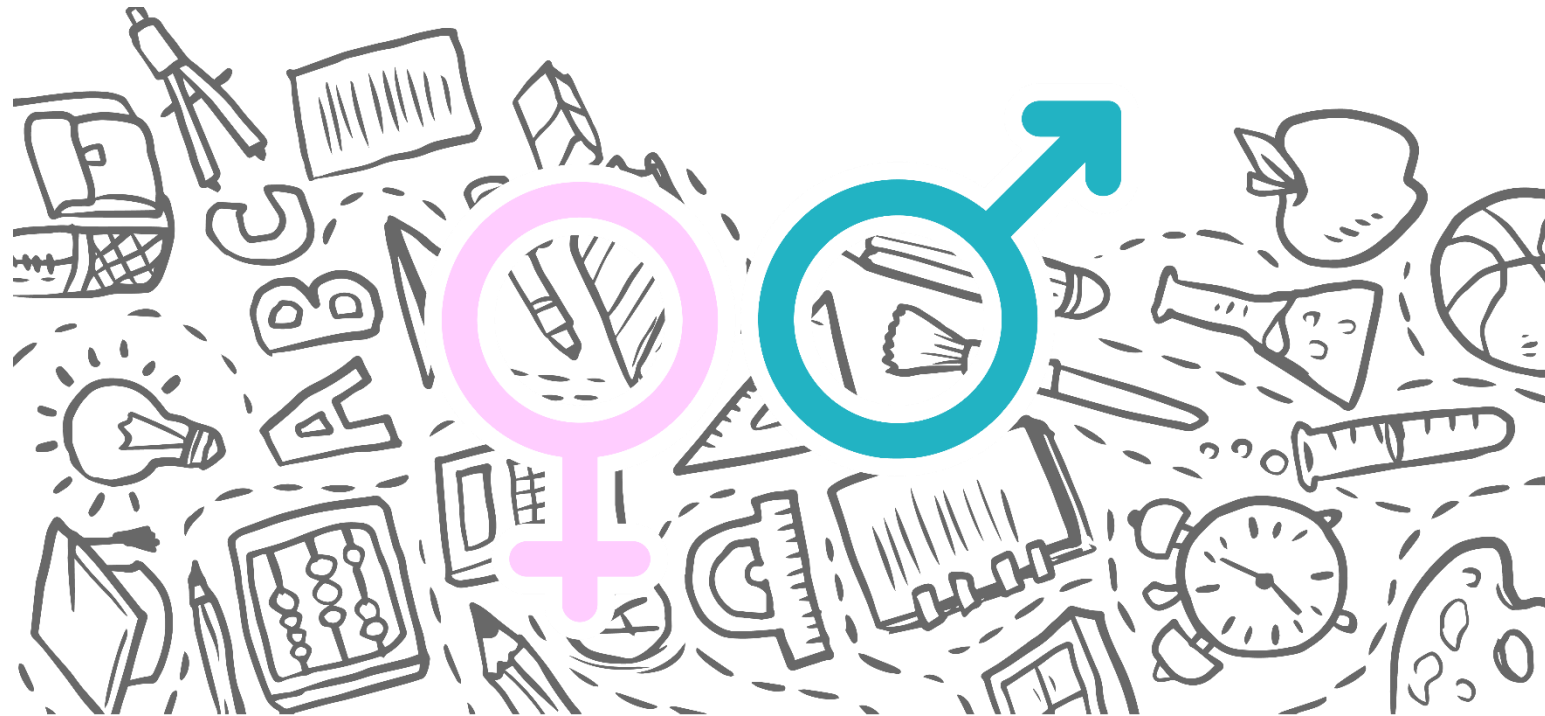


**PROGRAMA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LA ESCUELA**



MANUAL DEL PARTICIPANTE

TALLER DE FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA DIRECTIVOS DE EDUCACIÓN BÁSICA



PRESENTACIÓN

La concepción del Programa Estatal “Perspectiva de Género en la Escuela” tiene como propósito garantizar el derecho de todas las niñas y mujeres a recibir servicios educativos con perspectiva de género en el estado de Hidalgo, impulsar su empoderamiento y disminuir la violencia que se ejerce contra ellas, por lo que las escuelas de educación básica tienen que desarrollar acciones orientadas que coadyuven a cerrar las brechas de desigualdad que existen entre mujeres y hombres, para contribuir a la igualdad sustantiva; tal como se encuentra establecido en el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022, en la política transversal de perspectiva de género.

Lograrlo, desde los espacios de educación de nuestra niñez y juventud, a través de la formación de directivos en materia de perspectiva de género, igualdad y derechos humanos, garantiza la incorporación directa en su práctica educativa, el desarrollo de acciones tendentes a erradicar la violencia contra las mujeres y niñas, los estereotipos y la educación no sexista; alcanzando la promoción de la igualdad sustantiva entre niñas, niños, adolescentes y jóvenes.

El sector educativo del Estado de Hidalgo tiene el compromiso de incorporar en sus políticas educativas acciones para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, compromiso encabezado por los esfuerzos diarios del Gobernador del Estado de Hidalgo, Lic. Omar Fayad Meneses.

Quienes integramos la Dirección de la Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, reiteramos nuestro compromiso de trabajo estratégico y coordinado con todo el personal de la SEPH. Implementamos así, la práctica de herramientas y conocimientos para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres que pertenecen a esta gran dependencia, pero más allá, trabajamos por la incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en el quehacer educativo a favor de las niñas y los niños, así como por las y los jóvenes hidalguenses.

Asumo con responsabilidad el objetivo principal de impulsar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, así como los derechos humanos, para la implementación de políticas de igualdad de género en el Sector Educativo Hidalguense.

Atentamente.

Lic. Amalia Valencia Lucio
Directora de la UIIMH de la SEPH

Í N D I C E

INTRODUCCIÓN	4
JUSTIFICACIÓN	5
NORMATIVIDAD BÁSICA	8
OBJETIVO GENERAL DEL TALLER	8
ESTRATEGIA METODOLÓGICA	9
FORMAS DE EVALUACIÓN	10
ENCUADRE GENERAL Y PROGRAMACIÓN DEL TALLER	10
ELEMENTOS DEL SOPORTE DOCUMENTAL	12
GLOSARIO	55
ANEXOS	59
BIBLIOGRAFÍA	64

INTRODUCCIÓN

La Educación Básica es considerada como una de las etapas decisivas en la formación de niñas y niños, es un periodo en el que se busca integrar una serie de aprendizajes previos con la finalidad de forjar una persona capaz de conducirse de manera ética y socialmente responsable; aunado a esto constituye un espacio privilegiado en el que el proceso de socialización de las y los jóvenes se ve favorecido.

En esta etapa de desarrollo, niñas y niños tienden a otorgar un gran valor a las relaciones interpersonales, así como a las capacidades de expresiones emotivas y corporales, elementos constitutivos de su desarrollo dentro del espacio educativo. En este sentido la Educación Básica se estructura como un espacio en el que las relaciones entre el alumnado con el cuerpo directivo, docente y administrativo posibilita una nueva perspectiva de modelo de vida a seguir, radica en este punto la relevancia de la incorporación de la perspectiva de género como un eje transversal en el quehacer personal y profesional de cada persona.

Esta transversalización de la perspectiva de género posibilita la visibilización y reconocimiento de elementos que perpetúan el establecimiento de relaciones desiguales, por ejemplo al encontrarse espacios educativos masculinizados y feminizados¹, una mayor deserción escolar por razones vinculadas al género (Ruíz-Ramírez, et al, 2014), un menor ingreso económico al desempeñar profesiones consideradas como “femeninas”, una menor presencia de mujeres conforme se sube en el escalafón académico y profesional (Buquet, 2013). Además, la implementación de acciones que susciten una interacción más justa y equitativa entre todas las personas que conforman el proceso educativo, potenciando el carácter constructivo de la escuela como espacio formador.

Por lo tanto, la adquisición de la perspectiva de género como un elemento transversal dentro de los espacios educativos se convierte no sólo en una necesidad, sino en un acto de responsabilidad por parte del personal educativo. Esta necesidad atiende a la construcción de espacios que promuevan el reconocimiento y el respeto de los derechos humanos y de diversidad entre las personas como un elemento que enriquece el proceso educativo.

¹ Hablamos de espacios educativos masculinizados cuando existe una presencia mayoritaria de hombres, ya sea en la matrícula total de los estudiantes o en ésta y en el cuerpo docente. De igual forma, hacemos referencia a un espacio educativo masculinizado cuando, dentro de los cuerpos directivos o encargados de decisiones estratégicas, la presencia de hombres es mayoritaria. Por el contrario, cuando se habla de un espacio educativo es feminizado cuando tiene una mayor presencia de mujeres en dicho espacio y esta misma incorporación de las mujeres hace que se menosprecie la valía asignada a dicha disciplina (PUEG-UNAM, 2012; Buquet, 2013; Ordorika, 2015; Observatorio Laboral, 2017)

Asumimos esta incorporación de la perspectiva de género como una obligación al atender a la normatividad internacional, nacional y estatal a la que se suscribe la Secretaría de Educación Pública del Estado en la búsqueda de articular las acciones educativas con las exigencias de la sociedad.

El desarrollo del Programa “**Perspectiva de Género en la Escuela**” tiene por objetivo brindar una formación en materia de perspectiva de género, igualdad y derechos humanos, para que directivos y docentes comprendan los elementos teórico-conceptuales y los mecanismos prácticos para el desarrollo de propuestas tendentes a erradicar la violencia contra las mujeres y niñas e incorporar la perspectiva de género en su práctica educativa. Propiciando de esta manera la implementación de una educación no sexista, libre de estereotipos, roles y/o actitudes sexistas donde se promueva el ejercicio y goce de una igualdad sustantiva.

JUSTIFICACIÓN

El destino de las mujeres y los hombres en México, como en otros países del mundo, durante siglos estuvo determinado por la diferencia sexual; era la “naturaleza”, lo biológico, lo que definía su existencia. Al sexo masculino se le reservó la producción, la fuerza, la violencia, la inteligencia, la razón, el trabajo remunerado y la vida pública, lo que lo hace trascendente; mientras que al sexo femenino se le asignó la reproducción, el hogar, el cuidado de otras personas, padres, madres, esposo e hijos, hijas, en general la vida privada, lo que lo convirtió en intrascendente por valorarlo como natural, instintivo e irracional.

De tal manera que las mujeres fueron situadas en condiciones de dependencia, subordinación, exclusión y discriminación para intervenir en el desarrollo social y político; los hombres tuvieron el reconocimiento como constructores de cultura, de leyes, de poder. Por milenios se heredó desigualdad personal, social, política y económica de las mujeres en relación con los hombres, la cual se justificaba como resultado obvio de la diferencia sexual. Así se construyeron mitos, creencias y estereotipos de lo que es ser mujer y ser hombre.

En los años 60 del siglo XX el movimiento feminista cuestionó esa postura, reconoció que las mujeres pueden y deben tener autonomía en relación con los hombres, derecho a su libertad sexual, al desarrollo de sus capacidades para tomar decisiones sobre sus vidas y propiedades, al ejercicio de su ciudadanía y a hacerse visibles en el ámbito público. Con lo cual se inicia un movimiento social, político, económico y académico que permitió la construcción de la categoría de género como una visión científica, analítica y política.

A partir de entonces, organismos internacionales y algunos Gobiernos asumen la responsabilidad de estudiar la condición femenina y las situaciones de vida de las mujeres e impulsar políticas y acciones concretas destinadas a su transformación, que lleven a una cultura de equidad y justicia que eviten cualquier forma de discriminación hacia las mujeres. Estas y otras temáticas se han plasmado en las plataformas de acción y acuerdos suscritos en las distintas Conferencias Internacionales sobre la Mujer, realizadas por la ONU en 1975 (México), 1985 (Nairobi, Kenia), 1990 (Copenhague, Dinamarca), 1995 (Pekín, China), y 2000 (Nueva York, Estado Unidos). Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la perspectiva de género toma en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analiza, en cada sociedad y en cada circunstancia, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre mujeres y hombres.

En este sentido, México, como país participante de estas conferencias internacionales, adquiere compromisos y promueve acciones en todos los sectores gubernamentales para transformar las desigualdades, las relaciones y las condiciones de mujeres y hombres. En el área de educación, le corresponde a la Secretaría de Educación Pública (SEP) prevenir y modificar las prácticas discriminatorias, garantizar la igualdad de oportunidades y trabajar en favor de la diversidad en las escuelas, mediante el diseño de programas de estudio y de materiales educativos con enfoque de género y la actualización y capacitación del magisterio.

En el campo de la educación, la Declaración Mundial sobre Educación para todos y Marco de Acción para la Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje, celebrada en Jomtien, Tailandia, en marzo de 1990, señaló en el preámbulo que a más de cuarenta años de que las naciones firmaran la Declaración Universal de Derechos Humanos, aún persisten hondas desigualdades con respecto al derecho a la educación, mostrando los siguientes datos:

- Más de 100 millones de niños y niñas (60 por ciento niñas) no tienen acceso a la enseñanza primaria.
- De la población adulta, más de 960 millones (dos tercios mujeres) son analfabetas.
- Más de 100 millones de la población juvenil e innumerables personas adultas no consiguen completar el ciclo de Educación Básica; y hay millones que, aun completándolo, no logran adquirir conocimientos y capacidades esenciales.

La reunión de Jomtien fue el inicio del esfuerzo educativo mundial más grande en toda la historia y sus metas miran la grandeza del ser humano, que contrasta con la miseria, la pobreza y la injusticia. Se reconoce que la educación puede contribuir a lograr un mundo más seguro, más sano, más próspero y ambientalmente más puro y, que al mismo tiempo, favorece el progreso personal, social, económico y cultural, la tolerancia y la cooperación internacional.

En Jomtien se planteó una visión ampliada que comprende:

- ✓ Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje.
- ✓ Universalizar el acceso a la educación y fomentar la equidad.
- ✓ Prestar atención prioritaria al aprendizaje.
- ✓ Ampliar los medios y el alcance de la Educación Básica.
- ✓ Mejorar el ambiente para el aprendizaje.
- ✓ Fortalecer la concertación de acciones.

Por otro lado, es importante resaltar que hace veinte años la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) estableció el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; al ratificar la Convención de Belém do Pará, los Estados Parte se comprometieron a adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer (Artículo 7, inciso b); y a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer (Artículo 8, inciso b).

En el ámbito nacional, es hasta 2013 cuando el Gobierno Federal en el PND 2013-2018, contempla una visión de género transversal en toda la administración pública federal, misma que cruza cada uno de los 5 ejes rectores que lo conforman. Prevé que dicha transversalidad alcance también las políticas públicas de los Gobiernos estatales y municipales.

Por otra parte, el Plan Sectorial de Educación en su capítulo III objetivo 3., considera asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa entre todos los grupos de la población para la construcción de una sociedad más justa y, en su estrategia 2, contempla impulsar la perspectiva de género y de derechos humanos en los procesos de planeación y evaluación del sector educativo.

En el Hidalgo, el 31 de diciembre del 2010 se promulgó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual establece en su Artículo 14 el compromiso de los Estados, de tomar las medidas conducentes para la igualdad real entre mujeres y hombres, favoreciendo la eliminación de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, basada en el sexo, desdibujando por supuesto, los obstáculos que no permiten que esta igualdad se dé realmente.

Esta igualdad real, en Hidalgo se verá materializada con un trato sin diferencias para mujeres y hombres, por ello se incorpora la perspectiva de género como método analítico y científico que permita fortalecer en las políticas públicas ese enfoque, que no sólo beneficia a las mujeres sino también a los hombres, al favorecer la construcción de otras formas de masculinidad.

La capacitación del personal directivo de Educación Básica en la perspectiva de género permitirá promover e impulsar la formación en las y los jóvenes con concepciones, valores y actitudes que construyan relaciones equitativas, basadas en el respeto y el reconocimiento de que ambos tienen las mismas posibilidades de conocer, de hacer, de ser y de convivir.

NORMATIVIDAD BÁSICA

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículos 1 y 4.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículos 4 y 9, México, 2004.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ONU, 1979.
- Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su vigésimo cuarta reunión, apartado 1 del párrafo 2, ONU, 1987.
- Resolución 109, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su vigésimo quinta reunión, párrafo 3, ONU, 1989.
- Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, Artículo 4, OIT, 1983.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Artículos 41 y 42, México 2006.

OBJETIVO GENERAL DEL TALLER

- Formar a directivos de escuelas de educación básica en los conceptos básicos de la perspectiva de género, para que desarrollen acciones orientadas a disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en las instituciones educativas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los principales conceptos relacionados con la perspectiva de género.
- Promover el respeto a los derechos humanos, la igualdad y la equidad de género en la comunidad educativa.
- Generar pautas de reflexión sobre nuestras actitudes y posturas en las relaciones humanas e identificar las distintas formas en que se ejerce violencia por razones de género.
- Conocer los elementos que forman parte del lenguaje cotidiano y de los componentes que fomentan la discriminación, la desigualdad entre los géneros que promuevan los roles o estereotipos tradicionalmente atribuidos a mujeres y hombres.
- Coadyuvar a la prevención e identificación de la violencia de género y una cultura de inclusión en el ámbito educativo.

ESTRATEGÍA METODOLÓGICA (modalidad de taller)

Implica a las personas participantes

Tener una buena disposición en la participación de las actividades, puntualidad en las sesiones e intercambiar constantemente puntos de vista.

Implica a la o el coordinador

Durante el desarrollo de las actividades se propiciará la participación de todas y todos los integrantes del grupo, a través de la expresión oral y escrita de sus experiencias, reflexiones y comentarios a partir de las lecturas y de las técnicas y actividades propuestas, de tal manera que las y los participantes incorporen la perspectiva de género en su práctica laboral cotidiana.

La sesión de trabajo se estructura en las siguientes modalidades:

- Técnicas psicopedagógicas para dinamizar los contenidos propuestos.
- Lecturas que retroalimentan los aprendizajes que se construyen con las técnicas.
- Videos para retroalimentar.
- Comentarios y reflexiones.

En el trabajo con el grupo

- Dar a conocer a las personas participantes los objetivos del taller, tiempo, materiales y la metodología.
- Motivar a todo el grupo para que la participación sea de manera responsable y abierta.
- Sensibilizar al grupo sobre la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en las prácticas institucionales y del compromiso de realizar y concluir las tareas que surjan del trabajo de la sesión.
- Explicar la importancia de registrar sus comentarios en el cuestionario de evaluación al concluir el bloque.
- Mostrar el formato de evaluación general que cada participante entregará al final del taller.

FORMAS DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE
Asistencia	50%
Participación	10%
Evaluación	40%

ENCUADRE GENERAL DEL TALLER

CONTENIDOS	MÓDULO	SESIONES
<p>Fundamentos de la perspectiva de género</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es el género? • Identidad de género • Sistema sexo-género • Estereotipos-roles de género • Igualdad y equidad 	Módulo 1	2

<p align="center">Principio de igualdad, derechos humanos y no discriminación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antecedentes del feminismo internacional • Feminismo en México • Discriminación y derechos humanos (normatividad) 		
<p>Finalidades educativas para promover la equidad de género e igualdad de oportunidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacia una educación no discriminatoria 	Módulo 2	3
<p align="center">Análisis de indicadores de desigualdad en la escuela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desigualdad en educación • Brechas de género • Currículum oculto de género en las escuelas • Acciones afirmativas 		
<p align="center">Violencia y hostigamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipos y modalidades de violencia hacia las mujeres y niñas • Violencia con elementos de género • Violencia y acoso laboral 		
<p align="center">Comunicación no sexista incluyente</p> <ul style="list-style-type: none"> • El papel del lenguaje como en la socialización de género • Sexismo y lenguaje • 10 reglas del uso del lenguaje no sexista e incluyente • Ejercicios prácticos en documentos administrativos 	Módulo 3	2

ELEMENTOS DEL SOPORTE DOCUMENTAL

NORMATIVIDAD INTERNACIONAL

CEDAW: TRES PRINCIPIOS BÁSICOS

Igualdad de resultados

No discriminación

Responsabilidad estatal

- La Convención obliga a los Estados a adoptar medidas de manera muy concreta para eliminar la discriminación contra las mujeres; permite medidas transitorias de “acción afirmativa” a las que se les llama también “medidas especiales de carácter temporal”.
- Reconoce el papel de la cultura y las tradiciones en el mantenimiento de la discriminación contra las mujeres, y obliga a los Estados a eliminar los estereotipos en los roles de hombres y mujeres. Define la discriminación y establece un concepto de igualdad sustantiva.

Fortalece el concepto de indivisibilidad de los derechos humanos.

Artículo 1

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

Artículo 5

- Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:
- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

- **Artículo 10**

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas. Esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional.
- b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad.
- c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza.
- d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios.
- e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres.
- f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente.
- g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física.
- h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

CONVENCIÓN BELEM DO PARA MÁS 20

Artículo 4

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

Artículo 6

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

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

PROGRAMA DE ACCIÓN REGIONAL PARA LAS MUJERES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, 1995-2001. CEPAL

- Objetivo estratégico VII.6: Eliminar las expresiones sexistas del lenguaje y contribuir a la creación de un discurso que exprese la realidad de las mujeres.
- Acción estratégica VII.6.a: Promover la adopción de medidas destinadas a eliminar las expresiones sexistas en el lenguaje y contribuir a la creación de un discurso que exprese la realidad de las mujeres, especialmente en los currículos y material educativo.

CONSENSO DE QUITO

- 1. Acordamos lo siguiente:
- xii) Adoptar políticas públicas, incluidas leyes cuando sea posible, para erradicar contenidos sexistas, estereotipados, discriminatorios y racistas en los medios de comunicación y estimular su función como promotores de relaciones y responsabilidades igualitarias entre mujeres y hombres.
- xxx) Desarrollar programas integrales de educación pública no sexista encaminados a enfrentar estereotipos de género, raciales y otros sesgos culturales contra las mujeres y promover relaciones de apoyo mutuo entre mujeres y hombres.

CONSENSO DE BRASILIA, JULIO DE 2010.

- 2. Fortalecer la ciudadanía de las mujeres

[...] q) Fomentar la ruptura de estereotipos de género a través de medidas dirigidas a los sistemas educativos, los medios de comunicación y las empresas.

- 4. Enfrentar todas las formas de violencia contra las mujeres

[...] h) Promover políticas dirigidas al cambio de los patrones socioculturales que reproducen la violencia y la discriminación hacia las mujeres.

- 5. Facilitar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías y promover medios de comunicación igualitarios, democráticos y no discriminatorios.

b) Formular políticas orientadas a eliminar contenidos sexistas y discriminatorios en medios de comunicación y capacitar a los profesionales de la comunicación en tal sentido, valorizando las dimensiones de género, raza, etnia, orientación sexual y generación.

DECLARACIÓN DE LOS MECANISMOS DE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE FRENTE AL 57 PERIODO DE SESIONES DE LA COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER (CSW)

- 4. Alentar a los medios de comunicación y generadores de opinión a implementar mecanismos de difusión orientados a disminuir la impunidad de delitos de violencia de género; que promuevan la no utilización de la imagen estereotipada de las mujeres y la no discriminación; y la utilización de un lenguaje adecuado de género.
- 5. Favorecer una cultura de inclusión y de respeto que elimine prejuicios, estereotipos, costumbres y lenguaje sexista, y adoptar medidas en el sector educativo para garantizarla.

GRAN PROGRAMA XIV: LA CONDICIÓN DE LA MUJER UNESCO

- 2. Invita al Director General:
- 1) a adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer; Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25a reunión, en 1989 En el mismo tenor que la anterior resolución, es la invitación que se dirige nuevamente al director general.

3. Invita, además, al Director General a:

- b) seguir elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros.
- c) velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización.

MARCO NORMATIVO NACIONAL

Artículo 1.º En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

- Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

- (Última Reforma DOF 14-11-2013)

Artículo 17.- La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural. La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

- I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.
- III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres.
- IV. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres.
- V. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

IX. La utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales.

X. En el sistema educativo, la inclusión entre sus fines de la formación en el respeto de los derechos y libertades y de la igualdad entre mujeres y hombres.

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.

ARTÍCULO 4.- Los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres
- III. La no discriminación
- IV. La libertad de las mujeres

LEY FEDERAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN.

ARTÍCULO 38.- El Programa contendrá las acciones con perspectiva de género para:

- I. Impulsar y fomentar el conocimiento y el respeto a los derechos humanos de las mujeres.
- II. Transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres, incluyendo la formulación de programas y acciones de educación formales y no formales, en todos los niveles educativos y de instrucción, con la finalidad de prevenir, atender y erradicar las conductas estereotipadas que permiten, fomentan y toleran la violencia contra las mujeres.

MARCO NORMATIVO ESTATAL

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE HIDALGO.

- Artículo 4.- En el estado de Hidalgo, todo individuo gozará de las garantías y derechos que otorga esta Constitución y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y condiciones que ella misma establece.
- Artículo 5.- Sin distinción alguna, todos los habitantes del estado tienen los derechos y obligaciones consagrados en esta Constitución. El varón y la mujer son iguales ante la ley.

LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE HIDALGO.

- ARTÍCULO 3.- Son principios rectores que garantizan el acceso al derecho a una vida libre de violencia en un ambiente adecuado que permita el desarrollo y bienestar de las mujeres:
 - La no discriminación
 - El respeto a la dignidad humana de las mujeres
 - La libertad de las mujeres
 - La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres
 - El pluralismo social y la multiculturalidad de las mujeres
 - La perspectiva de género

ARTÍCULO 11.- La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación, en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo, origen étnico, edad, discapacidad, preferencia sexual, condición social, o económica, estado civil, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

EL REGLAMENTO DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE HIDALGO del 8 de abril el 2014.

Artículo 59. La Comisión de Igualdad, a través del Instituto Hidalguense de las Mujeres deberá dar aviso a la autoridad competente, sobre el incumplimiento de las recomendaciones emitidas, para la posible responsabilidad que proceda, de conformidad a la Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos.

LEY PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE HIDALGO.

Artículo 1. Queda prohibida en el estado de Hidalgo cualquier forma de discriminación que tenga por objeto o resultado, impedir o anular el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos a que se refiere el orden jurídico mexicano y que protege la presente Ley.

Artículo 13. Las autoridades del Gobierno del Estado, Ayuntamientos, Entidades Estatales y Municipales y Organismos Públicos Autónomos, están obligadas a planear, impulsar y adoptar las medidas preventivas, positivas y compensatorias que tiendan a favorecer condiciones de igualdad real de oportunidades y de trato, así como para prevenir, atender, sancionar y eliminar toda forma de discriminación, debiendo implementar como parte fundamental de sus políticas públicas, que el principio de igualdad y no discriminación, rija en todas las acciones, medidas y estrategias que se implementen en el ámbito de su respectiva competencia con el fin de erradicar aquéllos obstáculos que limiten en los hechos el ejercicio de derechos y libertades de las personas, que impidan su pleno desarrollo y su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y del estado.

1.1. ¿QUÉ ES GÉNERO?

El término género fue usado por primera vez para explicar un caso de psicología médica: en 1968, Robert definió que *gender identity*, la “identidad de género”, que no es determinada por el sexo biológico, sino por el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cada género.

El género es definido como el proceso mediante el cual individuos biológicamente diferentes se convierten en mujeres y hombres, mediante la adquisición de atributos que cada sociedad define como propios de la feminidad y la masculinidad. En este sentido, el género es la construcción psíco-social de lo femenino y lo masculino.

El género es una categoría en la que se articulan tres elementos básicos:

- La asignación de género: se realiza en el momento de nacimiento de la persona, a partir de la apariencia externa de sus genitales.
- La identidad de género: es el esquema ideo-afectivo más primario, consciente e inconsciente, de la pertenencia a un sexo y no al otro. Se establece más o menos a la misma edad en que se adquiere el lenguaje (entre los dos y tres años) y es anterior a su conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos.
- El rol de género: es el conjunto de deberes, aprobaciones, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados para las personas que poseen un sexo determinado.

Las relaciones de género son socialmente construidas y, por lo tanto, son transformables; no proceden de la biología ni son necesariamente armoniosas, al contrario, pueden ser de oposición y conflicto.

Por otra parte, Gayle Rubin², considerada la creadora de la categoría de sexo/género, utiliza por primera vez la misma en 1977 para referirse al sistema de jerarquías sociales basado en las diferencias sexuales, y en el cual se sustenta el sistema de discriminación de las mujeres.

² Rubin, Gayle, “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo”, en *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm. 30, México, 1986, p. 95.

Con base en lo anterior, es posible definir los conceptos sexo y género:

SEXO	GÉNERO
<p>Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen hombres, mujeres o intersexuales.</p> <p>Se nace con esas características, son universales e inmodificables.</p> <p>Ejemplo: sólo los hombres tienen la capacidad de producir espermatozoides; únicamente las mujeres tienen ovarios y matriz.</p>	<p>Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y feminidad’, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre hombres y mujeres.</p> <p>Son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas.</p> <p>Ejemplo: en épocas pasadas, sólo los hombres podían heredar; en países como China, a las mujeres que pertenecían a determinadas clases sociales sólo se les enseñaba bordado y canto.</p>

El género está determinado por el tiempo o la época y el grupo social, los cuales han llevado a polarizar sus atribuciones y roles sociales:

HOMBRE	MUJER
<p>Cultivo de la razón Fuerza Valor Trabajo</p> <p>Política Ámbito público</p>	<p>Cultivo del sentimiento Abnegación Debilidad Ternura</p> <p>Hogar Ámbito privado</p>

Vs.

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

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

En esta asignación arbitraria de atributos y posibilidades, lo masculino se valoró como superior –y paradigma de lo humano–; y lo femenino, inferior. Las diferencias biológicas, culturales y económicas se convirtieron en desigualdades sociales, discriminación e inequidad. Así lo demuestran algunos datos internacionales:

- Las mujeres realizan 52 por ciento de las horas trabajadas en el mundo, pero sólo es pagado un tercio de estas horas.
- Las mujeres constituyen dos terceras partes de los 960 millones de personas que no saben leer ni escribir.
- Las mujeres son dueñas de sólo 10 por ciento del dinero que circula y de uno por ciento de la tierra cultivada en el planeta.
- Dos terceras partes de los mil 300 millones de personas pobres en el mundo son mujeres.
- Cada minuto muere una mujer debido a complicaciones derivadas del embarazo y del parto. La mayoría de esas muertes podría evitarse.
- Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), 50 por ciento de las mujeres embarazadas en todo el mundo padece de anemia.

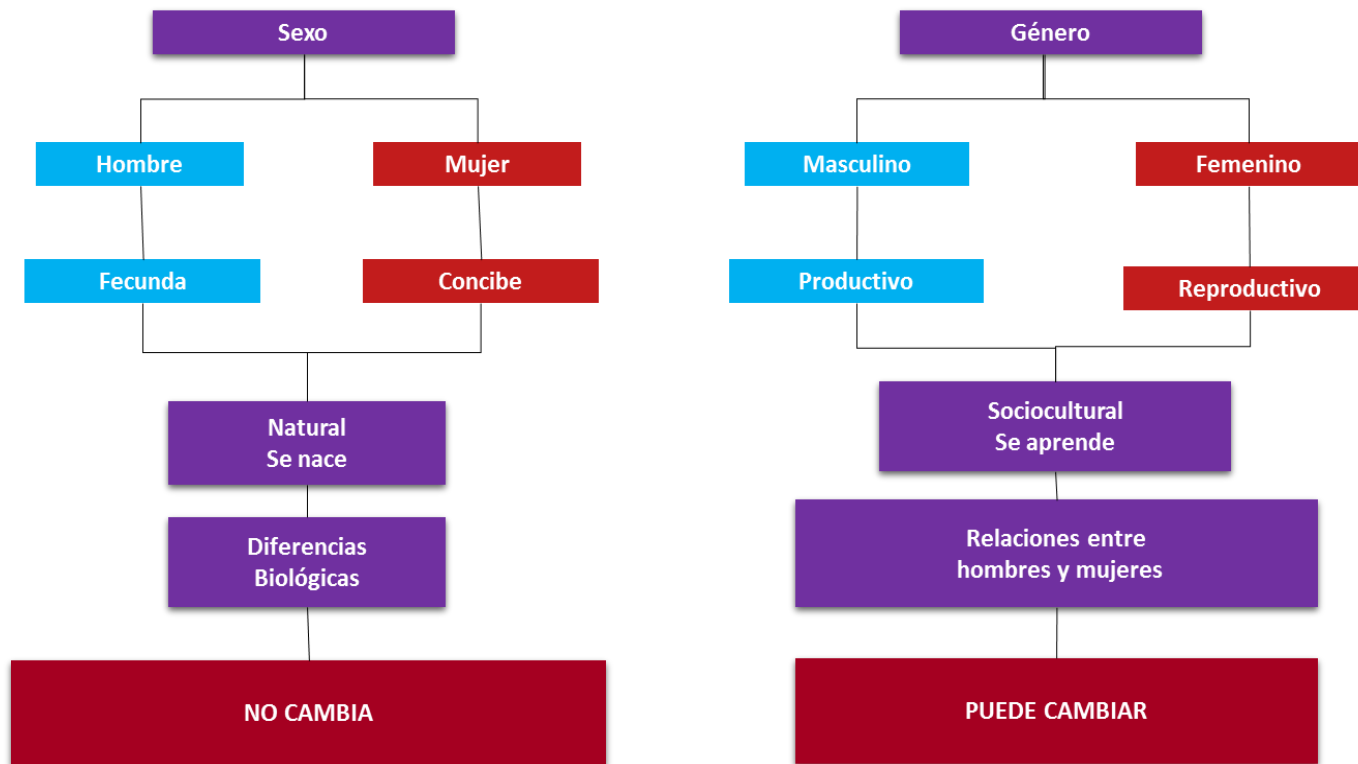
Al respecto, cabe señalar que este tipo de análisis es posible gracias a que se cuenta con datos desagregados por sexo, y al reconocimiento del género como una categoría de análisis.

La importancia de diferenciar entre sexo y género radica en que el argumento para discriminar a las mujeres se relaciona más con lo que se les ha atribuido como género, que con características inherentes al sexo femenino. Por ejemplo, en otras épocas no se propiciaba que las mujeres tuvieran una educación académica formal, porque se pensaba que sólo necesitaban saber lo referente a la eficaz administración de una casa y el cuidado de las hijas e hijos.

No obstante, la discriminación contra los hombres en algunos ámbitos también es un hecho; por ejemplo, hace menos de 20 años se les juzgaba incompetentes para atender y cuidar a sus hijos e hijas pequeñas, privándolos del disfrute de la paternidad.

- El concepto género alude a las características socioculturales tanto de los hombres como de las mujeres, y a las relaciones entre ambos.
- Es un concepto que incluye a hombres y a mujeres. Género no es sinónimo de “mujer”.
- Incluir la palabra “mujer” en los proyectos o calificar todos los sustantivos en femenino y masculino, ni es suficiente ni supone necesariamente que ello suprima, por sí solo, las inequidades entre los sexos.
- La organización de datos estadísticos por sexo permite visibilizar las condiciones diferenciadas de hombres y mujeres como una variable.

De lo anterior, concluimos lo siguiente:



1.2. IDENTIDAD DE GÉNERO

La identidad es la percepción que tienen las personas de sí mismas, y lo que significa ser mujer u hombre, entre muchas más opciones. Puede ser femenina, masculina, andrógina, no binaria, etc., se aprende desde la infancia con los mensajes que reciben niñas y niños en la escuela y en la familia, y con lo que observan de la gente adulta que los rodea.

La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta profundamente, lo cual podría corresponder o no al sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría modificar la apariencia o la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Ejemplos para reflexionar

- Juan es un niño al que le gusta jugar con muñecas, le agrada hacerles la comida y vestirlos. A veces su hermana Julieta juega con él y ambos se divierten mucho. Un día su papá le dijo que los niños no juegan con las muñecas. Juan lloró de tristeza. Su padre lo regañó más, le dijo que fuera “hombrecito”, que los hombres no lloran.
- Alicia es una niña muy activa, le gusta subirse a los árboles, correr y jugar a la pelota. Ella juega con niños, pues son lo que hacen esas actividades. Las otras niñas la critican, dicen que no es “normal” y que es una “marimacha” y “hombruna”. Alicia se siente muy sola porque la rechazan y los niños no le hacen mucho caso. ¿Qué está aprendiendo Alicia sobre ser mujer?

¿Qué estará aprendiendo Juan sobre “ser hombre”?

¿Qué puede estar aprendiendo Alicia “sobre ser mujer”?

Puntos a resaltar

- No está claro si la identidad de género se forma sólo de la educación, sin embargo, lo real es que es femenina o masculina y que pueden deferir de nuestro cuerpo. A algunas personas esto les asusta pero es importante aceptar la diversidad.
- La identidad de género femenina (hegemónica) indica que las mujeres deben ser pasivas, sumisas, obedientes, sensibles y tiernas. En la realidad muchas mujeres también son fuertes, audaces, toman la iniciativa con los hombres y tienen grandes logros escolares y laborales. Las mujeres se muestran pasivas y suaves con otras personas quizás desconocidas y se muestran fuertes y audaces cuando están con alguien de confianza y en espacios privados.
- La identidad de género masculina (hegemónica) indica que los hombres deben ser fuertes, duros, audaces con las mujeres y competitivos. En la realidad muchos hombres también son suaves, tiernos, lloran cuando algo les duele y manifiestan sus sentimientos, se muestran duros cuando hay otros jóvenes o adultos presentes y tiernos cuando están con personas de su confianza y en espacios privados.

Rompiendo mitos

Mito 1: si una mujer se muestra fuerte y con iniciativa es de preferencia lesbiana y le gustan las mujeres.

Realidad: pueden haber muchas mujeres que sean exitosas y fuertes, algunas podrán tener preferencia sexual por los hombres y otras por las mujeres. La identidad de las personas no determina su preferencia sexual.

Mito 2: si un hombre llora, es una niña.

Realidad 2: los hombres también tienen sentimientos. Llorar es una manera de expresar la tristeza, el dolor y las experiencias de sufrimiento. Cuando un hombre llora, no es no es menos hombre. Es una experiencia humana.

¿Qué otros mitos sobre la identidad de género conoces?

1.3. ROLES DE GÉNERO

Los roles de género son el conjunto de papeles y expectativas diferentes para mujeres y hombres que marcan la diferencia respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar. Son asignados por la sociedad en que vivimos y, como consecuencia de ello, las personas se desarrollan como mujeres o como hombres identificándose con los roles que por su sexo le han sido asignados.

El concepto de "roles de género" es fundamental para entender algunos procesos que se interrelacionan en la vida cotidiana. Su transformación podría ser un paso importante para conseguir vivir en una sociedad más equitativa.

La igualdad de oportunidades requiere la reformulación de los roles femeninos y masculinos en función de sus necesidades actuales. Estos roles se plasman, por ejemplo, en actitudes y planteamientos tradicionales tales como los que se muestran a continuación:

- Asociar el ser mujer u hombre a unas actividades, potencialidades, limitaciones y actitudes determinadas.
 - ❖ "Los hombres son fuertes e inteligentes mientras que las mujeres son débiles, cariñosas y habladoras".
- Calificar algunas actividades como "de mujeres" o de "hombres".
 - ❖ "Llorar es de mujeres", "los hombres son los que tienen que trabajar", "conquistar es de hombres", "las mujeres deben ser pacientes".
- Asignar tareas "propias" de las mujeres y otras de los hombres.
 - ❖ "El hombre debe ser el cabeza de familia y el principal proveedor de la economía familiar", "la crianza de hijas e hijos es cosa de las madres".
- Dar a una misma actividad una importancia diferente.
 - ❖ "Un chef o un modisto tienen más prestigio social y económico que una cocinera o modista".

1.4. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Idea central

Los estereotipos son ideas e imágenes que se repiten y se transiten sin variación, son representaciones que un grupo e incluso la sociedad comparte y acepta, estas imágenes por lo general no consideran las características individuales de las personas. Los estereotipos de género, por lo tanto, tienden a desvalorizar y minimizar a las niñas y a las mujeres y a sobrevalorar a los niños y a los hombres, sin que exista una razón para hacerlo.

Ejemplos para reflexionar

- A Julieta le encantan las minifaldas; sin embargo, aunque se ha comprado varias, no se las pone porque piensa que si se viste así para salir a la calle, la “gente” pensará que es una “chica fácil” o podrían pensar que es “prostituta”.
- Fermín es un hombre físicamente alto y delgado, está preocupado y a veces hasta se siente mal porque dice que su cuerpo “no parece de hombre”, observa las imágenes que salen de la televisión y las revistas y constantemente se compara; él piensa que no se les parece, ha decidido ir al gimnasio todos los días.

¿Cómo sabe Julieta lo que la “gente piensa”? ¿Por qué Julieta decide no usarlas? ¿Es la sociedad o ella quien decide qué hacer y qué pensar?

Retomando el ejemplo de Fermín, ¿Cómo son los cuerpos de los hombres que aparecen en la televisión y las revistas? ¿Estas imágenes consideran la diversidad humana? ¿Por qué se siente mal Fermín? ¿Sucede lo mismo en el caso de las mujeres? ¿Cómo reaccionan ellas?

Puntos a resaltar

- Los estereotipos de género se aprenden desde la infancia, principalmente en la familia, y se refuerzan en espacios como la escuela, la religión y en los medios de comunicación.
- Implican expectativas respecto a los comportamientos de mujeres y hombres, promueven ciertas actitudes y emociones para finalmente producir reacciones y conductas.
- Conllevan intereses personales, económicos y de consumo para lograr ciertos fines, como: influir y controlar la forma de pensar y actuar de las personas, generar conductas que representen “ganancias” económicas, sociales, de reconocimiento y poder.

Mitos

- **Mito 1:** una buena madre siempre se sacrifica por sus hijos.
Realidad 1: el ser madre es una función que las mujeres eligen y lo hacen de acuerdo a sus conocimientos, capacidades, habilidades y oportunidades, el ejercer esta función de forma correcta no depende del grado de sufrimiento.
- **Mito 2:** los hombres valientes siempre son hombres violentos.
Realidad 2: la valentía es una cualidad que las personas desarrollan para enfrentar y superar conflictos o situaciones críticas, lo importante es defender aquello en lo que se cree y quiere. Tanto las mujeres como los hombres pueden ser valientes y no necesariamente tienen que ser violentos para defenderse.

¿Qué otros estereotipos de género conoces?

1.5. IGUALDAD Y EQUIDAD

Idea central

La igualdad de oportunidades implica crear los sistemas en la sociedad que permitan a mujeres y hombres tener las mismas facilidades para acceder, usar y controlar beneficios, recursos y ejercer de forma igualitaria sus derechos humanos.

Ejemplos para reflexionar

- La familia Castañeda tiene graves problemas económicos, están considerando sacar de la escuela a uno de sus hijos. Al momento de decidir, comentan que lo más conveniente es que Jimena deje de estudiar porque ella es mujer y no necesita tanta preparación como su hermano Jaime, pues él por ser hombre requiere prepararse para el trabajo y el futuro.
- Héctor es un joven indígena que está de visita en la ciudad, no habla muy bien el español, acude a una oficina a realizar varios trámites y la persona que lo atiende le comenta que no comprende lo que dice, que busque a alguien que lo ayude. Por la tarde va a un lugar a comer y la dueña le niega el servicio, argumenta que son reglas del local. Héctor desesperado no sabe qué hacer.

En el caso de la familia Castañeda, reflexiona ¿Por qué le dan prioridad a Jaime? ¿En verdad Jimena no necesita prepararse? ¿Quién de los dos tiene más derecho a estudiar? ¿Qué puede hacer la familia si el problema es el dinero?

Respecto a las experiencias vividas por Héctor, medita y responde ¿Lo están discriminando? ¿Qué se puede hacer en este caso?

Puntos a resaltar

- La igualdad va más allá de una simple comparación entre mujeres y hombres, los seres humanos somos diferentes; sin embargo la diferencia no tiene por qué ser desigual, tenemos derecho a desarrollarnos plenamente, a que se respeten nuestros intereses y a tener las mismas oportunidades.
- Reconocer y ejercer la igualdad en la diferencia requiere que a partir de la diversidad se identifiquen las necesidades, intereses y oportunidades para que las personas ejerzan sus derechos de forma plena y no seas discriminadas ni excluidas.

¿Qué reflexiones te deja la lectura respecto a la igualdad y la equidad en el ámbito educativo?

1.6. VIOLENCIA DE GÉNERO

Las mujeres históricamente han sido objeto de una serie de agresiones por el hecho de ser mujeres, por ejemplo, en la edad media se quemaba o torturaba a aquellas que expresaban sus ideas, tenían un ejercicio más libre de la sexualidad o que no cumplían con los roles tradicionales. En la época moderna las mujeres se quedaron en el hogar y sólo después de años se les permitió votar, trabajar o tener acceso a las escuelas y universidades. Aún existen muchas formas de violencia contra las mujeres: en escuelas o en la calle son acosadas sexualmente, en el trabajo tienen menos salario que los hombres por la misma labor, en la casa aún es frecuente que se vivan situaciones de maltratos físicos, psicológicos, económicos. La violencia se ejerce para controlar a las mujeres y mantenerlas en los roles tradicionales femeninos con el fin de garantizar que los hombres conserven sus privilegios.

Ejemplos a reflexionar

- Fernando es un hombre querido en su comunidad. Sus padres lo consideran muy responsable y un excelente estudiante. Silvia y él son novios. Él frecuentemente le pide su libreta para ver sus notas y saber si escribe sobre otros muchachos, le pregunta si se ha salido con otras personas y le solicita que le hable todos los días a las 9 de la noche. Silvia lo ama, escucha la buena opinión que todos tienen de él, pero no le agradan esas actitudes. A veces se siente mal, se siente controlada, sus familiares le dicen que Fernando no es tan bueno muchacho, que ejerce violencia en el noviazgo.
- Cuando Antonio regresa de trabajar a su casa exige a su esposa que tenga la casa limpia, la comida lista, que cuide a los hijos y que tengan relaciones sexuales cuando él siente deseos. Ella es profesionista, es directora de una empresa y sabe que está viviendo violencia. Platica con sus amigas y no le creen que se encuentre en esa situación. Sus padres le dicen que es su cruz, que solo “haga lo que él dice”.

Referente al caso de Fernando y Silvia, ¿Qué opinas de la situación en la que se encuentran?

Retomando el ejemplo de Teresa, ¿Qué necesita hacer para salir de esa situación? ¿Qué tipos de violencia se presentan?

Puntos a resaltar

- La violencia contra las mujeres es un problema mundial que se manifiesta en diversas formas: un ejemplo es la cantidad de mujeres en extrema pobreza, la cual es mayor; el acoso y el hostigamiento sexual que se da en el trabajo, la trata de personas especialmente niñas, es un sistema mundial en donde, mediante diversas formas de violencia, se impide el desarrollo de las mujeres.
- La violencia por razones de género adquiere muchas formas: física, sexual psicológica, libertades restringidas, coerción y amenazas que se producen tanto en el ámbito público como privado.

Rompiendo mitos

- **Mito 1:** tanto la mujer como el hombre son los responsables de la violencia de género.

Realidad 1: una relación con violencia es una situación de inequidad de poder y por ello ambos, tienen las responsabilidades diferentes. En el caso de la violencia de género, la responsabilidad del hombre es detener su violencia y frenan las diversas formas de maltrato. Y la responsabilidad de las mujeres es construir su seguridad y su bienestar.

- **Mito 2:** las mujeres son muy violentadas porque se enojan más que los hombres.

Realidad 2: es importante diferenciar violencia y resistencia. Con la violencia se busca controlar a la persona, en el caso de la violencia de género se busca que cualquier mujer obedezca y que haga lo que el hombre manda. Por el contrario, cuando hablamos de resistencia hacemos referencia a un acto que responde a un ejercicio que vulnera la integridad de la persona y por ello se actúa con la finalidad de salvaguardar la integridad personal, de esta forma cuando un hombre violenta a una mujer y ésta expresa su enojo ante dicha situación es más probable que se le tache de “violenta”. Sin embargo la situación que posibilita esta respuesta de enojo que atiende a convenciones de género, pues de ella se espera que exprese sus sentimientos y de los hombres que lo silencien. De esta manera la mujer es vista como “violenta”, cuando en la realidad ella sólo actúa en respuesta a un acto violento propiciado por el hombre.

Menciona al menos tres ejemplos de violencia, en sus diferentes modalidades y formas.

1.7 HISTORIA DEL FEMINISMO

Cuando hablamos de feminismo nos referimos a un conjunto de saberes interdisciplinarios, científicos y críticos que busca visibilizar la condición de opresión en la cual se han encontrado las mujeres a lo largo de la historia. Es importante mencionar que el feminismo como un conjunto de conocimientos contempla diversas perspectivas construidas a partir de saberes por y para las mujeres, condición por la cual más que hablar de un feminismo hablaríamos de una multiplicidad de feminismos, los cuales atienden a las necesidades y características históricas en las que se presentan las relaciones de género.

Históricamente podríamos hablar de que el feminismo, como movimiento político, surge en el siglo XIX, si bien es cierto que en tiempos previos existieron expresiones teóricas, filosóficas, sociales y/o políticas que buscaban reivindicar los derechos de las mujeres, no es sino hasta este siglo que el movimiento adquiere una forma más definida. Dentro del movimiento feminista podríamos hablar de dos corrientes importantes. Las primeras expresiones del feminismo buscaban ampliar los principios de la filosofía liberal a las mujeres, dentro de sus puntos más destacados podríamos contemplar los siguientes:

- El reconocimiento de las mujeres como sujetos de derecho, capaces de votar y ejercer libremente sus derechos políticos.
- Las mujeres se encuentran relegadas a los planos privados, mientras que los hombres actúan en los espacios públicos, constituyendo un primer espacio de discriminación.
- El reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en sus capacidades intelectuales, morales, políticas y sociales.
- El reconocimiento de un doble sistema de explotación en el que las mujeres no sólo se desempeñan en labores fuera del hogar, sino que además continúan desempeñándose en labores del hogar.

Ahora bien, dentro del movimiento feminista, la segunda ola, desarrollada en la década de los 60 del siglo XX, contempla los siguientes aportes:

- El reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

- La visibilización de las diferentes modalidades en las que se presenta la violencia sexista.
- El impulso de la categoría de género como categoría científica para el análisis de diversas situaciones de discriminación y violencia.
- La interseccionalidad del género como unidad de análisis con otras categorías como: etnia, clase, orientación sexual, etc.

Mitos

- **Mito 1:** Las feministas quieren ser mejores que los hombres.

Realidad: El feminismo como movimiento político y social pugna por la igualdad social y política entre las personas sin importar su condición sexogenérica.

- **Mito 2:** Las feministas son siempre mujeres.

Realidad: Los hombres pueden reconstruirse desde el feminismo.

- **Mito 3:** Las feministas odian a los hombres.

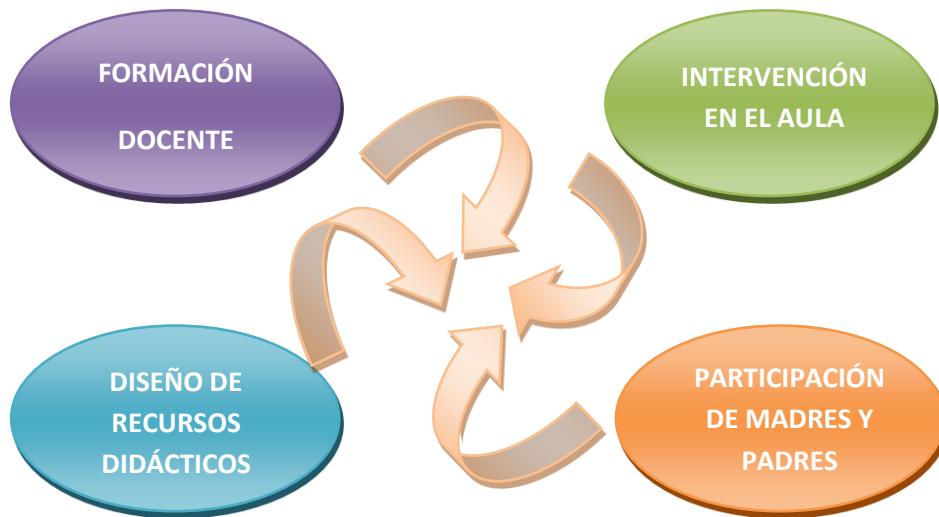
Realidad: Las feministas odian el machismo y la violencia de género. Trabajan por una sociedad más igualitaria y justa.

¿Qué otros mitos has escuchado respecto al feminismo? ¿Crees que el feminismo es útil en la vida diaria? ¿Por qué?

1.8 HACIA UNA EDUCACIÓN NO DISCRIMINATORIA

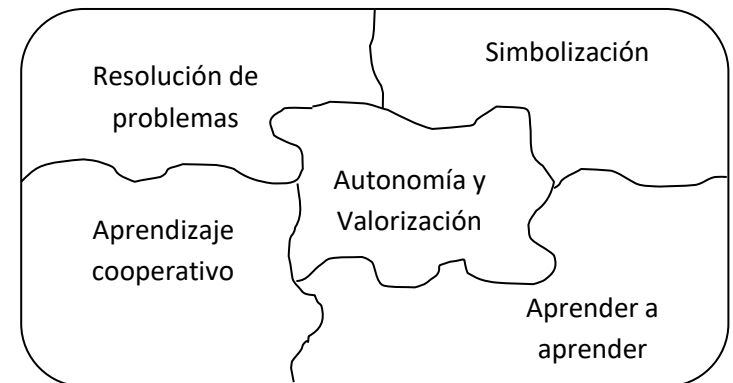
La alternativa educativa para la equidad de género entre las niñas y los niños.

Tiene cuatro componentes básicos:



Los cuatro componentes guardan entre sí una vinculación estrecha, es decir, para realizar nuevas prácticas de intervención en el aula, es necesario impulsar la formación del personal docente y así generar nuevos recursos didácticos. De igual manera, es necesario a su vez considerar la participación de las madres y los padres de familia, con el objeto de compartir el avance logrado en las escuelas y brindar elementos de equidad tanto en el nivel familiar, como comunitario.

Finalidades de la Alternativa Educativa



Esta alternativa tiene como finalidad lograr que tanto los niños y sobre todo las niñas puedan expresar sus sentimientos, ideas e inquietudes, a partir de recuperar sus propias vivencias, es decir, simbolizarlas para que puedan formar parte de sus aprendizajes significativos, así como comunicarlas a otras y otros.

A partir de simbolizar la propia experiencia, los infantes estarán en la disposición de “aprender a aprender”, nuevos conocimientos, establecer nuevas relaciones e imaginarse nuevos mundos posibles. Esta capacidad dotará la posibilidad en las niñas y los niños de resolver problemas, por lo cual se requiere de impulsar el desarrollo de habilidades y destrezas que despierten en el interés por aprender, formularse interrogantes y tomar decisiones. Todo esto se logra mediante la vinculación con las y los demás en otras partes, el aprendizaje es el instrumento que vehiculiza las relaciones de las niñas y niños entre sí y con las personas adultas.

Por cada dimensión, sea dentro de la afectiva, cognitiva o procedimental, se contempla el diseño de actividades básicas de aprendizaje en las que se introduce la perspectiva de género, logrando así que las niñas y niños acepten sus diferencias, puedan expresarse libremente, pensar, sentir, discutir, indagar, decidir, problematizar y jugar.

Sobre la formación del personal docente

Práctica educativa.

Se encuentra determinada histórica, institucional, social y culturalmente de acuerdo a las condiciones y demandas de la realidad en la que vivimos.

Es importante tomar distancia de la práctica educativa para problematizarla y revisarla a la luz de las vivencias propias y las aportaciones teóricas que nos permitan SIMBOLIZAR.



Simbolizar la práctica significa mirar como mujeres y hombres, como maestras y maestros las exigencias y compromisos que trae consigo la educación que se les imparte cotidianamente a las niñas y a los niños; significa además profundizar en los valores, actitudes, hábitos y comportamientos que determinan expectativas diferenciadas de lo que se espera que sean los infantes en función de su identidad genérica.

Esta revisión crítica nos deberá conducir a reconstruir nuevas alternativas educativas, lo cual implica de igual manera reconocer que en todo proceso de aprendizaje está presente el deseo, pero a la vez, **el temor al cambio**.

De ahí que sea tan importante el grupo de formación como una instancia en la que se pretende pasar de las percepciones individuales a un ambiente de respeto y tolerancia a las diferencias, a construir para potenciar los intereses, deseos, sueños y motivaciones de las niñas y los niños más allá de la supuesta homogeneidad desde donde se recrean los estereotipos de género.

Este proceso deberá conducir a construir y reconstruir nuevas estrategias didácticas.

Para ello es necesario DESARROLLAR:

- ✚ LA CAPACIDAD DE OBSERVACIÓN de la propia práctica y la de otras; los comportamientos de las niñas y los niños y la multiplicidad de hechos que suceden en la escuela.
- ✚ LA CREATIVIDAD E INVENTIVA para diseñar y probar dichas estrategias que permitan en la equidad potenciar el aprendizaje de habilidades y destrezas en las niñas y los niños.
- ✚ LA SENSIBILIZACIÓN DE LAS MADRES Y LOS PADRES DE FAMILIA para que con base en el reconocimiento de sus necesidades y del contexto en el que vive, se logren generar prácticas de respeto e igualdad de trato hacia sus descendientes.

INEQUIDADES EN LA ESCUELA Y FINALIDADES DE UNA EDUCACIÓN PARA LA VIDA.

Reconociendo el sexismo en el Sistema Educativo Nacional.

A) ¿Cuáles son las diferencias de trato que les das a tus alumnas/os?

B) ¿Cómo privilegian los materiales educativos la figura masculina sobre la femenina?

C) ¿De qué manera notas que excluyes en los proyectos, en tu discurso y con tus actitudes a los niños y a las niñas?

Acerca de la formación docente

Sin menoscabo de los esfuerzos de la Secretaría de Educación Pública para elevar la calidad de los textos escolares y materiales de consulta para la labor docente, aún es muy incipiente la incorporación de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio. Existen a la fecha muy pocos estudios referidos al análisis de género en la formación de docentes de nuestro país, que permita conocer con mayor profundidad los elementos de discriminación tanto directa como indirecta que fomentan actitudes sexistas en los procesos de promoción, evaluación y seguimiento del ejercicio docente.

Puede señalarse que dado el incremento de la participación en la gama de cursos y opciones para elevar la calidad de su trabajo, es imprescindible dotar al personal docente de más y mejores estrategias que permitan el desarrollo de habilidades y competencias tendentes a estimular la equidad de género en su trabajo diario y logren sin prejuicios, ni estereotipos, propiciar la tolerancia y respeto a las diferencias genéricas del alumnado, como parte de su educación integral.

1.9. LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUYENTE

El lenguaje, como vehículo para la comunicación y expresión de las emociones, opiniones o ideas, también constituye un medio para reproducir o perpetuar creencias de género que desvalorizan o invisibilizan a las mujeres y lo femenino. Por ello se afirma que el lenguaje es sexista. No obstante, hay quienes afirman que en realidad el lenguaje, es decir el conjunto de códigos y símbolos que permiten la comunicación, en sí mismo no es sexista, que el sexismo está en el uso y los significados que se le dan a ciertas palabras y conceptos.

Al respecto **¿tú que piensas?**

Marca la respuesta

¿El lenguaje es sexista?

Si	No
----	----

¿El sexismo está en el uso del lenguaje?

Si	No
----	----

Si tu respuesta fue que el sexismo está en el uso del lenguaje ¡bien!, ello representa una gran oportunidad para el cambio, porque implica aceptar que ideas arraigadas pueden cambiar adquiriendo nuevos significados y la posibilidad de nombrar nuevas realidades.



Si queremos construir una sociedad en la que hombres y mujeres gocen de los mismos derechos y además reciban un trato equitativo para ejercerlos y desarrollar sus potencialidades, entonces es necesario y es importante que nuestras palabras también reflejen esa representación igualitaria, respetuosa e incluyente.

Quienes trabajamos en instituciones públicas a través del contacto con la sociedad y con el ejemplo, podemos incidir en el uso de un lenguaje libre de sexismo e incluyente en todos los espacios de trabajo y convivencia social.



En español, todos los sustantivos, adjetivos, artículos o pronombres poseen género gramatical pueden ser femeninos o masculinos y solo los artículos y pronombres son neutros....

En estos casos utilizar femenino sería muy engorroso ya que lo importante es la economía del lenguaje.



El masculino no es universal, no es neutro.

Al utilizar el masculino estamos:

- Reforzando la idea de que los hombres son el referente principal y único de todo lo existente.
- Legitimando creencias que asignan conductas o atributos exclusivos para uno u otro sexo.
- Desconociendo el valor e incluso borrando la existencia de otras formas de ser y de relacionarse...

La gramática y la semántica sí pueden ser incluyentes y reflejar las nuevas realidades sociales

CLAVES PARA EXPRESARNOS SIN SEXISMO

La riqueza de nuestra lengua ofrece una serie de recursos lingüísticos para reflejar las nuevas realidades y papeles de las mujeres y hombres del siglo XXI. Por ello, para identificar las expresiones más comunes y frecuentes del sexismo en el lenguaje es necesario conocer las alternativas para hacer buen uso de éste, al tiempo que nos comunicamos sin reproducir estereotipos de género o mensajes discriminatorios.

Te presentamos alternativas para que te expreses sin sexismo, tanto en tus relaciones personales como en tu vida laboral. ¡Hazlas tuyas y exprésate sin sexismo!

Una de las prácticas más frecuentes del sexismo en el lenguaje es generalizar en masculino. Lo que significa referirse en masculino a un grupo de personas en el que existen mujeres y hombres, invisibilizando a las mujeres. Esta práctica se fundamenta en la creencia que el masculino, como género gramatical, es universal y neutro. Sin embargo, esto no es así; desde la propuesta del lenguaje incluyente, este uso gramatical sí refleja exclusivamente la visión y la experiencia de los hombres y no así la de las mujeres, de ahí la necesidad de incluir el uso del femenino.

Hay quienes afirman que incluir a través del lenguaje las experiencias de unas y otros, es engorroso e innecesario ya que el español está estructurado de esta manera. Sin embargo recordemos que **lo que NO se nombra NO existe**. Nos preguntamos entonces, ¿por qué será que siendo la diferencia sexual tan evidente en nuestra cultura, la presencia de las mujeres es constantemente invisibilizada?



*Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. Guía de buenas prácticas para favorecer la igualdad entre hombre y mujeres en educación.

10 RECOMENDACIONES PARA EL USO NO SEXISTA EN EL LENGUAJE

I. EL USO GÉNERICO UNIVERSAL

Un buen número de sustantivos en español son utilizados con el género gramatical masculino como universal para referirse a la totalidad de las personas, con lo que se incurre en el error de reforzar la asociación del **“todo”** con los hombres. Existen diferentes opciones que se pueden utilizar para hablar o referirse a colectivos, grupos o plurales formados por mujeres y hombres sin incurrir en un uso sexista o discriminatorio, como, por ejemplo, utilizar sustantivos colectivos no sexuados, como las palabras **“personas o personal”**; sustituir el grupo representado por sus funciones o recurrir a la doble forma femenino-masculino.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
El hombre ha creado sistemas...	
Los derechos del hombre ...	
Los trabajadores ...	

II. USO DE ABSTRACTOS

Otro error muy común en el uso sexista del lenguaje es hacer referencia a los cargos como si todas las personas que los ocupan fueran hombres, invisibilizando a las mujeres.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Enviar los documentos a los directores...	Enviar los documentos a las y los directores...
Es responsabilidad de cada jefe de departamento ...	Es responsabilidad de las jefaturas de departamento ...
Se van a reunir todos los directores ...	Se van a reunir las personas titulares de las direcciones ...

Para corregir esto se recomienda utilizar abstractos:

Si no se conoce el sexo de la persona a quien se hace referencia, evite el uso de los pronombres masculinos y utilice las palabras **“quien”** o **“quienes”**:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Será el juez el que lo determine...	
El supervisor emitirá su opinión ...	
Tras la planeación, los administradores iniciarán el proceso...	
Los científicos, investigadores y desarrolladores de tecnología...	
Los directores...	
El titular del ejecutivo...	

III. USO DE ARTÍCULOS Y PRONOMBRES

Los artículos se pueden utilizar para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo. Es recomendable alternar y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Los trabajadores deben permanecer en su sitio de trabajo...	
Los usuarios morosos deben...	
Es bueno para el bienestar del hombre...	
El hombre a través de la historia...	
Los científicos, investigadores y desarrolladores de tecnología...	

IV. EL USO DE DIAGONALES Y PARÉNTESIS EN LOS VOCATIVOS

Cuando se desconozca si el mensaje será recibido por un hombre o una mujer, use las diagonales o el paréntesis en los vocativos:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Estimado:	
Interesado:	

V. USO DE TÍTULOS ACADÉMICOS Y OCUPACIONES

Un error generalizado es mencionar los títulos académicos y las ocupaciones en masculino. Evite el uso del masculino cuando se refieran a las mujeres.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
La médico Martha Pérez...	
Lic. Tania, presidente del consejo...	

También hay que evitar el uso exclusivo del género gramatical femenino para las profesiones tradicionalmente asociadas con las mujeres. Una opción es anteponer la palabra “**personal**” al sustantivo:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Las secretarias	
Los auxiliares de.....	
Las enfermeras	
Las educadoras	

VI. USO DE LAS FORMAS DE CORTESÍA

Hay un sexismo oculto en las formas de cortesía, ya que regularmente se emplea “señorita/señora” para referirse a la mujer soltera o casada, respectivamente; no obstante, para el hombre se ha utilizado “señor” con independencia de su estado civil. En nuestro lenguaje los hombres disponen de personalidad y respeto en sí mismos, mientras que las mujeres lo adquieren por su relación con éstos (es decir, si está casada o por parentesco). Asimismo, el término “señora” suele utilizarse para denotar una relación de subordinación y propiedad en relación con el esposo, empleando por ejemplo “Señora de Pérez” o “Señora Pérez”, situación inexistente en el caso de los hombres casados. En consecuencia, para evitar la preservación de las desigualdades y asimetrías entre mujeres y hombres en las formas de cortesía, se sugiere utilizar el término “señora” sin distinción de edad o estado civil, a manera de un vocablo de respeto para todas las mujeres, cuando el contexto de las formas de cortesía lo permita y tal como se hace en otros países. Asimismo, al referirse a una mujer casada, no debe utilizarse el apellido de su cónyuge ni usarse la preposición “de”.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Señora de Pérez o Señora Pérez o Señora Erika Gómez de Pérez	

Cuando se dirige una invitación a una pareja, suele emplearse “Sr. Pérez y esposa” o “Sr. y Sra. Pérez”, lo cual soslaya el hecho de que la mujer es una persona singular, independientemente de la relación marital. En estos casos se recomienda incluir el nombre y apellido de las personas, antecedido por la abreviatura “Sra.” o “Sr.”, o bien referirse simplemente al nombre de cada uno de los cónyuges, como se muestra a continuación

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Sr. Pérez y esposa o Sr. Y Sra. Pérez	

VII. USO DE LA ARROBA

No utilice la arroba –@– para designar de manera indistinta a hombres y/o mujeres; no es un signo lingüístico y en términos de un lenguaje incluyente nuestro idioma es rico en vocablos para recrear la igualdad y equidad entre las personas.

Uso incorrecto	Alternativa no sexista
Funcionari@s...	
Director@s...	
Maestr@s...	

VIII. SIGNIFICADOS SEXISTAS

El sexismo en el léxico se produce específicamente cuando se utilizan palabras cuyos significados califican los atributos físicos y morales según se trate de mujeres u hombres, reforzando estereotipos de género.

Sirva de muestra el siguiente listado de palabras que expresan creencias o estereotipos sexistas que suelen utilizarse en la familia, la escuela, los centros de trabajo, los medios de comunicación, anuncios publicitarios, canciones, chistes, frases hechas, refranes o dichos, cuentos, etcétera.

De igual manera, el lenguaje sexista discrimina a los grupos que no cumplen con los atributos asignados al hombre como representación de la humanidad, tales como grupos étnicos, personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual, personas que viven con VIH sida, adultos mayores, migrantes, grupos religiosos y personas con discapacidad.

Mujeres	Hombres
Aventurera: prostituta	Aventurero: osado, valiente, arriesgado.
Mujerzuela: prostituta	Hombrezuelo: hombrecillo
Mujer pública: prostituta	Hombre público: el que interviene en los negocios, la política.
Soltera: anda buscando, quedada	Soltero: codiciado

Es importante erradicar los términos peyorativos que se usan en el lenguaje común para estigmatizar a estos grupos, refiriéndolos con el respeto que merecen.

Uso incorrecto	Alternativa no sexista
Minorías étnicas Los indígenas	Las y los indígenas Las comunidades indígenas Los pueblos indígenas
Las marimachas Los desviados Las tortilleras	Personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual Lesbianas
Las vestidas	Personas travestis Personas transgénero
Los enfermos de SIDA Los sidosos	Personas que viven con VIH sida Personas con VIH sida
Los viejitos Los ancianos Las personas de la tercera edad	Personas adultas mayores

Los mojados Los braceros	Personas migrantes
Las sectas religiosas	Grupos religiosos
Los discapacitados Personas con capacidades diferentes Los minusválidos	Personas con discapacidad

IX. USO DE IMÁGENES NO SEXISTAS

Las imágenes también son parte del lenguaje y reproducen o amplían la carga sexista en el uso del mismo. En la mayoría de los casos, las imágenes que se utilizan en las instituciones, públicas y privadas, muestran:

- Una división del trabajo entre hombres y mujeres: aquellos en la economía, los deportes, la política y las mujeres en la casa o en empleos subordinados, cuidando a los demás.
- Un modelo físico de mujer donde las protagonistas son jóvenes, blancas, delgadas y ricas, preocupadas sólo por su aspecto físico y desvalorizadas en sus capacidades intelectuales.
- Mujeres como objetos sexuales asociadas a la publicidad de todo tipo de productos.
- Mujeres que compiten con otras mujeres por la seducción y aprobación masculina.
- Mujeres como las únicas responsables de la salud sexual y reproductiva, así como del cuidado de niñas, niños y otros integrantes de la familia.
- Mujeres revictimizadas en situaciones de violencia o procuración de justicia.



Algunos criterios que nos pueden orientar en el uso no discriminatorio del material visual con el que trabajamos pueden ser:

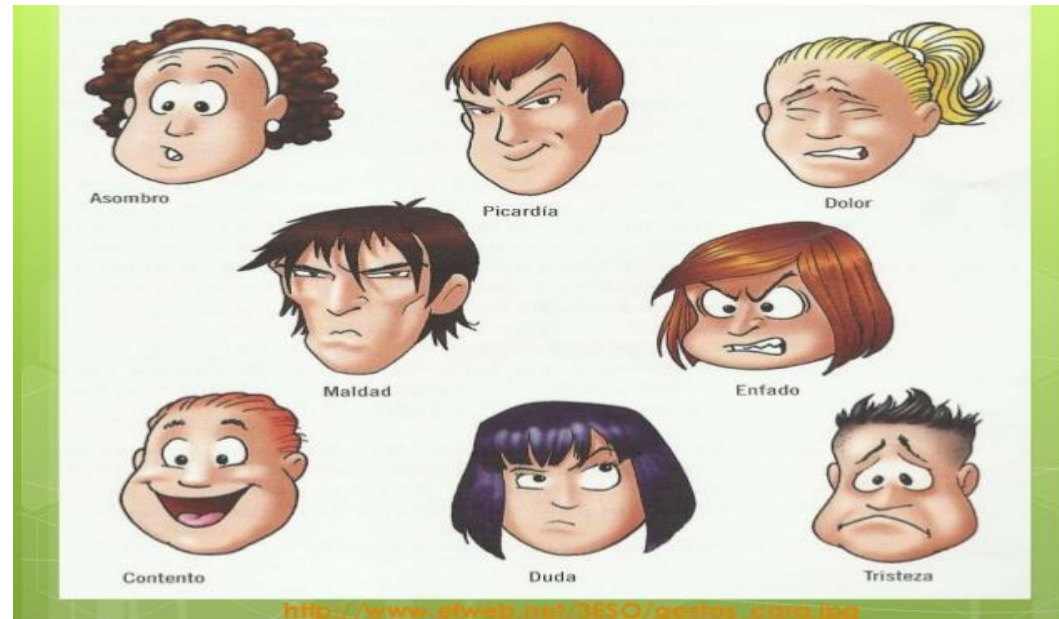
- Presentar a mujeres y hombres participando en actividades de manera libre de estereotipos y de manera equitativa.
- Presentar a los hombres en tareas domésticas, cuidando a las niñas, niños u otros integrantes de la familia.
- Presentar a mujeres y hombres realizando trabajo doméstico o utilizando productos asociados a esta actividad.
- Desasociar a las mujeres de los papeles domésticos y de las estrategias de consumo de todo tipo de productos o estrategias de marketing.
- Presentar a las mujeres en el mundo público, la vida económica y la participación política.
- Incluir de forma equitativa a las mujeres y a los hombres en espacios profesionales prestigiados social y económicamente.
- Mostrar a la mujer con deseos y voluntad propia.
- Eliminar la presentación de las mujeres como recompensas del éxito masculino o de sus prácticas de consumo.
- Mostrar la diversidad de mujeres que existe.

X. LENGUAJE GESTUAL

Casi la totalidad de la comunicación entre los seres humanos incluye o se acompaña de gestos, signos corporales y expresiones no verbales. No hay reglas que indiquen cómo expresarnos gestualmente sin sexismo, ya que muchos de los gestos adquieren sentido en el contexto específico de la comunicación. No obstante, es importante reparar en varias expresiones cargadas de sexismo, tales como:

- El uso y abuso de la imitación de tonos afeminados con el fin de ridiculizar y estigmatizar a las mujeres y a las personas homosexuales.
- La práctica masculina de evitar el contacto visual con las mujeres que integran un grupo mixto restando importancia a su participación.

- La exaltación de la genitalidad fálica como símbolo de poder o reafirmación de dominio. Para combatir estas prácticas es necesario tomar conciencia y reflexionar sobre el uso del repertorio gestual al momento de transmitir nuestras ideas y opiniones en la interacción social cotidiana.



CAMPAÑA ÚNETE PARA PONER FIN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La campaña **ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres** del Secretario General de las Naciones Unidas, administrada por ONU Mujeres, ha proclamado el día 25 de cada mes como “Día Naranja”: un día para actuar a favor de generar conciencia y prevenir la violencia contra mujeres y niñas.



Iniciado y dirigido por la Red Mundial de Jóvenes ÚNETE, el Día Naranja hace un llamado a activistas, Gobiernos y socios de las Naciones Unidas para movilizar a la población y poner de relieve las cuestiones relacionadas con prevenir y poner fin a la violencia contra mujeres y niñas, no sólo una vez al año, el 25 de noviembre (**Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**), sino todos los meses.

La campaña ÚNETE seguirá destacando el día 25 de cada mes como “Día Naranja”, un día para generar conciencia y pasar a la acción para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas. Los Días Naranja harán hincapié en Objetivos de Desarrollo Sostenible específicos que están relacionados con la violencia contra las mujeres y las niñas.

En este sentido tú también puedes sumarte a esta campaña realizando acciones en tu escuela como:

Acciones para las escuelas de Educación Básica

- Celebrar conferencias, seminarios y talleres para asegurar que educadores de todos los niveles estén capacitados sobre asuntos relacionados con género y mujeres, incluido cómo reconocer y abordar la violencia contra la mujer.
- Organizar mesas redondas, simposios y debates para estudiantes sobre el tema de la violencia contra la mujer, invitando a expertos para participar como ponentes invitados.
- Incluir actividades para aumentar la conciencia y promover la prevención de la violencia contra la mujer en su plan de estudios.
- Llevar a cabo un concurso de ensayos por escrito sobre el tema de la violencia contra la mujer.
- Organizar un concurso de arte/pósteres, pidiendo a estudiantes que conceptualicen este tema.

Glosario

Androcentrismo

Organización del orden simbólico, sus estructuras económicas y socioculturales a partir de la idea del hombre como sujeto central y dominante.

Androginia

El concepto de androginia se basa en un modelo bidimensional de masculinidad-feminidad. Su idea central consiste en considerar la masculinidad y la feminidad como dos dimensiones independientes, de las que una abarca desde lo nada femenino a lo muy femenino y la otra desde lo nada masculino a lo muy masculino, en vez de considerar masculinidad y feminidad como los extremos opuestos de una única escala. Esto permite tener en cuenta a las personas andróginas, es decir, aquellas que tienen, al mismo tiempo, una masculinidad y una feminidad elevadas, sin dejar de lado a las personas femeninas y masculinas.

Las personas que tienen rasgos masculinos y femeninos por igual suelen denominarse andróginas.

Entre las personas que constituyen este grupo, ni los rasgos masculinos ni los femeninos son dominantes. Androginia significa tener características psicológicas masculinas y femeninas. Se deriva de las raíces griegas andrô, que significa "hombre" (como en andrógenos, hormonas sexuales que se encuentran en elevadas concentraciones en los varones) y gyn, que significa "mujer" (como en ginecólogo). Una persona andrógina es, por tanto, la que presenta características psicológicas masculinas y femeninas.

Discriminación contra la mujer

De acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), es "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 políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Discriminación directa

Es la práctica de desprecio, anulación, menoscabo, restricción del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, que atenta contra personas o a grupos en particular.

Discriminación indirecta

Consiste en actitudes y prácticas que propagan ideas, teorías o símbolos de superioridad de algún grupo o que alientan el desprecio hacia personas o grupos determinados. Aun cuando el objeto inmediato y tangible no sea anular o limitar el acceso de las personas y los grupos a los derechos y a las oportunidades, sí contribuye a recrear las condiciones sociales y culturales que legitiman su exclusión. También se considera discriminación indirecta aquella que favorece la negación de derechos y oportunidades al establecer condiciones que no puede cumplir una parte específica de la población.

Es el camino para acabar con la exclusión que resulta de las actitudes negativas de las personas, y de la falta de reconocimiento de la diversidad. La inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (Unesco, 2005).

La inclusión es necesaria si queremos:

- Un mundo más equitativo y más respetuoso frente a las diferencias.
- Beneficiar a todas las personas independientemente de sus características, sin etiquetar ni excluir.
- Proporcionar un acceso equitativo, haciendo ajustes permanentes para permitir la participación de todos y valorando el aporte de cada persona a la sociedad.

Estereotipos de género

Son el conjunto de ideas preconcebidas utilizadas para explicar el comportamiento de hombres y mujeres, generadas en torno a la idea sobre cómo deben comportarse y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia, el espacio público además de cómo deben relacionarse entre sí. Cada cultura elabora sus propios estereotipos de género que dependen de los roles en los marcos sociales en los que se construyen, sin embargo, numerosos estudios han encontrado elementos en común universales.

Los estereotipos de género se incorporan a través del aprendizaje en la socialización y con frecuencia no existe justificación racional, sin embargo, influyen en actitudes y conductas, por ello son utilizados con frecuencia en la mercadotecnia la publicidad, el cine y los medios de comunicación.

Género

Desde el punto de vista gramatical, el género es una categoría que permite clasificar los nombres en masculinos y femeninos, y que en español no siempre se asocia con la referencia extralingüística al sexo natural. En el lenguaje sociológico contemporáneo, refiere al conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual.

El género se refiere a las expectativas de la sociedad sobre cómo deben pensar y actuar las niñas y los niños, las mujeres y los hombres. Es el estado biológico, social y legal que nos identifica como hombres y mujeres.

Hiperfeminidad

La hiperfeminidad es la exageración de los estereotipos de conducta femenina. Las mujeres hiperfemeninas, así como algunos hombres gay y mujeres transgénero, exageran las cualidades que consideran femeninas. Creen que deben elevar el ego de los hombres y comportarse de manera pasiva, ingenua, inocente, suave, insinuante, llena de gracia, educada y complaciente.

Las mujeres hiperfemeninas tienen más probabilidades de aceptar el abuso físico y emocional por parte de sus parejas sexuales.

Hipermasculinidad

La hipermasculinidad es la exageración de los estereotipos de conducta del género masculino. Los hombres hipermasculinos, así como algunas lesbianas u hombres transgénero, exageran las cualidades que consideran masculinas. Creen que deben competir con otros hombres y dominar a las mujeres, y comportarse de manera agresiva, demostrar ser de mundo, ser sexualmente experimentados, ser físicamente impresionantes, ambiciosos y exigentes.

Homofobia

Es la aversión, miedo o intolerancia hacia las personas que no cumplen con el papel establecido para cada uno de los géneros.

Identidad de género

La identidad de género hace referencia a cómo nos sentimos con respecto a nuestro género y a nuestros roles de género y cómo comunicamos esos sentimientos a través de la ropa, la conducta y la apariencia personal. Es un sentimiento que tenemos desde que somos muy pequeños (desde los dos o tres años).

Intersexualidad

Condición médica en la que las personas presentan características biológicas sexuales tanto masculinas como femeninas. La presencia puede estar tanto en rasgos genitales, hormonales, cromosómicos, etc.

Lenguaje sexista

Aquellas expresiones de la comunicación humana que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan.

Roles de género

Los roles de género son la forma en que las personas actúan, lo que hacen y lo que dicen, para manifestarse como niñas o niños, hombres o mujeres. Estas características son moldeadas por la sociedad. Los roles de género varían mucho de una cultura a otra, de un grupo étnico a otro y de una clase social a otra. No obstante, cada cultura tiene roles de género; todas tienen expectativas respecto de la manera en que hombres y mujeres, niñas y niños deben vestirse, comportarse y verse.

Los niños tienen conocimiento de los roles de género desde muy pequeños; dichos roles los inculcan los padres y la familia, la religión y la cultura, así como el mundo exterior, incluso la televisión, las revistas y demás medios de comunicación. A medida que los niños crecen, adoptan comportamientos que son recompensados con amor y elogios. Dejan de comportarse de maneras por las que son ridiculizados, avergonzados o castigados u ocultan dichos comportamientos. Esto sucede cuando son muy pequeños. Para cuando tienen tres años, los niños suelen haber aprendido a preferir juguetes y ropa que son “apropiados” para su género.

Sexismo

Es la discriminación hacia las personas de un sexo por considerarlo inferior al otro. Alude a un conjunto de nociones, expresiones y prácticas sociales que, con base en la diferencia sexual, legitiman y afianzan la desigualdad social entre las personas. Quienes han sido históricamente discriminadas son las mujeres.

Transgénero

Algunas personas descubren que su identidad de género no coincide con su sexo biológico. Cuando esto sucede, la persona puede identificarse como transgénero.

ANEXOS

CUENTO “EL MUNDO AL REVÉS”.

- Vengo por el anuncio, señora.
- Bien -dice la jefa de personal. Siéntese. ¿Cómo se llama?
- Bernardo...
- ¿Señor o señorito?
- Señor.
- Dígame su nombre completo.
- Bernardo López, señor de Monrroy.
- Debo decirle, señor de Monrroy, que actualmente a nuestra dirección no le gusta contratar a hombres casados. En el departamento de la señora Moreno, para la que nosotros contratamos al personal, hay varias personas de baja por paternidad. Es legítimo que las parejas jóvenes deseen tener hijos - nuestra empresa, que fabrica ropa para recién nacidos, los anima a tenerlos- pero el absentismo de los futuros padres y de los padres jóvenes constituye un serio *handicap* para la marcha del negocio.
- Lo comprendo, señora, pero ya tenemos dos niños y no quiero más. Además (el señor de Monrroy se sonroja, y habla en voz baja) tomo la píldora.
- Bien, en ese caso, sigamos. ¿Qué estudios tiene?
- Tengo el certificado escolar y el primer grado de formación profesional

de administrativo. Me habría gustado acabar el bachillerato, pero en mi familia éramos cuatro hermanos, y mis padres dieron prioridad a las chicas, lo cual es muy normal. Tengo una hermana arquitecta y la otra mecánica.

- ¿Dónde ha trabajado últimamente?
- Básicamente he hecho sustituciones, ya que me permitía ocuparme de los niños mientras eran pequeños.
- ¿Cuál es la profesión de su mujer?
- Es jefa de obras en una empresa de construcciones metálicas. Pero está estudiando ingeniería, ya que en un futuro deberá sustituir a su madre, que es quien creó el negocio.
- Volviendo a usted. ¿Cuáles son sus pretensiones?
- Pues...
- Evidentemente con un trabajo como el de su mujer y con sus perspectivas de futuro, usted deseará un sueldo de complemento. Algún dinero para gastos personales, como todo hombre desea tener, para sus caprichos, sus vestidos... Le ofrecemos 5000 pesos para empezar, una paga extra y una prima de asiduidad. Fíjese en este punto, señor de Monrroy, la asiduidad es absolutamente indispensable en todos los trabajos. Ha sido necesario que nuestra directora creara esta prima para animar al personal a no

faltar por tonterías. Hemos conseguido disminuir el absentismo masculino a la mitad; aun así, hay señores que faltan con el pretexto de que el niño tiene tos, o de que hay huelga en la escuela.

- ¿Cuántos años tienen sus hijos?
- La niña seis, y el niño cuatro. Los dos van a clase y los recojo por la tarde cuando salgo del trabajo, antes de hacer la compra.
- ¿Y si se ponen enfermos? ¿Tiene pensada alguna solución?
- Su abuelo puede cuidar de ellos. Vive cerca.
- Muy bien, gracias, señor de Monrroy. Ya le comunicaremos nuestra respuesta dentro de algunos días. El señor de Monrroy salió de la oficina muy esperanzado. La jefa de personal se fijó en él al irse. Tenía las piernas cortas, los hombros un poco encorvados, y casi no tenía cabello. “La señora Moreno odia a los calvos”, recordó la responsable de la contratación. Y, además, le había dicho: “mejor uno alto, rubio, con buena presencia y soltero”. Y la señora Moreno será la directora del grupo el año próximo. Bernardo López, señor de Monrroy, recibió una carta tres días después que empezaba diciendo: “Lamentamos...”

France de Lagarde
LE MONDE, 29-29 septiembre de 1875

ANEXOS

EJERCICIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LENGUAJE NO SEXISTA.



SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS
DEL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE HIDALGO
S.19/98. R.F. MESA DIRECTIVA 06/07/01 LIBRO 5 A FOJA DOS

COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL

Pachuca de Soto, Hgo., marzo 8 de 2007.

CIRCULAR NO. 011/2007

C. SECRETARIOS SECCIONALES
C. DELEGADOS DEL TERCER CONSEJO GENERAL DE REPRESENTANTES
PRESENTE.

Por este medio informo y solicito, que la documentación que deben traer al 1er. Pleno del 3er. Consejo General de Representantes el (los) Delegado(s) es la siguiente:

- Convocatoria original a elección de Delegados al Tercer Consejo General de Representantes, con nombre y firma de cada afiliado en la sección, en parte posterior de la Convocatoria.
- Acta original de Asamblea General Ordinaria, para elección del (los) Delegado(s) al Tercer Consejo General de Representantes 2006-2009, con nombre y firma de los participantes en dicha Asamblea. En caso de no haber cumplido requisito para Asamblea Ordinaria; Acta de no verificativo, Acta de Segunda Asamblea para el mismo fin, requisitada.
- Convocatoria original del 1er. Pleno del 3er. Consejo General de Representantes a celebrarse en marzo 15, con nombre y firma de cada afiliado en la sección, en la parte posterior de la Convocatoria.

Asimismo, les confirmo el lugar donde tendrá verificativo el Consejo, **planta alta de Paseo Toltecas No. 292, Col. Aquiles Serdán (croquis anexo)**. Agradeciendo de antemano la atención prestada a la presente y contando con su puntual asistencia, quedo de ustedes.

ATENTAMENTE
"EVOLUCIONANDO POR LA EXCELENCIA EDUCATIVA"


ALBERTO A. TOVAR MARTÍNEZ
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN



Ccp.- Srio. de Actas, Acuerdos y Estadísticas del SUTACOBAEH
Archivo



PERÚ

Ministerio
de Educación

Secretaría
General

Oficina General de
Administración
Unidad de Personal

148873

"Año de la Inversión Nacional para el Desarrollo Rural y de la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú 2007-2016"

San Borja, 29 de agosto del 2013

OFICIO MULTIPLE N° 0078-2013-MINEDU/SG-OGA-UPER

Señores

DIRECTORES REGIONALES DE EDUCACION

DIRECTORES DE UNIDADES DE GESTION EDUCATIVA LOCAL

PRESENTE.-

ASUNTO: Vigencia de la R.M. N° 571-94-ED

Es grato dirigirme a usted, para comunicar que esta Unidad de Personal viene atendiendo en forma reiterada consultas formuladas por las diferentes sedes administrativas a nivel nacional, sobre la vigencia de la R.M. N° 571-94-ED, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial.

Sobre el particular, se señala lo siguiente:

1. Con Resolución Ministerial N° 571-94-ED, se aprueba el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal, que en el Título I, numeral 4 señala que la presente norma es de alcance a las instancias de gestión educativa descentralizadas del Sector Educación, inclusive de las instituciones educativas de Educación Básica, Técnico Productiva y del nivel Superior no Universitaria (personal docente y administrativo).
2. Mediante Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento aprobado por D.S. N° 004-2013-ED, se regulan los derechos y deberes del personal docente del Sector Educación, quedando derogadas las Leyes N° 24029, 29062 y toda disposición emitida en este marco.
3. Asimismo, en la Décima Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento precisa que el MINEDU dictará las normas complementarias que sean necesarias para la aplicación del presente Reglamento.

En tal sentido, la Resolución Ministerial N° 571-94-ED, mantiene plena vigencia, para:



- Realización de simulacros y prácticas de la Jornada Electoral.
- b) “EL INE”, por conducto de “LA DECEyEC”, hará la impresión previa del modelo de nombramiento a los ciudadanos designados como funcionarios de Mesa Directiva de Casilla.
- c) El modelo de nombramiento contendrá el escudo nacional y los nombres de “EL INE” y de “EL IEE”.
- d) “EL INE” entregará a sus Juntas Distritales la impresión del modelo de nombramiento para que éstas impriman el nombre y datos de localización de los Funcionarios de Casilla.
- e) Los nombramientos serán firmados en forma autógrafa por los Presidentes y Secretarios de los Consejos Distritales de “EL INE”.
- f) “EL INE” realizará de forma simultánea y/o paralela la capacitación a funcionarios de mesa directiva de casilla y la entrega de nombramientos, durante el periodo comprendido del 9 de abril al 4 de junio de 2016.
- g) “EL IEE” podrá asistir a observar el desarrollo de las capacitaciones grupales, así como de los simulacros y prácticas de la Jornada Electoral; atendiendo, en todo caso, las disposiciones contenidas en la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral, en materia de verificaciones. “EL INE” proporcionará a “EL IEE”, los cronogramas correspondientes. En caso de generarse alguna observación por parte de “EL IEE”, éste la informará a “EL INE”, por conducto de la Junta Local Ejecutiva.
- h) “EL INE”, a través del Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva de la entidad comunicará al Consejero Presidente de “EL IEE”, mediante oficio, de manera periódica, los cronogramas correspondientes de las capacitaciones grupales, así como de los simulacros y prácticas de la Jornada Electoral.
- i) “EL IEE”, a través de su Consejero Presidente, entregará al Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva de “EL INE” en la entidad, las observaciones que, en su caso, tengan con motivo de las verificaciones realizadas.



NOTAS:

BIBLIOGRAFÍA

Anyaegbunam, Chike; Paolo Mefalopulos y Titus Moetsabi (2008), *Manual diagnóstico participativo de comunicación rural. Comenzando con la gente*, Roma: Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación.

Burges, Lucrecia (2006), Diferencias mentales entre los sexos: innato versus adquirido bajo un enfoque evolutivo, en *Ludus Vitalis*, vol. XIV, Núm. 25, México: UAM-I/Centro de Estudios Filosóficos, Políticos y Sociales Vicente Lombardo Toledano.

Chamorro Giráldez, Lorena (2016), *El sexismo en el lenguaje la política contemporánea* (Tesis), Universidad Autónoma de Barcelona/ Facultad de Traducción e Interpretación.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016), *Guía para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH*, CNDH: versión digital disponible en <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Slider/GuiaLenguajeIncluyente.pdf>

Fernández Guasti, Alonso; Sandra Olvera Hernández y Nallely García Cárdenas (s.f.), Diferenciación sexual del cerebro, en *Revista ciencia*.

Gelifus, Frans (2002), *80 herramientas para el diagnóstico comunitario*, San José de Costa Rica: IICA.

González Ortiz, Rosa María (2015), Un modelo educativo para la equidad de género, en *Alternativas en Psicología*, año XVIII, núm. Especial, México: Asociación Mexicana de Alternativas en Psicología A.C.

INE (2017), *Estrategia Nacional Cultura Cívica 2013-2017*, disponible en <http://portalanterior.ine.mx/archivos2/portal/DECEYEC/EducacionCivica/estrategiaNacional/>.

Instituto de estudios legislativos (2003), *Constitución Política del Estado de Hidalgo*, Congreso Legislativo del Estado de Hidalgo.

Instituto Nacional de las Mujeres (2007), *Glosario de género*, México: INMUJERES

Martino Curbelo, Lissandra (s.f.), *El lenguaje sexista en los medios de comunicación*, versión digital disponible: http://www.ensap.sld.cu/bvgenero/sites/files/11_CM_MCL_LSM.pdf

Matilla Quiza, María Jesús; Esperanza Mó Romero (2014), De la excepción a la normalidad. Mujeres científicas en la Historia, en *Encuentros multidisciplinares*, Vol.26, núm. 47, España: Universidad General de Madrid.

ONUMJERES (s.f.), *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, versión digital disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>.

Pérez Cervera, María Julia (2011), *Manual para el uso no sexista del lenguaje. Lo que bien se dice... Bien se entiende*, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, versión digital disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/138055/Manual para el uso no sexista del lenguaje.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/138055/Manual_para_el_uso_no_sexista_del_lenguaje.pdf)

Punto Género (2017), *Materiales digitales*, disponible en <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/index.php?materialesdigitales>, Instituto Nacional de las Mujeres.

Rojas, Darío; Cristián Lagos y Marco Espinoza (2014), Representaciones sociales del lenguaje en Hispanoamérica, en *Boletín de Filología*, Tomo XLIX, núm. 2, Chile: Universidad de Chile/Facultado de Filosofía y Humanidades.

Tomei, Manuela y María Luz Vega-Ruiz (2007), La discriminación de la mujer en el lugar de trabajo. Nuevas tendencias en materia de discriminación por motivos basados en la maternidad y el acoso sexual, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 4, México: UNAM.

Programa de educación y género del grupo de educación con Mujeres A.C (GEM), en colaboración con la Secretaría de Educación Pública. México 2000