participación en el deporte de hombres y mujeres, que no estén basados en prejuicios, mediante los cuales el varón no vea reducida su virilidad si practica alguna disciplina; por ejemplo: el nado sincronizado.

SEGUNDA PARTE

EJERCICIOS

El enfoque de género es una herramienta útil para todas las personas en la medida que nos permite establecer las diferencias e inequidades entre hombres y mujeres, desde la vida cotidiana y hasta en los ámbitos laborales y sociales.

Reconocer estas diferencias e inequidades es el primer paso para lograr la equidad; veamos algunos ejemplos:

ÁMBITO COTIDIANO/DOMÉSTICO

EJERCICIO 1

Las creencias

MUJERES

HOMBRES

Las creencias

Las mujeres han sido ubicadas históricamente en el ámbito doméstico, de la casa y la familia; se les ha educado para criar y mantener unida a la familia; esposa, madre y ama de casa deben ser las aspiraciones femeninas. Desde pequeñas, se les educa para identificar la realización personal en función del servicio a los demás: dar amor, comprensión, cariño; en este sentido la obediencia y la sumisión son muy valoradas.

Lo anterior determina, entre otras cosas, que las oportunidades educativas para las mujeres sean restringidas desde el interior de la familia. (*Para qué estudias, si de todos modos te vas a casar.*)

A los varones se les educa para ser independientes, para que aprendan a mandar y para que sean los proveedores económicos del hogar que un día tendrán. Asimismo se les priva de la posibilidad de expresar afecto y emociones; en general se les educa para desenvolverse en el ámbito social y laboral, nunca en el familiar o doméstico.

En esta lógica, las familias generalmente privilegian la educación formal de los varones. (*El hombre debe tener tantas mujeres como pueda mantener.*)

La realidad

En México, el 35% de la fuerza laboral formal es femenina; esto quiere decir que de cada 100 empleos, 35 son ocupados por mujeres. Además, un porcentaje más alto de mujeres se desempeña en el mercado informal de trabajo (vendedoras ambulantes, trabajadoras domésticas, jornaleras agrícolas, etcétera). En la actualidad, el salario que aportan las mujeres a sus hogares es imprescindible para el sustento de la familia. Pero, las

La situación económica que hemos vivido en las últimas décadas, aunada al crecimiento de la población, han provocado que la dinámica social y familiar sea diferente a la que nos enseñaron, o que idealmente suponemos que vamos a vivir al llegar a la vida adulta. La oferta laboral ha disminuido ante la gran demanda de empleo; asimismo, la caída del poder adquisitivo de los salarios ha provocado que un solo salario no

actividades que ella desempeña en el hogar (aseo, lavado y planchado, preparación de alimentos, vigilancia de tareas escolares, cuidado de las/os hijas/os, de enfermos y de las personas mayores). También son imprescindibles para el buen funcionamiento de cada uno de los miembros de la familia.

Así las cosas, las mujeres se ven obligadas a desempeñar dos jornadas. “La doble jornada” compuesta por el trabajo asalariado fuera del hogar y el trabajo realizado al interior del hogar, hace que las mujeres ocupen más de tres cuartas partes del día, quedándoles poco o nada de tiempo para el ocio y el descanso, la salud y el desarrollo personal.

sea suficiente para la manutención de la familia. Así, el salario de las compañeras (esposas), ha dejado de ser un complemento, o una opción mientras llegan los hijos, para convertirse en parte sustantiva del ingreso familiar.

Esta situación confronta a las parejas, ya que aunque él fue educado para proveer y ella para ser provista, la realidad obliga a alterar este orden, en el cual los varones ven disminuida su autoestima (generalmente el hecho de ser el proveedor económico tiene implicaciones sociales en cuanto a la virilidad). Además, en no pocas ocasiones ellos se verán forzados a participar en las actividades domésticas para las cuales no fueron “educados”.

ACTIVIDADES

¿Qué situaciones de inequidad encuentras en los textos anteriores?

Para los hombres:

Para las mujeres:

¿Cuál crees que sería la solución para cada una de ellas?

EJERCICIO 2***La agenda del día***

El transcurrir del día para hombres y mujeres es diferente; social y familiarmente hemos asumido que cada quien debe representar ciertos roles que, aunque no están apegados a la realidad, sí responden a las aspiraciones sociales. Veamos cómo transcurre un día en la vida de dos empleados, un hombre y una mujer, del mismo nivel salarial, cada uno está casado con una persona que, igual que ellos, son trabajadores; cada uno tiene dos hijos que estudian la primaria. Ambos tienen que cubrir un horario de 9:00 a 18:00 con dos horas para comer, ninguno de los dos tiene automóvil.

MUJER	HOMBRE
6:00 Se levanta a bañarse y vestirse.	6:15 Despierta, se mete a bañar y se arregla.
6:30 Levanta a los niños y los viste, despierta al marido, prepara desayunos.	
6:45 Mientras desayunan los demás, empieza arreglarse.	6:45 Desayuna.
7:00 Levanta la mesa, prepara el refrigerio para que los niños se lleven a la escuela.	7:00 Se lava los dientes y vigila que los niños hagan lo mismo.
7:30 Prepara alimentos para la comida, lava trastes.	7:30 Sale a dejar a los niños a la escuela y al trabajo.
8:00 Tiende camas y saca la basura.	
8:30 Sale a trabajar, en el metro o taxi se maquilla.	8:45 Llega al trabajo.
9:00 Llega al trabajo.	9:00 Inicia las tareas laborales.
9:15 Inicia tareas laborales, pensando en lo que hay que comprar para la casa.	
13:50 Sale del trabajo para regresar a su casa. De paso, va por sus hijos.	14:00 Sale a comer con compañeros de trabajo, comen en algún lugar cercano a la oficina.
14:20 Llega a su casa pone la mesa, calienta la comida y da de comer a los/as niños/as, recoge la mesa.	
15:00 Lava trastes y revisa la tarea pendiente de los/as niños/as, se lava los dientes y los deja haciendo tarea.	

15:30 Sale de regreso a trabajar.

16:00 Llega al trabajo. Habla por teléfono para informarse si los hijos están bien en casa.

16:00 Llega al trabajo.

18:00 Sale del trabajo rumbo al supermercado.

18:00 Sale del trabajo rumbo a su casa.

18:30 Llega a su casa, se pone a ver la televisión con las/os niñas/os.

19:30 Llega a su casa, guarda la compra en la despensa y el refrigerador, prepara la cena.

19:30 Manda a las/os niñas/os a bañarse, él continúa viendo la televisión.

20:30 Cena toda la familia.

20:30 Cena con la familia.

21:00 Recoge la mesa y cocina para el día siguiente, revisa las tareas escolares, manda que las/os niñas/os se laven sus dientes y preparen la ropa para el día siguiente.

21:00 Lee el periódico o alguna novela.

21:30 Manda a las/os niñas/os a dormir.

22:00 Mete ropa a la lavadora y plancha un poco de ropa, la guarda en los cajones y los clósets.

22:00 Se pone la pijama y ya en la cama pone el noticiario, mientras su esposa termina las tareas domésticas.

23:00 Se pone la pijama y se mete a la cama.

23:00 Está dormido cuando ella entra a la cama.

23:30 Duerme.

ACTIVIDADES

Llena los cuadros con la información solicitada.

	Ella	Él
¿Cuántas horas dedica cada uno a descansar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Cuántas horas dedica cada uno a las tareas domésticas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La “Agenda del día” anterior es hipotética, a continuación llena tu propia agenda, incluyendo las actividades de todos los miembros que componen tu familia (hijos, hijas, esposa, esposo, compañero, compañera, pareja, otros miembros, etc.).

Horario	Yo	Mi pareja	Hijos	Hijas	Otros miembros
6:00					
7:00					
8:00					
9:00					
10:00					
11:00					
12:00					
13:00					
14:00					
15:00					

Horario	Yo	Mi pareja	Hijos	Hijas	Otros miembros
16:00					
17:00					
18:00					
19:00					
20:00					
21:00					
22:00					
23:00					
24:00					

A continuación responde las siguientes preguntas:

	Yo	Pareja	Hijos	Hijas	Otros
¿Cuántas horas emplea cada uno de los miembros de tu familia en las actividades domésticas?	<input type="checkbox"/>				
¿Cuántas horas emplea cada uno de los miembros de tu familia en actividades recreativas?	<input type="checkbox"/>				

Si las horas empleadas en cada rubro no son iguales entre los adultos y si existen diferencias importantes entre las niñas y los niños, quiere decir que las responsabilidades y las cargas de trabajo no están distribuidas equitativamente; en resumen algún o algunos miembros de la familia están trabajando más que otros para el beneficio de todos.

¿Qué solución o soluciones se te ocurren para que las cargas de trabajo sean repartidas de manera más justa en tu familia?

Yo _____

Pareja _____

Hijos _____

Hijas _____

Otros miembros de la familia _____

Al final del ejercicio con el grupo se reflexionará sobre el significado que tendría un reparto equitativo del trabajo, enfatizando los siguientes puntos:

- Mejoraría la relación de pareja.
- Mejoraría la relación madre-hijas/os.
- El padre se acercaría más a las/os hijas/os mediante tareas.

ÁMBITO LABORAL

EJERCICIO 3

La solicitud de empleo

Un hombre y una mujer de 35 años están buscando empleo; a través del periódico encuentran una opción para la cual reúnen los requisitos: Ser contadores titulados, tener experiencia mínima de cinco años, ganas de superarse; a cambio, la empresa ofrece prestaciones de ley, buen salario y posibilidades de ascenso rápido según el desempeño. Cada uno se preparó para acudir a la entrevista con el currículum en la mano.

Al llegar, y como requisito para tener la entrevista, se les entregó una solicitud de empleo con algunas preguntas generales. Veamos sus respuestas:

Pregunta	Respuesta de ella	Respuesta de él
Estado civil	Casada	Casado
¿Cuántas personas dependen de usted?	2	2
¿Qué parentesco tiene con ellos?	Hijos	Hijos
¿Qué edades tienen?	10 y 8 años	6 y 4 años
Escolaridad	Licenciatura en contabilidad	Licenciatura en contabilidad
Dominio de otro idioma	Inglés	
Experiencia laboral	8 años	10 años
Tiene vehículo	Sí	Sí
Disponibilidad de horario	Sí	Sí
Manejo de programas de computación	Excell, Word, Power Point, Access, Corell Draw	Excell, Word, Power Point, Access
¿Ha tenido personal bajo su mando?	Sí	Sí

Después de llenar su solicitud pasaron con la jefa de personal para una entrevista, en donde también se evaluó su presentación y habilidades con la computadora.

¿Qué se podría hacer en el ámbito familiar y doméstico para que la condición de madre no fuera una desventaja para las mujeres trabajadoras?

¿Qué se podría hacer en el ámbito laboral para que esta situación no sea una desventaja?

EJERCICIO 4

Se solicita personal

A continuación se reproducen los textos de algunos anuncios para reclutar personal. En cada frase se establece, de manera implícita, discriminación contra algún grupo de personas. Tacha la o las opciones que correspondan en cada pregunta.

1) Se solicita personal femenino de 20 a 25 años para ventas de mostrador. Requisito indispensable: excelente presentación.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> a) discriminación por sexo | <input type="checkbox"/> b) discriminación por edad |
| <input type="checkbox"/> c) discriminación por etnia | <input type="checkbox"/> d) discriminación por condición de género |

2) Se solicita personal masculino para una gerencia. Requisitos 30 a 45 años, licenciatura en Administración de Empresas, experiencia mínima de 5 años en cargos afines.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> a) discriminación por sexo | <input type="checkbox"/> b) discriminación por edad |
| <input type="checkbox"/> c) discriminación por etnia | <input type="checkbox"/> d) discriminación por condición de género |

3) Se solicitan jóvenes ambos sexos para sucursal de empresa de prestigio. Requisitos 18 a 25 años, solteros, sin hijos, disponibilidad de tiempo completo, buena presentación.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> a) discriminación por sexo | <input type="checkbox"/> b) discriminación por edad |
| <input type="checkbox"/> c) discriminación por etnia | <input type="checkbox"/> d) discriminación por condición de género |

4) Solicito trabajadora doméstica de planta con referencias y sin hijos.

- a) discriminación por sexo
 c) discriminación por etnia

- b) discriminación por edad
 d) discriminación por condición de género

5) Restaurante de prestigio solicita:

- 1 chef, sexo masculino, con acreditación curricular y experiencia
- 2 cocineras con experiencia en preparación de comida internacional y carta de recomendación.
- 1 galopina con experiencia y carta de recomendación
- 2 anfitrionas no mayores de 25 años, estatura mínima de 1.68 m., excelente presentación.
- 2 meseros con experiencia y cartas de recomendación
- 1 garrotero

- a) discriminación por sexo
 c) discriminación por etnia

- b) discriminación por edad
 d) discriminación por condición de género

RESPUESTAS

1. a), b), c), d)

Existe discriminación por sexo, ya que no hay ninguna causa objetiva que indique que los varones no pueden realizar ventas de mostrador. Existe discriminación por edad, ya que excluye a las mujeres mayores de 25 años sin que exista una causa comprobable que indique que después de este rango de edad una mujer no pueda realizar este trabajo. La discriminación por etnia se establece en el “excelente presentación”, ya que aunque no lo establezca de manera explícita, los usos y costumbres sociales determinan que las características físicas de las mujeres indígenas, estatura, complejión, indumentaria, las excluyan automáticamente ya que no cumplen con los parámetros de belleza que reconocemos. La discriminación por condición de género está dada a partir de los estereotipos que marcan que los atributos femeninos son mejores que los masculinos para el desempeño de este tipo de trabajo, ya que es más “agradable” ser atendidos por mujeres guapas y jóvenes.

2. a), b), d)

Existe discriminación por sexo ya que la opción de empleo únicamente se abre para los varones, aún habiendo mujeres que pudieran cubrir los requisitos de escolaridad, experiencia y edad.

La discriminación por edad está en el límite establecido, como si las personas, por el simple hecho de tener más de 45 años, perdieran su capacidad para el trabajo; en este sentido no se reconoce la experiencia acumulada de las personas mayores.

La discriminación por condición de género se establece a partir del nivel de puesto, una gerencia es un puesto que requiere de toma de decisiones y capacidad de liderazgo, características que socialmente se asocian con los varones, por lo tanto, a las mujeres se les considera, injustificadamente, inhábiles para desempeñar este tipo de tareas.

3. b), d)

La discriminación por edad excluye a aquéllos y aquéllas mayores de 25 años.

La discriminación por condición de género excluye a padres y madres; en este caso en México la mayor cantidad de nacimientos se concentran en madres de 20 a 29 años.

4. a), d)

Discriminación por sexo. Tradicionalmente el servicio doméstico es una ocupación asociada a las mujeres, ya que se considera una extensión de las tareas que le “son propias”; por lo tanto no existe oferta de este tipo de empleo para los hombres.

La discriminación por condición de género está referida a la maternidad, quienes sean madres tendrán obligaciones e intereses ajenos al empleo, lo que mermará su productividad.

5. a), b), c), d)

La discriminación por sexo se establece a partir de cada puesto, en los que específicamente, sin que exista una justificación, se solicitan hombres o mujeres.

La discriminación por edad está planteada en las anfitrionas, para las cuales el límite es el de 25 años. También en el caso de las anfitrionas se establece discriminación por etnia, ya que las mujeres indígenas que habitan en la ciudad de México tienen una media de estatura de 1.50 m.

La discriminación por condición de género está presente en cada uno de los puestos; veamos por ejemplo, se solicita un chef (hombre), y no se le pide recomendación, simplemente con la acreditación curricular; cuando se trata de mujeres son las “cocineras” que estarán bajo las órdenes del chef, a ellas sí se les pide recomendación. O sea, aún cuando ésta ha sido una actividad tradicionalmente femenina, cuando se profesionaliza a través de los estudios y adquiere mayor plusvalía, entonces es considerada masculina. En general, quienes desempeñarán los puestos de servicio en la cocina del restaurante serán mujeres. Las anfitrionas son mujeres, guapas y jóvenes, lo que confirma los estereotipos femeninos de belleza y servicio, para ellas, la recomendación y la experiencia no son importantes, solamente el físico; en el caso de los varones no se considera una actividad “adecuada para ellos”. Los meseros, en cambio, mientras más caro y lujoso sea el restaurante serán varones; las mujeres meseras quedarán relegadas siempre a las fondas y restaurantes que no tengan la connotación de “elegantes” o caros. Este ejemplo en conjunto nos demuestra claramente cómo el trabajo se ha dividido de acuerdo con las características asociadas a cada género, que a la larga repercutirán en menor remuneración para las mujeres.

Nos sería de mucha utilidad que mandaras las respuestas, sin tu nombre.

Dirección de Proyectos Sociales para las Mujeres y la Infancia.

Av. México Tacuba 235

Col. Un Hogar para Nosotros.

México D.F. 11330

Fax. 5341-76-57

Gracias

Bibliografía

- Careaga, Gloria, Jusidman, Clara, *et al.*, *Las mujeres en la pobreza*, GIMTRAP-El Colegio de México, México, 1994.
- Cazés, Daniel, *La perspectiva de género, Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*, CONAPO-PRONAM, México, 1998.
- CONMUJER, PRONAM, STPS, Gobierno Constitucional del Estado de Puebla, *Equidad en el trabajo*, Memoria del Seminario Nacional, México, 1998.
- INEGI, *Los hogares con jefatura femenina*, México, 1999.
- INEGI-PRONAM, *Mujeres y hombres en México*, México, 1998.
- INEGI, *Las familias en México*, México, 1998.
- Karl, Marilee, *Women and empowerment, participation and decision making*, Zed Books Ltd, Estados Unidos, 1995.
- Lamas, Martha, *La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*, DIF-UNICEF, México, 1997.
- , *La antropología feminista y la categoría de género*, en revista Nueva Antropología.
- Mones, Belkys, *Guía para el diseño de programas de población con enfoque de equidad de género (versión preliminar)*, BM-EATUNFPA, Chile, 1998.
- PRONAM-SEGOB, *Más mujeres al Congreso*, México, 1997.
- PRONAM-SEGOB, *¡Ni una vez más!*, México, 1998.
- PRONAM-SEGOB, *Programa Nacional de la Mujer (1995-2000)*, México, 1996.
- Salazar, L; Woldenberg, J., *Principios y valores de la democracia*, Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática, núm. 1, IFE, México, 1997.
- UNIFEM-CONMUJER, *Las mujeres en México, avances y perspectivas*, México, 1999.

*La perspectiva de género. Una herramienta para construir
la equidad en la familia y en el trabajo,*
de la Dirección de Programas para las Mujeres y la Infancia,
de la Dirección General de Equidad y Desarrollo Social,
se terminó de imprimir en el mes de agosto de 1999.
Esta edición se realizó bajo el cuidado de Patricia Bastidas Carlos.
Se tiraron 3 000 ejemplares.

Impreso en Corporación Mexicana de Impresión, S.A. de C.V. (COMISA)
Gral. Victoriano Zepeda 22, Col. Observatorio, México, D.F.