



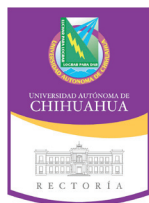
Los **nuevos paradigmas**
de la **equidad de género**
en la Universidad Autónoma de Chihuahua

Pedro Javier Martínez Ramos
José Gerardo Reyes López
Myrna Isela García Bencomo
María del Carmen Gutiérrez Díez

Ruth Noemí Ojeda López
Olivia Jiménez Díez
Hilda Cecilia Escobedo Cisneros
Margarita Ivón Guerrero Villa
Liliana Álvarez Loya

Héctor Chacón Varela
Diana Alejandra Baldón García
Javier Martínez Morales
Herik Germán Valles Baca

Los nuevos paradigmas de la **equidad de género** en la Universidad Autónoma de Chihuahua



LOS NUEVOS PARADIGMAS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA

Primera edición 2015

Pedro Javier Martínez Ramos, José Gerardo Reyes López, Myrna Isela García Bencomo, María del Carmen Gutiérrez Diez, Ruth Noemí Ojeda López, Olivia Jiménez Diez, Hilda Cecilia Escobedo Cisneros, Margarita Ivón Guerrero Villa, Liliana Álvarez Loya, Héctor Chacón Varela, Diana Alejandra Baldón García, Javier Martínez Morales, Herik Germán Valles Baca.

Universidad Autónoma de Chihuahua, 2015

ISBN: 978-607-9424-77-0

800

Proyecto patrocinado por PIFI clave P/PROFOCIE-2014-08MSU0017H-03

Edición: Dirección de Extensión y Difusión Cultural

Director: M. C. Jesús Enrique Pallares Ronquillo

Jefe Editorial: Heriberto Ramírez Luján

Prohibida la reproducción o transmisión total o parcial del contenido de esta obra por cualquier medio, sea electrónico o mecánico, en cualquier forma, sin permiso previo por escrito del autor y de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

© Derechos reservados para esta primera edición, 2015

- © Pedro Javier Martínez Ramos
- © José Gerardo Reyes López
- © Myrna Isela García Bencomo
- © María del Carmen Gutiérrez Diez
- © Ruth Noemí Ojeda López
- © Olivia Jiménez Diez
- © Hilda Cecilia Escobedo Cisneros
- © Margarita Ivón Guerrero Villa
- © Liliana Álvarez Loya
- © Héctor Chacón Varela
- © Diana Alejandra Baldón García
- © Javier Martínez Morales
- © Herik Germán Valles Baca

© Universidad Autónoma de Chihuahua
Campus Universitario I s/núm.
Chihuahua, Chih., México. CP 31178
Tel. (614) 439-1853

Editado y producido en Chihuahua, México.

Universidad Autónoma de Chihuahua

M.C. Jesús Enrique Seáñez Sáenz

Rector

Dr. Jesús Villalobos Jión

Secretario General

M. C. Jesús Enrique Pallares Ronquillo

Director de Extensión y Difusión Cultural

M. C. Javier Martínez Nevárez

Director Académico

Ph. D. Alma Delia Alarcón Rojo

Directora de Investigación y Posgrado

Dr. Rosendo Mario Maldonado Estrada

Director de Planeación y Desarrollo Institucional

Dr. Horacio Jurado Medina

Director Administrativo

Lic. Crescenciano Duarte Jáquez

Director General del Centro de Investigación y Desarrollo Económico

Ediciones



rööd, consultoría, comunicación & rp
Av. San Felipe No. 5 Col. San Felipe
C.P. 31203 Chihuahua, Chih., México
Tel: (01 614) 4 139779
www.roodcomunicacion.com

Portada: L.D.G. Christian Márquez Márquez
Diseñador editorial: L.D.G. Christian Márquez Márquez
Asistente de diseño: C. Denisse Ramírez Villezcas
Correctores de estilo: Ing. Irianna Chávez Esparza
Lic. Yaelí Miranda Pech

índice

08	Presentación
10	Introducción
12	Capítulo I. La perspectiva de género en la educación superior
56	Capítulo II. Derechos humanos de las mujeres
71	Capítulo III. Equidad de género: marco jurídico y legal
91	Capítulo IV. Masculinidad desde la perspectiva de género
121	Capítulo V. La equidad y la perspectiva de género: alcances y retos para la universidad del siglo XXI

Presentación

El siglo XX fue el siglo de la “revolución pacífica de las mujeres”. Esta transformación implicó tres cambios fundamentales para su avance en la sociedad: el acceso masivo a la educación; el ingreso al trabajo “productivo” y al mundo público; y por último, la separación del ejercicio sexual de la procreación. A pesar de los avances logrados, la educación superior presenta inequidades sociales y de género. Esta situación se puede observar en los siguientes aspectos: ausencia de políticas encaminadas a promover y garantizar la equidad de género en todos los ámbitos de la vida universitaria; no existen políticas de formación docente en la educación superior que incorporen la perspectiva de género; débil institucionalización de los estudios feministas y de género en las universidades; la oferta de formación pos gradual y de profesoras(es) e investigadoras(es) en equidad de género, en el país, que es muy escasa; los contenidos curriculares de los programas académicos que continúan transmitiendo sesgos y roles tradicionales; y por último, existe escasez de estudios e investigaciones que incorporen la perspectiva de género en la educación superior, la ciencia y la tecnología.

En este contexto, la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) se ha mantenido como una institución dedicada a la producción de conocimiento, basada en la convivencia equilibrada y justa. Para la Universidad los principios de *igualdad y solidaridad* son parte de la identidad institucional. La vida cotidiana en el alma máter está guiada por los principios mencionados, por lo que, congruentes con ello, se trabaja en la construcción de una institución democrática, incluyente, con valores, socialmente responsable, comprometida con el cuidado y la conservación del medio ambiente, y con un fuerte sentido de identidad. Hoy más que nunca es tiempo de combatir la desigualdad, de adoptar la perspectiva de género como una herramienta que permita hacer realidad la igualdad en la comunidad universitaria. Es por esto que en 2015 surgió el proyecto institucional “Transversalidad de la Equidad de Género en la Universidad Autónoma de Chihuahua” apoyado por el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), el cual está enfocado en el fortalecimiento de las capacidades institucionales en equidad de género, que tiene como fines últimos consolidar programas académicos y procesos de formación e investigación en la UACH.

Este proyecto se ha desarrollado en la UACH de manera colectiva, dividiendo la responsabilidad administrativa que está a cargo del área de Recursos Humanos, a través de la unidad de Responsabilidad Social Universitaria, y la coordinación operativa y que ha recaído en un grupo de investigadores adscritos a cuerpos académicos de la Facultad de Contaduría y Administración y la Facultad de Economía Internacional principalmente, el cual se ha denominado Comité de Equidad de Género. Ellos representan el esfuerzo de los y las universitarias por cerrar las brechas de género y construir una sociedad equilibrada.

Como producto del importante trabajo colectivo desarrollado en el proyecto mencionado, es un orgullo presentar un resultado más, el cual se plasma en el libro *LOS NUEVOS PARADIGMAS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA*, cuyo objetivo es, de manera descriptiva, fortalecer la comunicación y divulgación de la perspectiva de género en la comunidad universitaria.

Sin duda la transversalidad de género en las instituciones de educación superior va cobrando fuerza y se ha convertido en un tema importante. Las universidades públicas como la UACH están convencidas de respetar e impulsar principios y normativas nacionales e internacionales, están comprometidas a promover, en sus reglas de operación internas, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como a impulsarla en la sociedad.

La búsqueda de la pertinencia en la UACH es un proceso constante, es por esto que este libro representa un paso más para impulsar buenas prácticas de género y fortalecer la perspectiva de género en todo el quehacer universitario.

Jesús Enrique Seáñez Sáenz

Introducción

Resulta evidente que los tiempos actuales son históricos, entre otras cosas por el proceso de adquisición de los derechos sociales y jurídicos de la mujer en condiciones de igualdad con el hombre. Es importante mencionar que uno de los elementos centrales de este proceso, en el que la comunidad internacional y los gobiernos se han enfocado a corregir las desigualdades históricas en las que han estado sumergidas las mujeres, es la incorporación de toda la población humana, y no sólo la mitad de ella, para que el desarrollo y el bienestar humano sean alcanzados; lo anterior sólo será posible si en los procesos de construcción de sociedades sustentables se incluyen el trabajo y el aporte de los hombres y de las mujeres¹. Esto pone de manifiesto que la igualdad entre mujeres y hombres no es sólo un asunto de justicia social, aunque por sí mismo sería suficiente, sino una necesidad para el desarrollo económico y social de cualquier sociedad.

De esta manera, así como los gobiernos han comprendido que una democracia moderna no puede negar los derechos ciudadanos a las mujeres, igualmente las Instituciones de Educación Superior (IES) han asumido su compromiso con la equidad de género para entenderse como instituciones democráticas y modernas².

Es por esto que es común y constante que en las IES se enfatice la necesidad de fomentar competencias transversales, como las relacionadas con la competencia ciudadana, por lo que resulta necesario que desde el ámbito universitario se intente contribuir a la igualdad real entre hombres y mujeres con objetivos educativos y de concienciación ciudadana explícitos, como parte de un proceso educativo transversal que nos lleve a dicha igualdad con vistas a una educación integral, dirigida a la mejora de la convivencia social.

Es claro que las IES se han convencido que, para promover condiciones de mayor equidad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario, se requiere sostener y fortalecer, de manera simultánea, las tres vertientes de la transversalidad de la perspectiva de género: 1) La institucionalización y fortalecimiento de los estudios de género que permitan producir un conocimiento crítico y de vanguardia ante diversas problemáticas sociales. 2) La inclusión de la perspectiva de género en los currículos universitarios que permita formar a las y los jóvenes de las nuevas generaciones con un perfil más completo e integrado al incluir en sus conocimientos y futura práctica profesional las herramientas de la perspectiva de género. 3) Contemplar que además de producir conocimiento y transmitirlo, las universidades deben promover la equidad de género al interior de sus comunidades, atendiendo de manera directa todas las dificultades, vastamente documentadas, a las que se enfrentan las mujeres en la academia. Esto significa impulsar acciones, programas y políticas institucionales diseñadas específicamente para generar cambios positivos en las relaciones de género, y no apostar a cambios inerciales que llevarían, sin duda, mucho más tiempo de lo deseado³.

Abordar los nuevos paradigmas de la equidad de género no es un asunto fácil, abrir el debate y el análisis implica adentrarse en los rincones de la conciencia de las personas involucradas, es decir, las y los universitarios y estudiar cómo suceden los procesos hasta lograr una comprensión profunda

¹ Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, 33, 211-225.

² Palomar, C. (2005). La política de género en la educación superior. *La ventana*, Núm. 21, 7-30.

³ Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, 33, 211-225.

de su forma esencial. Es por ello que el libro *LOS NUEVOS PARADIGMAS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA*, trata de abarcar no solo los fundamentos teóricos de la perspectiva de género, sino también los alcances y retos para la universidad del siglo XXI. En las IES, el desafío más importante es comprender que antes de hablar de equidad, primero hay que evaluar si en realidad existe. En la UACH, como parte del compromiso de una institución socialmente responsable, se ha iniciado una cultura institucional donde prevalezca la perspectiva de género, que implica como primer paso realizar un diagnóstico de los comportamientos, actitudes y pensamientos de los y las universitarias hacia la equidad de género, que permita a la administración definir y proponer rumbos adecuados para propiciar un entorno que facilite igualdad de oportunidades a todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria.

El presente libro tiene como eje el análisis de los diferentes elementos que componen el mapa de ruta sobre los nuevos paradigmas de la equidad de género; inicia el capítulo I describiendo qué es la perspectiva de género en la educación superior, cómo se ha incorporado ésta en la planeación de proyectos, en la investigación, relación de género, desarrollo y los retos de las académicas contemporáneas; en el capítulo II se aborda los derechos humanos de las mujeres, se destaca el de igualdad, el principio de la no discriminación y los principales antecedentes internacionales, regionales y nacionales que han impactado sobre los aspectos de igualdad y discriminación; el capítulo III contempla el marco jurídico y legal en el contexto internacional, continúa con el contexto nacional y termina con un análisis de los avances legislativos a favor de las mujeres en el estado de Chihuahua, así como la normatividad de aplicación obligatoria en la Universidad Autónoma de Chihuahua, en la cual se aplican ordenamientos jurídicos de orden federal y estatal; el capítulo IV destaca el concepto de nuevas masculinidades que necesariamente implican cambios de paradigmas y la creación de un nuevo orden donde se privilegie la igualdad; y por último, el capítulo V contiene un panorama de los alcances y retos para la universidad del siglo XXI que plantea la equidad y la perspectiva de género, destaca el papel de la mujer en la universidad, algunos datos estadísticos y un estudio dentro de la UACH, denominado “rendimiento académico y discriminación de género ¿relación alguna?”.

Capítulo I

La perspectiva de género en la
educación superior

¿Qué es género?

El concepto de género, como algunas otras aportaciones de las ciencias sociales, surge en un momento específico de la historia, en donde el pensamiento crítico feminista apoyó su desarrollo. De igual forma, al ser una problemática de la realidad social, se encuentra ligada a la cultura prevaleciente.

En cuanto a la historicidad de la construcción teórica del género es necesario reconocer que es resultado de tres factores: 1) los procesos sociales de cambio, partiendo del periodo de industrialización, el cual trae consigo una serie de cambios al interior del seno familiar sobre todo de la clase trabajadora; 2) los diferentes movimientos feministas tanto de activistas, pensadores y académicas; 3) el desarrollo de las ideas de libertad e igualdad en las distintas disciplinas de las ciencias sociales a partir de la Revolución Francesa⁴.

El feminismo como movimiento social que pugna por los derechos de la mujer tiene un primer desarrollo en la segunda mitad del siglo XIX, tanto en Inglaterra como en los Estados Unidos se solicitaba la igualdad legal de mujeres y hombres. En América Latina dicho movimiento se desarrolla a principios del siglo XX, mostrando distintas variaciones hasta los años cuarenta-cincuentas dadas las restricciones propias de la época y resurgiendo en la década de los sesentas.

El interés en el ámbito académico se inicia alrededor de los años setentas, cuando se intenta explicar la “subordinación de la mujer” y es entonces cuando Millet (1995) trata de dar una explicación a través de su amplia crítica sobre la sociedad patriarcal⁵. De forma paralela surgieron los estudios sobre la mujer que buscaba generar conocimientos sobre las condiciones de vida de las mujeres, sus aportes a la sociedad y la cultura, haciéndolas visibles en la historia, en la creación y en la vida cotidiana. Estas ideas son productos del avance del feminismo pero también de la emancipación de las mujeres y su extensión a un código ético elemental que está contenido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (De Barbieri, 1992).

La condición de las mujeres ha sido objeto de preocupación, tanto en Naciones Unidas (Comisión de la Condición Social y Jurídica de la Mujer) como en la Organización de Estados Americanos (Comisión Interamericana de Mujeres). Con la Primera Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer (México, 1975) y el Decenio para la Mujer (1975-1985), la búsqueda de la equidad de género y de la superación de la discriminación que afecta a las mujeres entró a las agendas. En el ámbito de las intervenciones para el desarrollo se identificó bajo la orientación de Mujeres en el Desarrollo (MED).

La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo con el que han nacido. La igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo con sus respectivas necesidades (UNICEF y OIT, 2013).

⁴Hay que recordar que, más allá de la consigna de Igualdad, Libertad y Fraternidad proclamada por la Revolución Francesa, en 1791 Olimpia de Gouges redactó la “Declaración de Derechos de la Mujer y de la ciudadana”, pero fue guillotinado dos años después al ser considerada una conspiradora que había abandonado las virtudes de su propio sexo.

⁵Kate Millet en “Política sexual” define el patriarcado como un sistema social basado en la dominación del sexo masculino sobre el femenino, por la fuerza o por amenaza de fuerza. Explica la subordinación femenina como producto de un orden patriarcal, en que los varones, a partir de la figura del Patriarca-Pater existente en las sociedades arcaicas bíblicas, disponían de la vida y de la muerte de hijos, esposas, esclavos y rebaños. Estima que son pocas las diferencias existentes hoy día con esas sociedades, a pesar de las apariencias.

Para comprender el origen de la desigualdad, debemos primeramente aproximarnos al sistema sexo-género. Las relaciones que se establecen entre el sexo de las personas y el género que se les atribuye a cada una de ellas constituyen un sistema porque ambos elementos tienen relaciones e interactúan entre sí. La conceptualización del sistema sexo-género, ayuda a comprender y tomar conciencia de cómo las diferencias biológicas entre mujeres y hombres no cambian, y sin embargo, los papeles sociales que se les exigen varían según la sociedad y la época de la historia. La contribución más importante del sistema sexo-género es que muestra un sistema de relaciones de poder desiguales.

En la mayoría de las sociedades existen diferencias entre hombres y mujeres con respecto a las actividades que desempeñan, su acceso a los recursos y al control de los mismos, y su participación en la toma de decisiones en los ámbitos económicos, sociales, políticos y culturales.

La desigualdad de género es producto del modelo social androcéntrico⁶, mismo que da origen al sistema ideológico patriarcal. Este sistema establece un orden de dominio y poder de lo masculino sobre lo femenino, e implica la supremacía del hombre en todas las instituciones importantes de la sociedad.

A grandes rasgos, el sistema patriarcal muestra que hay dos factores importantes que caracterizan las relaciones sociales entre hombres y mujeres:

- La existencia de jerarquía y relaciones de poder entre hombres y mujeres.
- La existencia de un sistema social complejo perfectamente estructurado que genera asimetrías y reproduce un sistema de relaciones desiguales a través de diferentes mecanismos (Comisión Europea, 2004).

Esta concepción universal se establece sutilmente como el orden natural de las cosas, de manera que se arraiga, se interioriza, se asume y se normaliza en la conciencia de la sociedad. El papel a desempeñar por mujeres y hombres en la sociedad es diferente, como también lo son los espacios asignados, las responsabilidades, las oportunidades y las tareas desempeñadas.

El efecto más directo que produce este modelo es la división sexual del trabajo, fenómeno que puede ser fácilmente observable en la concentración de las mujeres en las tareas de la reproducción, en el ámbito doméstico, así como en determinadas actividades y puestos dentro del trabajo remunerado, y en la asignación de las tareas productivas a los hombres en el ámbito público. Así mismo, cobra especial importancia la valoración que se hace del trabajo que realizan tanto las mujeres como los hombres, siendo el trabajo de reproducción lamentablemente infravalorado como se muestra en el Cuadro 1.

Cuadro 1.
División sexual del trabajo

	Mujeres	Hombres
División sexual del trabajo	Tareas reproductivas (asignación exclusiva)	Tareas reproductivas (asignación exclusiva)
	Tareas productivas (actividad secundaria)	Tareas productivas (como ayuda)
Uso de espacios	Espacio privado (doméstico)	Espacio exterior (público)
Uso del tiempo	Circular (no tiene fin)	Lineal (está predeterminado y planificado)
Valoración	Sin retribución económica Sin prestigio social	Retribución económica Prestigio social

Fuente: Elaboración propia con base en Comisión Europea (2004).

A pesar de que el estudio de género tiene poco tiempo, presenta diversas etapas y conceptualizaciones bastante distintas. De acuerdo con Ashmore (1990), se distinguen seis periodos relativamente diferentes en el estudio del sexo, el género y el individuo.

1.- De 1894 a 1936. Diferencias de sexo en inteligencia. La meta era determinar si existían diferencias intelectuales entre hombres y mujeres. El desarrollo de los test y medidas de coeficiente intelectual permitió que al comienzo de los treinta se pudiese afirmar que no existen diferencias entre los sexos en cuanto a inteligencia.

2.- De 1936 a 1954. Masculinidad–feminidad como un rasgo general de personalidad. Se asume que la familia era el medio social básico en el que niños y niñas se socializaban en sus roles naturales. Los conceptos de masculino y femenino se consideraban extremos opuestos de una categoría global bipolar.

3.- De 1954 a 1966. Desarrollo de los roles sexuales. El interés se centra en saber cómo los niños y las niñas se convierten en hombres y mujeres. La psicología adopta de la sociología el concepto de “rol sexual”, el cual postula que la sociedad tiene un conjunto de preceptos acerca de cómo deberían comportarse los miembros de cada sexo. Dicho aprendizaje se da no sólo en la familia sino también en la escuela.

4.- De 1966 a 1974. Nuevas teorías de la tipificación sexual. Si bien hasta este momento se acepta que el núcleo central explicativo del proceso de tipificación sexual son los procesos básicos de aprendizaje.

5.- De 1974 a 1982. La androginia como un rol sexual ideal. Se formula en psicología el concepto de androginia⁷, de tal forma que masculinidad y feminidad ya no fueron consideradas como opuestos de un continuo. De acuerdo con Bem (1981), los niños aprenden a procesar la información de acuerdo con un “esquema de género en desarrollo”, siendo este proceso la clave para explicar la tipificación sexual.

6.- Desde 1982 hasta la actualidad. El sexo como categoría social. De acuerdo con Bem (1981) los conceptos de masculinidad y feminidad son básicamente construcciones de un esquema cultural. A la hora de explicar las diferencias entre hombres y mujeres, Eagly (1987) formula la teoría del rol social.

La teoría del rol social asume que las diferencias entre hombres y mujeres en su desempeño social son resultado de la tendencia a comportarse de forma consistente con sus roles de género, pero también se reconoce que la historia personal de cada individuo hace que mujeres y hombres tengan algunas habilidades y actitudes, lo que también les lleva a comportarse de forma distinta (Eagle y Wood, 1991).

De acuerdo con Unger (1994) el concepto género agrupa las características y rasgos considerados socialmente apropiados para hombres y mujeres. Estas categorías se diferencian por sus características psicológicas y roles que la sociedad asigna a la categoría biológica de sexo (Hegelson, 2002).

El papel (rol) de género se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta al nivel generacional de las personas. La dicotomía masculino-femenino, con sus variantes culturales, establece estereotipos que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género. Lo que el concepto de género ayuda a comprender es que muchas de las cuestiones que pensamos que son atributos “naturales” de los hombres o de las mujeres, en realidad son características construidas socialmente, que no tienen relación con la biología.

Para Winstead y Derlega (1993) el rol de género representa el conjunto de normas y expectativas derivadas de ser mujer o varón, distinguiéndolo de la identidad de género que se refiere al proceso que tiene lugar en la infancia a través del cual los individuos se perciben a sí mismos como mujeres y hombres con base en su propia cultura.

También existen actitudes acerca del rol de género y se refieren a las creencias de cómo deberían comportarse mujeres y hombres. Estas actitudes tienen componentes afectivos (también llamado sexismo) que se refieren a los prejuicios hacia las personas de acuerdo con su sexo; componentes cognitivos denominados estereotipos sexuales, que se refieren a las creencias de uno respecto a las características biológicas o psicológicas de ser hombre o mujer y finalmente el componente conductual denominado discriminación sexual, lo que implica un tratamiento distinto de las personas en función de su sexo. La discriminación sexual es a menudo un resultado del sexismo o de los

estereotipos del rol de género. Se habla de la existencia de un *sexismo hostil*, el cual se caracteriza por un paternalismo dominante, creencias despectivas sobre las mujeres y hostilidad heterosexual, y también de un *sexismo benevolente*, que se caracteriza por un paternalismo protector, con la idealización de la mujer y el deseo de relaciones íntimas (Winstead y Derlega, 1993).

Los estereotipos sexuales son creencias, socialmente compartidas, que permiten atribuir ciertas cualidades a los individuos en función de su sexo. De acuerdo con Bem (1981a), los estereotipos están codificados en estructuras de conocimientos o esquemas que guían nuestras percepciones de manera automática. De tal forma que se reafirma la profecía auto cumplida ya que las creencias generan conductas y las conductas generan creencias.

Deaux y Lewis (1984) distinguen cuatro componentes de los estereotipos de género: rasgos, conductas de rol, ocupaciones y apariencia física, los cuales pueden en alguna medida, variar de forma independiente aunque, en la ausencia de información adicional, la información sobre un componente influye en la asunción de los otros. Una visión menos negativa de los estereotipos la presentan Diekman y Eagly (1999). Estas autoras plantean que, de acuerdo con las asunciones de la teoría del rol social, es la conducta de rol de los miembros del grupo la que conforman el estereotipo, y los grupos tendrán estereotipos dinámicos en la medida en que perciban que sus roles sociales típicos cambian con el tiempo. Encontraron evidencia experimental de que las diferencias entre mujeres y hombres están cambiando debido a que sus roles son cada vez más similares, y que los estereotipos femeninos son particularmente dinámicos, ya que los roles de las mujeres han cambiado más que los de los hombres.

De acuerdo con Moya, Navas y Gómez (1991) los estereotipos del rol sexual tienen un carácter prescriptivo, por lo que ordenan lo que debería de ser la conducta de mujeres y hombres, pero al mismo tiempo tienen un sentido descriptivo al asumir que hombres y mujeres poseen características de personalidad diferentes. Lo anterior se vincula con las dimensiones de masculinidad y feminidad, lo cual de manera general establece la existencia de mundos diferentes, el mundo de lo masculino y de lo femenino (Díaz, Rivera y Sánchez, 2001).

Es precisamente la sociedad a través de su consenso la que define como verdaderas las expectativas, percepciones y roles diferenciados entre hombres y mujeres, de tal manera que se configura un sistema que se auto perpetúa y mantiene por procesos sociales y mentales sesgados.

De acuerdo con Kolb, Rubin y McIntyre (1999) una institución educativa es una pequeña sociedad, por ello el proceso de aprendizaje cognitivo deberá estar influenciado por las normas que regulan las relaciones sociales, las creencias y las relaciones o vínculos emocionales de sus miembros.

De tal forma que se puede deducir que el entendimiento del rol de género y los estereotipos sexuales son resultado de las actividades e interacciones que se reflejan en el ambiente escolar como resultado de la percepción que tienen los individuos de los elementos objetivos y de cómo esto influye en la percepción de los subjetivos.

Actualmente han surgido nuevas conceptualizaciones sobre el género. Para Worrell (1993), si se considera al género como “las diferencias sexuales” ello genera políticas que apoyan los estereotipos de género como prevalentes y separan el tratamiento de los sexos; no así cuando se considera

como un conjunto de actitudes y creencias, las políticas estarán más orientadas a la educación y en la prevención.

Para Palomar (2004) el género representa un principio ordenador de las relaciones sociales basado en la diferencia sexual, lo cual produce categorías diferenciales para las personas así como el establecimiento de jerarquías, por lo que se liga íntimamente con el poder, dando y creando sentido a las representaciones de lo que es ser hombre y mujer en las instituciones sociales que forman parte de las comunidades. Por lo que la universidad no queda ajena al tema.

Incorporación de la perspectiva de género en la planeación de proyectos y en la investigación

Uno de los ocho objetivos de desarrollo del milenio que los estados miembros de las Naciones Unidas se han comprometido en cumplir para el año 2015, es promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer. Esto debido a que la violencia contra las mujeres es la más sistemática y por la frecuente violación de los derechos humanos que afecta a la mitad de la población.

Los organismos internacionales realizan acciones afirmativas desde 1946, cuando se crea la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. A partir de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer comenzó a sentirse el peso de los organismos internacionales como instancias de promoción, debate, e incluso, supervisión de las agendas convenidas entre éstos y los gobiernos respecto a la condición de las mujeres, logrando que el respeto y la garantía de los derechos de la mujer se convirtieran en un asunto de interés global.

En México el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 considera que el desarrollo y crecimiento del país corresponde a todos los actores, todos los sectores y todas las personas ya que surgen de abajo hacia arriba, cuando cada actor es capaz de lograr su mayor contribución. Para ello, se establecen las siguientes cinco metas nacionales:

- Un México en Paz
- Un México Incluyente
- Un México con Educación de Calidad
- Un México Próspero
- Un México con Responsabilidad Global

Asimismo, se plantean estrategias transversales para democratizar la productividad; para alcanzar un gobierno cercano y moderno; y para tener una perspectiva de género en todos los programas de la Administración Pública Federal. Éste es el primer Plan Nacional de Desarrollo que incorpora una perspectiva de género como principio esencial.

En cuanto a la perspectiva de género se considera fundamental garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que no se puede lograr el máximo potencial como país cuando más de la mitad de su población se enfrenta a brechas de género en todos los ámbitos. Por ello se plantean acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación.

El objetivo es fomentar un proceso de cambio profundo que comience al interior de las instituciones de gobierno. A fin de evitar que en las dependencias de la Administración Pública Federal se reproduzcan los roles y estereotipos de género que inciden en la desigualdad, la exclusión y discriminación, mismos que repercuten negativamente en el éxito de las políticas públicas. Por lo que busca hacer tangibles los compromisos asumidos al ratificar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, así como lo establecido en los artículos 2, 9 y 14 de la Ley de Planeación referentes a la incorporación de la perspectiva de género en la planeación nacional.

Los retos para lograr la igualdad sustantiva de género son muchos y complejos, pero se espera se vea reflejada en la educación, la cultura, el deporte, y en las especialidades técnicas y científicas. Para ello es necesario desarrollar proyectos orientados a estos aspectos a fin de contribuir al logro de los objetivos propuestos.

En cuanto a proyectos productivos y programas de desarrollo se ha incorporado a la mujer a ellos, sin embargo se les sigue considerando agentes pasivos del proceso por lo que su situación de dependencia y subordinación sigue presente.

En el ámbito laboral a pesar de que la participación femenina ha crecido aceleradamente en los últimos 40 años, en su mayoría se siguen desempeñando en puestos de menor jerarquía, en trabajos precarios que carecen de seguridad social y en actividades propias de los roles asignados a su género, es decir, en el sector de servicios como vendedoras, profesoras, enfermeras y cuidadoras de niños. Por ello es necesario plantear proyectos encaminados a mejorar sus condiciones de trabajo.

En el ámbito de la investigación el aspecto laboral también plantea grandes retos. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2012), 18.4 millones de mujeres formaban parte de la población ocupada en el país; su tasa de participación laboral era de 42.9%, casi dos veces menor a la de los hombres. Asimismo, se observan grandes diferencias en cuanto al trabajo remunerado: 49.5% de las mujeres ocupadas ganan menos de dos salarios mínimos en comparación con el 34.7% de los hombres.

Según el Índice de Discriminación Salarial de 2012, las mujeres ganan en promedio 5% menos que los hombres. Sin embargo, en algunas ocupaciones la brecha de percepciones es mucho mayor. Por lo que se hace necesario visibilizar estos grandes problemas e inequidades, más aún cuando cuatro de cada 10 hogares en México tienen jefatura femenina. Usualmente, estas mujeres desempeñan una doble jornada: además de su empleo se encargan del trabajo doméstico, aunque este último no se contabiliza en las cuentas nacionales.

Se debe impulsar la inclusión integral de las mujeres en todos los niveles de educación, se debe realizar investigación educativa a fin de dar especial seguimiento a sus tasas de matriculación para asegurar que no existan trabas para su desarrollo integral. Asimismo, propiciar que la igualdad de género permee en los planes de estudio de todos los niveles educativos, para resaltar su relevancia desde una temprana edad. Asimismo, fortalecer los mecanismos de seguimiento para impulsar a través de la educación la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

Otro aspecto en la que la investigación puede ayudar es en el área financiera. Es fundamental incorporar a las mujeres al sistema financiero. Tan sólo el 30% de ellas tiene una cuenta de ahorro, nómina o inversión en un banco, mientras que el porcentaje para los hombres es significativamente mayor, ubicándose en 42%. Se deben desarrollar productos y establecer políticas que promuevan la equidad de género. Por otro lado, una mayor educación financiera contribuirá a consolidar los avances del sistema. Una baja educación financiera se traduce en una mala planeación del gasto y bajo ahorro, además de limitar la capacidad de la población para demandar menores precios y mejor servicio a las instituciones del sistema financiero.

De igual forma la investigación tiene mucho que aportar en el aspecto de territorio. Se debe otorgar certidumbre jurídica respecto a la tenencia de la tierra, reducir la fragmentación de los predios agrícolas y promover el ordenamiento territorial en zonas urbanas, así como el desarrollo de ciudades más competitivas.

Por otra parte el Programa Nacional de Educación Pública 2013-2018 plantea que la educación es la vía para construir una sociedad más justa, democrática, incluyente y tolerante por lo que estos valores deben permear la actividad de los planteles educativos y hacerse realidad cotidiana en cada aula. Para lo cual se deben forjar las condiciones, promoviendo el respeto a los derechos humanos, la equidad de género y la tolerancia. Las escuelas deben producir aprendizajes significativos y sin estereotipos de género en todos los alumnos, desde que ingresan hasta que concluyen. Deben fomentarse no sólo los estudios sobre el género sino también los relativos a la mujer como campo específico que tiene un papel estratégico en la transformación de la educación superior y de la sociedad (UNESCO, 1998a).

De acuerdo con el Programa Sectorial de Educación (PSE) 2013-2018, la educación media superior, la educación superior y la formación para el trabajo deben ser fortalecidas para contribuir al desarrollo de México. En estos tipos de educación se forma a los jóvenes en las competencias que se requieren para el avance democrático, social y económico del país. Son fundamentales para construir una nación más próspera y socialmente incluyente, así como para lograr una inserción ventajosa en la economía basada en el conocimiento.

En México, en la década de los ochentas, aparecen estudios sobre la situación de las docentes universitarias a nivel nacional y su desempeño en la ciencia como resultado de los movimientos feministas en las universidades, así como por su incorporación a los estudios universitarios y a la academia. En esta época la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y el Colegio de México (COLMEX) contaban con agrupaciones de académicas que crearon cursos, grupos de discusión y programas sobre estudios de la mujer (Rivera, 2003).

No es sino hasta la siguiente década que los estudios de género se institucionalizan en las universidades incorporándose otras. El 9 de abril de 1992 se crea el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la UNAM, el cual propicia cinco años más tarde la creación de la Red Nacional de Centros y Programas de Estudios de Género de Instituciones de Educación Superior.

Los estudios de género tienen distintas vertientes de trabajo que se encuentran entrelazadas y que buscan un mismo fin, aun cuando actúan de manera diferente y desde diversos espacios sociales. Por mencionar algunos, se encuentran las acciones de los gobiernos de muchos países, que destinan

recursos para transversalizar la perspectiva de género en la administración pública a través de políticas y acciones orientadas a subsanar el rezago histórico de las mujeres. Estas acciones afirmativas no sólo son producto de la buena voluntad de los gobernantes, sino también de fuertes tendencias internacionales lideradas por las Naciones Unidas y los movimientos feministas que han pugnado por el establecimiento de la equidad de género.

Es importante mencionar que uno de los elementos centrales de la dedicación internacional y de los gobiernos, para corregir las desigualdades históricas en las que han estado sumergidas las mujeres es, sin lugar a dudas, que el desarrollo social y el bienestar humano sólo podrán ser alcanzados si se incorpora en estos procesos a toda la población humana y no sólo a la mitad de ella, esto es, si en los procesos de construcción de sociedades sustentables, más justas e igualitarias se incluye el trabajo y el aporte de los hombres y de las mujeres. Esto pone de manifiesto que la igualdad entre mujeres y hombres no es sólo un asunto de justicia social, aunque por sí mismo sería suficiente, sino una necesidad para el desarrollo económico y social de cualquier sociedad.

Es también importante reconocer la existencia de una gran cantidad de grupos de la sociedad civil, organizados de diferentes maneras, que han impulsado la incorporación de esta perspectiva en distintos temas sociales, logrando grandes avances en las esferas de la salud y los derechos sexuales y reproductivos, en los temas de violencia y discriminación, entre otros.

Diversos sectores sociales llevan años trabajando en el campo de los estudios de género para incorporar en la solución los hallazgos que han arrojado las investigaciones con perspectiva de género a las diversas problemáticas sociales.

Desde la academia se han desarrollado constructos teóricos que otorgan los elementos de análisis para hacer visibles las condiciones de subordinación femenina y han aportado las herramientas metodológicas para hacer más igualitarias las relaciones sociales.

Bonder (1998) plantea que la incorporación de los estudios de género no sólo está avalada por organizaciones sociales de mujeres, sino por una variedad de eventos internacionales, que legitiman y promueven su formalización y ratifican los resultados de numerosos estudios sobre la condición social de la mujer previamente.

Los movimientos de las feministas de los años ochentas, generaron espacios académicos e institucionalizados desde donde se pudieran realizar trabajos más sistemáticos y profundos sobre esta nueva perspectiva teórica naciente, y para ello realizaron distintas acciones y generaron alianzas que llevaron a la creación de estos espacios en las instituciones de educación superior (Tarrés, 1996).

Los espacios de género en las universidades han sido un lugar importante para la generación de un conocimiento crítico sobre las distintas formas de desigualdad entre los sexos; sin embargo, hay que hacer notar que la construcción de estos espacios ha requerido vencer obstáculos que ponen de manifiesto las resistencias para incorporar esta visión científica en el análisis de las problemáticas sociales (Buquet, 2005).

En relación con la matrícula, las instituciones de educación superior han sufrido un proceso de feminización importante. De acuerdo con el informe de Educación Superior en Iberoamérica del Cen-

tro Interuniversitario de Desarrollo, la matrícula femenina representa 50 por ciento o más de la matrícula total en la mayoría de los países de América Latina (CINDA, 2007). Sin embargo, esta presencia no debe ser interpretada como igualdad ya que se tiene que estudiar la equidad de condiciones entre hombres y mujeres en sus trayectorias académicas.

En el caso de México, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2011), como se puede ver en el Cuadro 2 se ha dado un incremento en la participación femenina en los distintos niveles de estudios.

Cuadro 2. Porcentaje de la población de 15 años y más por nivel de instrucción y sexo

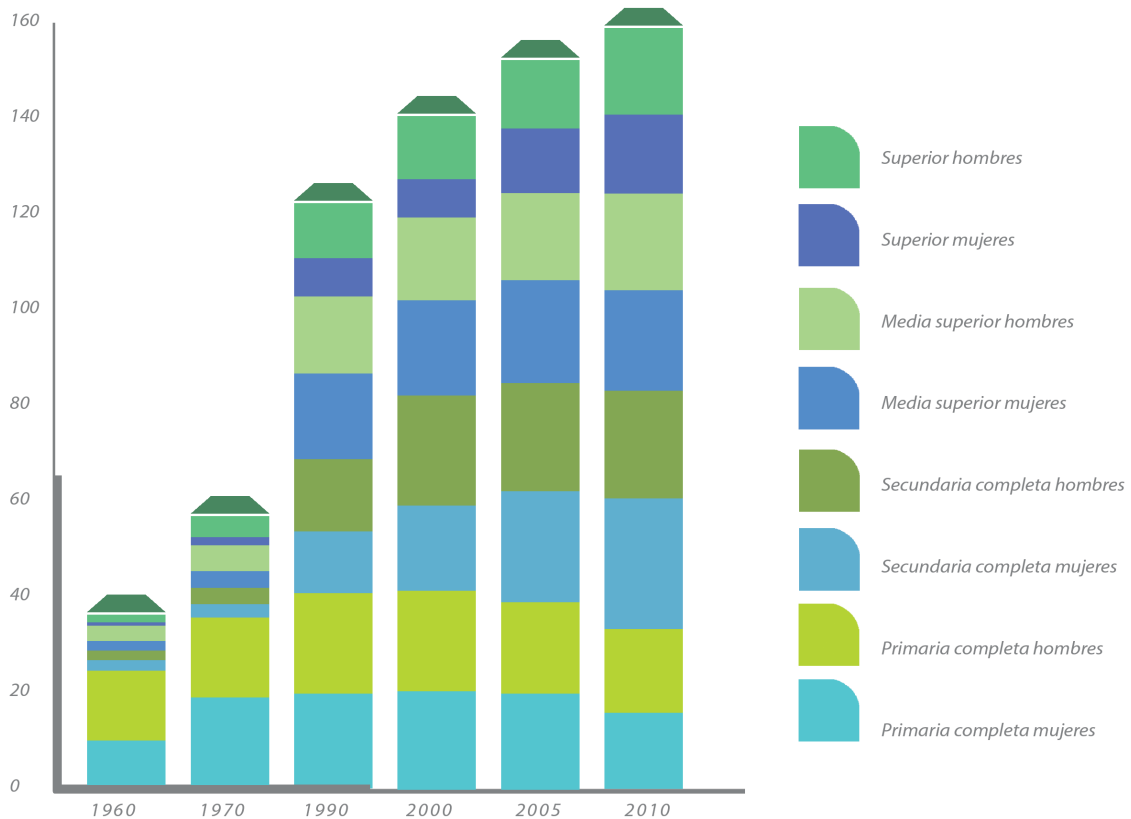
<i>Periodo</i>	<i>Primaria completa</i>		<i>Secundaria completa</i>		<i>Media superior</i>		<i>Superior</i>		<i>Total</i>
	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	
1960	11.8	12.3	2.3	2	1.9	2.4	0.5	1.6	19,357,479
1970	18	15.6	2.5	3.6	3.7	4.1	1.2	3.6	25,938,558
1990	19.5	19	13.2	14.3	14.8	13.9	6.5	10.1	49,610,876
2000	19.9	18.4	18.2	19.6	17.1	16.2	9.4	12.6	628,426,338
2005	18.4	16.9	21	22.3	18.6	18.4	12.4	14.8	68,802,564
2010	16.5	15.5	21.9	22.7	19.3	19.3	15.9	17.2	78,423,336

Fuente: INEGI (2011).

Como se puede observar en la Gráfica 1 a nivel primaria y secundaria a partir del año 2000 existe una participación muy similar entre mujeres y hombres. A nivel medio superior la participación de ambos sexos es igual, sin embargo, a nivel superior aún cuando se observa un crecimiento de la matrícula femenina, sigue existiendo una mayor participación masculina.

Gráfica 1.

Porcentaje de la población de 15 años y más por nivel de instrucción y sexo

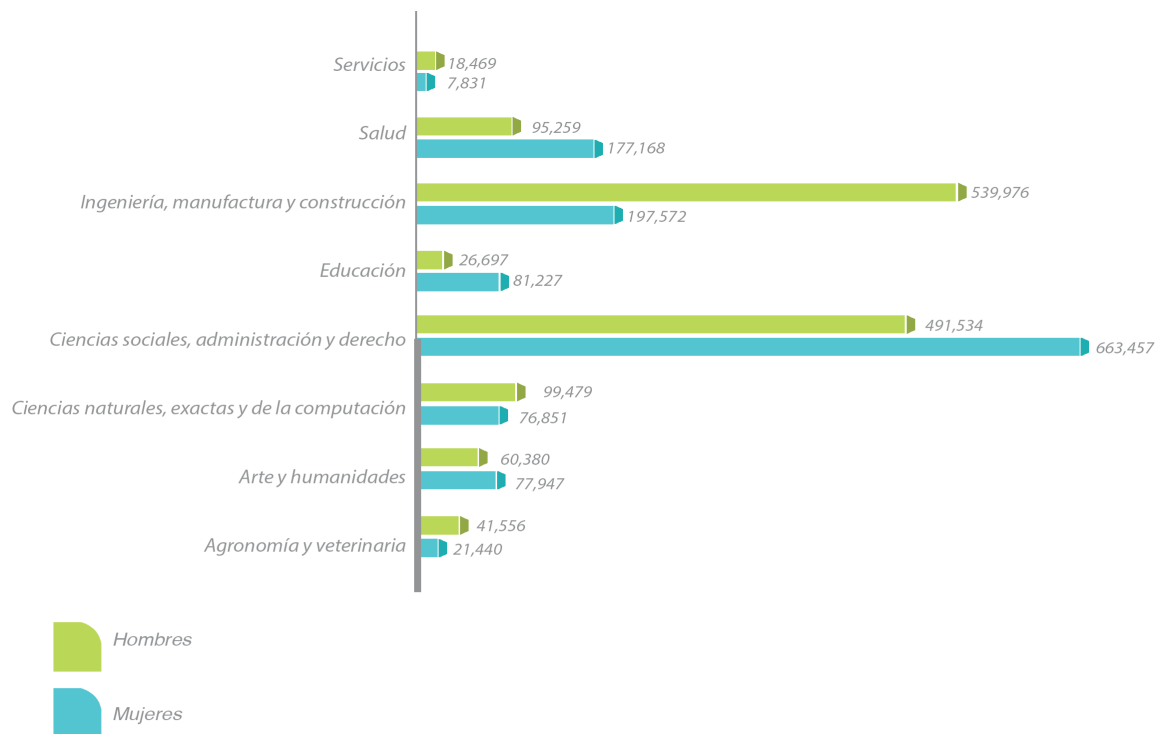


Fuente: INEGI (2011).

Distintos estudios (Comisión Europea, 2011; UNESCO-IESLAC, 2006; Buquet, Cooper, Rodríguez y Botello, 2006) permiten observar que las mujeres se encuentran mayoritariamente en las áreas disciplinarias relacionadas a la salud, al cuidado y a la educación; mientras que las áreas de ingenierías y ciencias aplicadas están ocupadas en gran medida por los varones. De acuerdo con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2011) en México a nivel licenciatura las mujeres tienen mayor participación en las áreas de ciencias sociales, administración y derecho, salud y educación; y los varones participan mayoritariamente en el área de ingeniería, manufactura y construcción, ciencias naturales, exactas y de la computación (Gráfica 2).

Gráfica 2.

Matrícula en educación superior nivel licenciatura por área de estudio



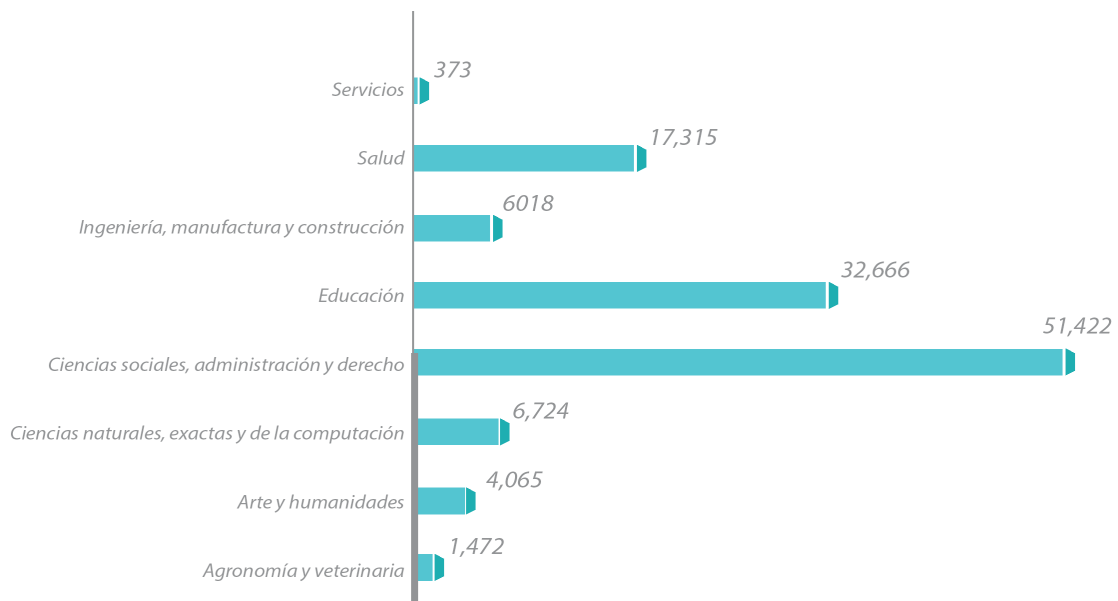
Fuente: ANUIES (2011).

Según Papadópulos y Radakovich (2006), esta segregación disciplinaria limita los márgenes de elección y las condiciones de inserción laboral de las mujeres. Para Buquet, et al. (2006) también se presenta una segregación por nivel educativo según la cual el porcentaje de acceso de las mujeres en los niveles de posgrado disminuye.

Como se muestra en la Gráfica 3, en México las mayores brechas en el posgrado se dan en las ingenierías y educación en las que las proporciones por sexo están 2 a 1.

Gráfica 3.

Matrícula en educación superior nivel posgrado por área de estudio en las mujeres



Fuente: ANUIES (2011).

Las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen la responsabilidad de propiciar ambientes equitativos entre mujeres y hombres, y favorecer la igualdad de oportunidades académicas y profesionales entre los sexos. De esta manera, las medidas que las universidades implementen para conocer las relaciones de género imperantes en sus comunidades y corregir las desigualdades detectadas, son imprescindibles para los procesos democratizadores y de justicia social de la sociedad en su conjunto.

Para promover condiciones de mayor equidad entre mujeres y hombres en el ámbito de la educación superior se requiere la transversalidad de la perspectiva de género mediante la institucionalización y fortalecimiento de los estudios de género, que permita producir un conocimiento crítico y de vanguardia ante diversas problemáticas sociales; incluirla en los currículos universitarios para formar a las y los jóvenes de las nuevas generaciones con un perfil más completo e integrado al incluir en sus conocimientos y futura práctica profesional las herramientas de la perspectiva de género.

Se deben impulsar acciones, programas y políticas institucionales diseñadas específicamente para generar cambios positivos en las relaciones de género.

Una de las acciones requeridas es incorporar la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística generada, que permita visualizar las asimetrías imperantes en las relaciones de género (INMUJERES, 2001). Esto permitiría continuar y dar profundidad a los procesos de investigación orientados a conocer las tendencias de segregación por sexo, así como para hacer un seguimiento de los cambios que se van produciendo a lo largo del tiempo.

La sensibilización en temas de género es otra de las estrategias indispensables para promover relaciones más igualitarias. Las tareas de sensibilización son herramientas para provocar la reflexión a nivel personal sobre los distintos temas vinculados a las relaciones inequitativas.

La utilización de un lenguaje sexista y su nocivo efecto sobre la realidad de las mujeres, ha sido una de las discusiones teóricas importantes en el campo de los estudios de género y el feminismo. Sus planteamientos logran hacer visible la utilización, a lo largo de la historia, de un lenguaje androcéntrico que nombra a través de lo masculino a hombres y a mujeres, ocultando la participación de las mujeres en el ámbito público y productivo de la sociedad. Por eso, una de las tareas importantes es utilizar el femenino y el masculino en los diferentes ámbitos educativos, laborales, medios de comunicación, etc. a fin de promover cambios en el imaginario colectivo respecto del lugar y la participación de las mujeres y los hombres.

Aún en nuestros días, se puede constatar que la presencia de las mujeres en los medios está influida por prejuicios culturales acerca de cómo debe ser, qué deben querer, qué pueden hacer, de tal forma que los estereotipos se reproducen y se aceptan como naturales. Con respecto al papel de las mujeres en la sociedad, los medios de comunicación muestran un continuo que va desde el sensacionalismo a la perpetuación de los roles tradicionales y las ideas conservadoras, bajo un formato que las hace parecer innovadoras.

A pesar de que la Plataforma de Acción de Beijing (1995) recomendó suprimir la proyección constante de imágenes negativas y degradantes de las mujeres, tanto en los medios impresos, videos, como en los electrónicos, aún no se ha logrado ofrecer una imagen equilibrada de sus diversos estilos de vida y de su aportación a la sociedad en un mundo en continuo proceso de cambio.

De acuerdo con Morley (1999) son precisamente los significados culturales de lo femenino y masculino los que limitan a las personas a ciertos tipos de actividades y afectan la autoimagen que las mujeres y la conciencia tienen de sus propias habilidades, así como diversas formas de discriminación indirecta. Un ejemplo de esto es el sistema de revisión de pares que no juzga méritos científicos independientemente del género (Wenneras y Wold, 1997).

Una de las consecuencias más evidentes en relación a la división sexual del trabajo es el impacto que tiene sobre las responsabilidades familiares, las cuales aún son percibidas como una función propia del sexo femenino. De acuerdo con los estudios de Schiebinger y Gilmartin (2010) sobre el impacto de las responsabilidades domésticas y familiares en las académicas, al ver los resultados desventajosos para ellas, proponen que la institución intervenga para subsanar el efecto perjudicial que el ámbito de lo privado tiene sobre su productividad académica.

Otra problemática muy importante que se ha hecho visible a través de diversas investigaciones, es el acoso y el hostigamiento sexual. Se sabe que su abordaje es complejo y que provoca todo tipo de resistencias, ya que es un fenómeno anclado en la cultura patriarcal y en las relaciones de poder y jerárquicas. Sin embargo, el fenómeno existe y se ha sacado a la luz.

Dado lo anterior, se puede observar que el campo de los estudios de género es muy amplio y se requieren cada vez más a fin de proponer políticas, planes y programas que resuelvan las distintas problemáticas que se presentan.

El género y el desarrollo

El papel que las mujeres desempeñan en el desarrollo ha ido evolucionando, desde un enfoque centrado en su papel reproductor y sus actividades domésticas; pasando por otro impulsado por los movimientos feministas de los ochentas, ya mencionados, que se centran en leyes de protección de la mujer, programas de igualdad de oportunidades y el establecimiento de acciones afirmativas; hasta una concepción de género en el desarrollo para no hacer referencia únicamente a las mujeres. Cuando se habla de las relaciones de género se pueden comprender mejor las relaciones en una determinada sociedad, los roles, la discriminación, las formas de acceder a los recursos, a las posiciones de poder, etc.

El enfoque de género en desarrollo cuestiona el modelo de desarrollo vigente, ya que se manifiesta que mujeres y hombres interactúan de manera diferente tanto en la esfera pública como en la privada; lo cual se ve reflejado en la contribución individual o colectiva que realizan a la sociedad y en los beneficios individuales o colectivos que obtienen de dicha aportación.

En el caso de América Latina, históricamente se ha mostrado una relación compleja entre crecimiento económico y empleo, en buena medida debido a la heterogeneidad de su estructura económica, expresada en el carácter segmentado de sus mercados laborales y productivos nacionales, de su participación en el comercio internacional, y de su acceso a las tecnologías y la información (Vásconez, 2010). Como consecuencia, el crecimiento económico presenta impactos ambiguos en la creación de empleos.

Un reto para la igualdad de género es lograr trabajo decente para mujeres y hombres y llevar a cabo cambios sociales e institucionales que permitan un desarrollo sostenible y crecimiento.

Entre 1991 y 2010 un aumento en el PIB de 1% estaba asociado con un incremento de 0,95% en el empleo de las mujeres y de solamente 0,54% en el empleo de los hombres (véase el Cuadro 3). Sin embargo, la elasticidad del empleo⁸ de las mujeres se redujo pasando de 0,87 entre los años 1991-1997 a 0,60 en el período 2007-2010. Esta caída de la elasticidad sugiere que a pesar de que el empleo femenino continúa siendo más sensible al crecimiento comparado con el empleo masculino, lo es en menor medida que hace diez años en términos absolutos y con respecto a los hombres.

Cuadro 3. América Latina: elasticidad del empleo y crecimiento del PIB

<i>Varios periodos</i>	<i>1991-2010</i>	<i>1991-1997</i>	<i>1998-2006</i>	<i>2007-2012</i>
<i>Mujeres</i>	<i>0,95</i>	<i>0,87</i>	<i>0,81</i>	<i>0,60</i>
<i>Hombres</i>	<i>0,54</i>	<i>0,46</i>	<i>0,51</i>	<i>0,40</i>
<i>Mujeres/Hombres</i>	<i>1,76</i>	<i>1,89</i>	<i>1,59</i>	<i>1,50</i>
<i>Crecimiento del PIB</i>	<i>3,86%</i>	<i>4,47%</i>	<i>3,30%</i>	<i>4,24%</i>

Fuente: OIT (2011) con base en datos combinados de CEPALSTAT, WDI y OIT. Considerando 16 países en América Latina.

⁸ Las elasticidades están estimadas con una regresión del empleo como función del PIB: $\ln E = \beta_0 + \beta_1 \ln \text{PIB}$ con un modelo panel con efectos fijos para cada país.

A pesar de los avances de las mujeres en diversas esferas, persisten déficits de trabajo decente y brechas de desigualdad de género en la participación laboral, la segregación ocupacional y los ingresos, la precariedad laboral, la participación de las mujeres en posiciones de decisión, influencia y poder, así como en la distribución del tiempo no remunerado que hombres y mujeres dedican al cuidado de la familia.

Aunque las mujeres en América Latina y el Caribe representan el 51,2% de la población total y el 52,1% de la población en edad de trabajar, están sobrerrepresentadas en el grupo que se sitúa fuera del mercado de trabajo (71,7%) y subrepresentadas entre quienes tienen empleo (41,1%). La desproporcionada carga que asumen las mujeres en las tareas de cuidado de la familia es una de las principales explicaciones de esta brecha.

Cuadro 4.

América Latina: población total, en edad de trabajar y económicamente activa (16 países seleccionados) alrededor 2010

	Total		Mujeres		Hombres	
	Total	En %	Total	En %	Total	En %
Población total	514,961,556	100	251,240,754	48.8	263,720,803	51.2
Población en edad de trabajar (PET)	377,152,869	100	180,535,260	47.9	196,617,610	52.1
Inactivos	129,596,526	100	36,669,281	28.3	92,927,245	71.7
Población económicamente activa (PEA)	247,256,895	100	143,761,805	58.1	103,495,091	41.9
Población ocupada	228,796,278	100	134,672,308	58.9	94,123,970	41.4
Población desocupada	18,460,618	100	9,089,497	49.2	9,371,120	50.8

Fuente: OIT (2011) con base en datos combinados de CEPALSTAT, WDI y OIT. 16 países en América Latina.

En la última década se incorporaron al mercado de trabajo en América Latina y el Caribe 22,8 millones de mujeres. Con este avance, más de 100 millones de mujeres integran la fuerza laboral en la actualidad, lo que se traduce en cinco de cada diez mujeres en edad de trabajar, en contraposición con ocho de cada diez hombres.

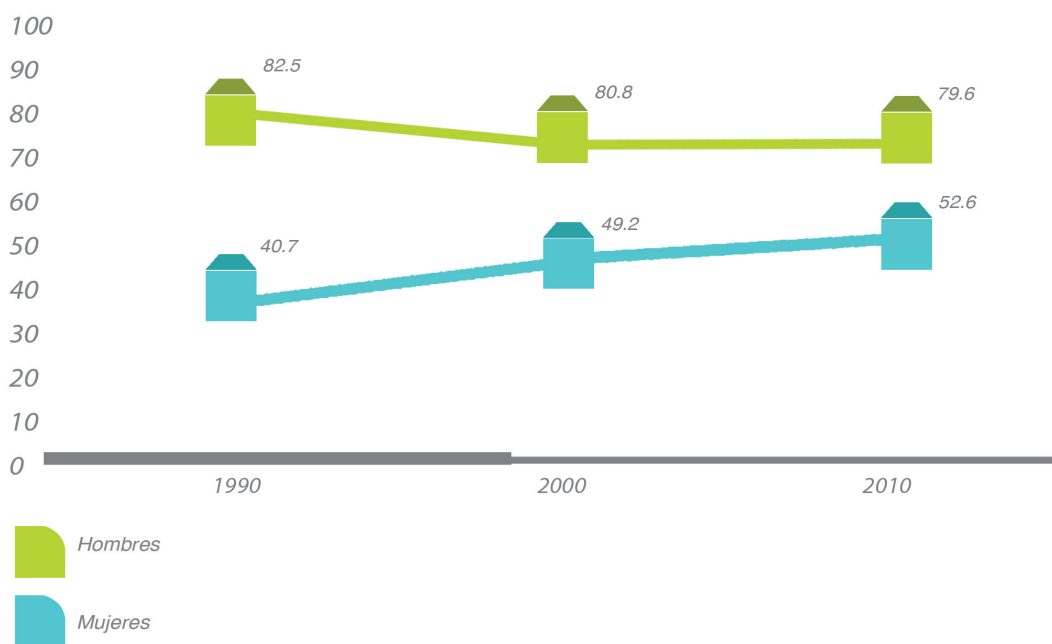
La integración de las mujeres al mercado laboral ha sido un proceso constante en los últimos 30 años. Diversos factores explican este avance. Por una parte, se encuentra la necesidad de aportar ingresos a la familia para cubrir las necesidades básicas y lograr un nivel adecuado de consumo, pero también inciden otros factores, como el aumento de los hogares con jefatura femenina. Además, el retardo del inicio de la maternidad y la disminución de la tasa de fecundidad junto con el aumento de la cobertura de servicios básicos han permitido aminorar la presión hacia las mujeres. La expansión de la tasa de escolaridad también ha facilitado su acceso a mejores ocupaciones, mientras que los cambios culturales han contribuido a elevar la conciencia de sus derechos como ciudadanas y sobre los nuevos roles que desean asumir.

La tasa de participación laboral femenina regional aumentó cerca de tres puntos porcentuales en la última década (de 49,2% en 2000 a 52,6% en 2010), mientras que la de los hombres cayó un punto porcentual (de 80,8% en 2000 a 79,6% en 2010). A pesar de esta disminución, la brecha de la participación laboral entre los hombres y las mujeres continúa siendo elevada (ver Gráfica 4).

Gráfica 4.

América Latina y el Caribe: tasa de participación laboral por sexo.
(Promedio simple, 16 países seleccionados).

Años 1990, 2000, 2010 (en %)



Fuente: OIT (2011) con base en tabulaciones espaciales de la OIT en distintos años por país.⁹

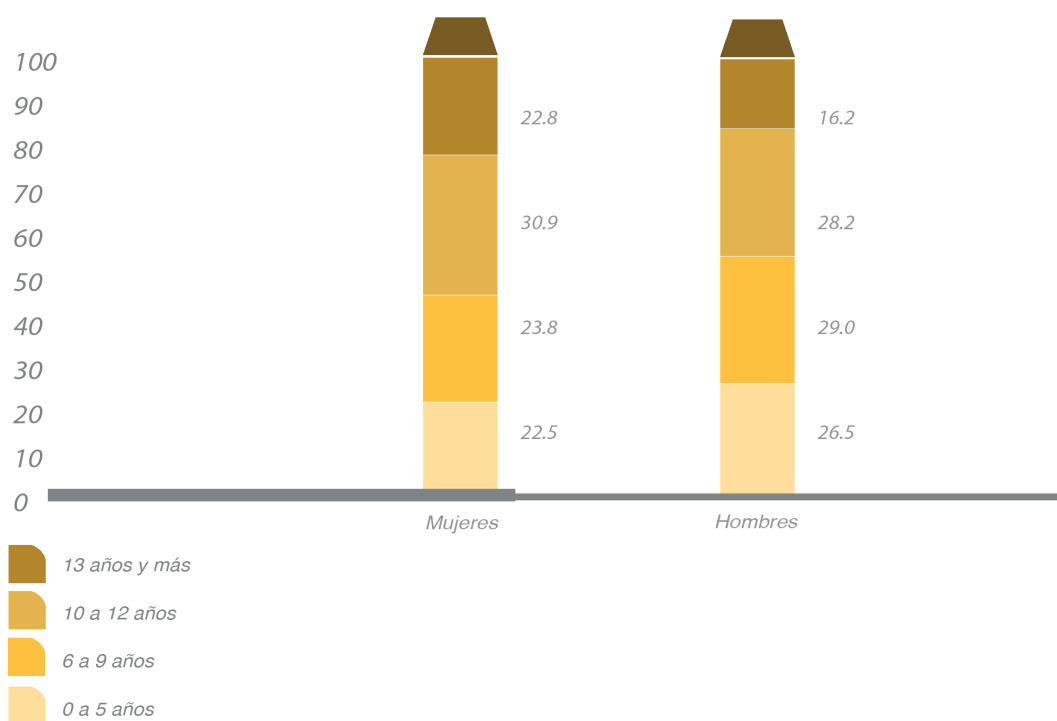
Según el contexto geográfico donde viven las mujeres, la participación laboral femenina difiere, siendo más alta en las zonas urbanas que en las zonas rurales. En parte, esta asimetría es atribuible a que en las ciudades las mujeres tienen un mayor nivel de escolaridad y calificación, principalmente las más jóvenes, lo que facilita su participación laboral.

En particular, las mujeres menores de 30 años han sobrepasado a los hombres tanto en términos de logro educativo como de matrícula escolar en toda la región, excepto en los casos de Bolivia, Haití y Guatemala. Las diferencias de nivel educacional en la fuerza de trabajo son favorables a las mujeres: 22,8% de ellas tienen 13 o más años de educación, mientras que sólo 16,2% de los hombres alcanza o supera este resultado.

⁹Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (total urbano 1990-2000-2010); datos nacionales para Bolivia (Estado Plurinacional de) (1989-2000-2007), Brasil (1990-2001-2009), Chile (1990-2000-2009), Colombia (1991-2002-2010), Costa Rica (1990-2000-2010), Ecuador (1990-2000-2010), El Salvador (1990-2001-2010), Honduras (1990-2001-2010), México (1990-2000-2010), Panamá (1991-2001-2010), Paraguay (1990-2001-2010), Perú (1990-2001-2010), República Dominicana (1990-2002-2010), Uruguay (1990-2000-2010) y Venezuela (República Bolivariana de Venezuela) (1990-2000-2010).

Gráfica 5.

Distribución de la población económicamente activa (PEA) en América Latina y el Caribe por sexo y años en la educación formal. (Promedio simple, 16 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %)



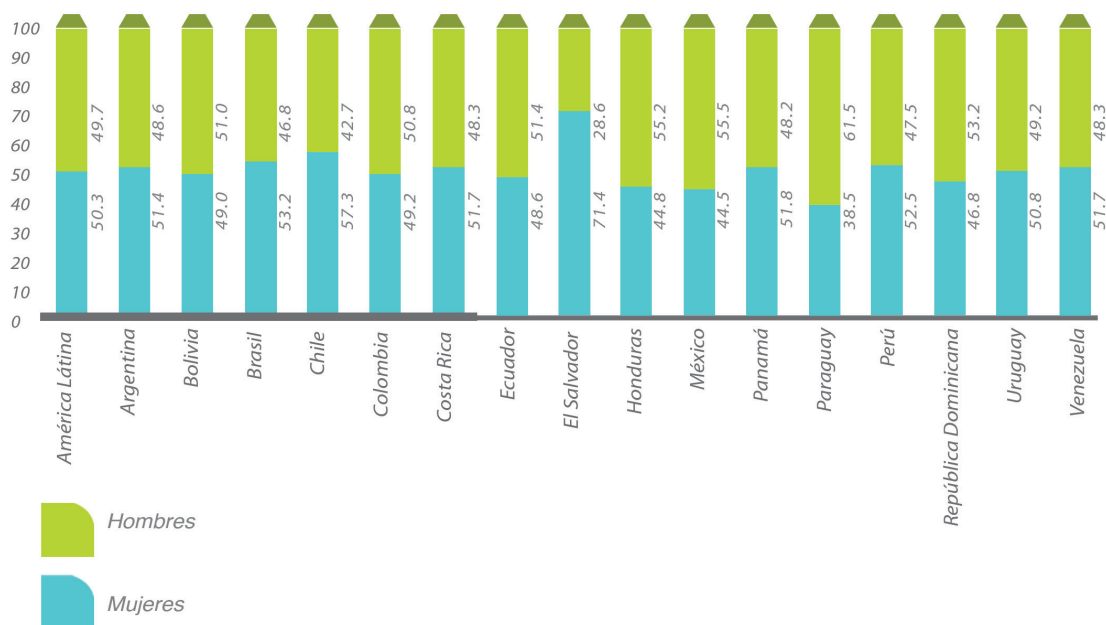
Fuente: OIT (2011) con base en tabulaciones espaciales de la OIT en distintos años por país.

El incremento de la tasa de participación femenina no es el único cambio positivo que se observa en el mercado laboral en la presente década: también han aumentado sus oportunidades de empleo, a un ritmo superior al que se registra para los hombres. En promedio, la tasa de ocupación urbana pasó de 52% en 2002 a 56,1% en 2012, lo que se explica fundamentalmente por la mayor ocupación femenina: la tasa de ocupación femenina aumentó de 40,2% a 44,1%, mientras que la masculina disminuyó de 67% a 66,2% en ese período (OIT, 2012).

Además, la tasa de ocupación de las mujeres tuvo un desempeño más estable que la de los hombres, resultando menos afectada por la crisis económica. En la última década se crearon más de 45 millones de puestos de trabajo en América Latina y el Caribe, siendo la mitad de ellos (50,3%) ocupados por mujeres.

Gráfica 6.

América Latina y el Caribe: distribución de los puestos de trabajo creados entre 2000 y 2010 por sexo. (Promedio simple, 16 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %)



Fuente: OIT (2011) con base en tabulaciones espaciales de la OIT en distintos años por país.

El sector terciario es el que tiene mayor aporte al PIB, en particular los servicios, y es también el que genera mayor cantidad de empleos. El 72,9% de las mujeres ocupadas estaban en el sector terciario en 2000, porcentaje que se incrementó al 75,5% en 2010. En el caso de los hombres, esos porcentajes son 48,8% y 50,6%, respectivamente. El empleo en el sector secundario se mantuvo relativamente constante en la última década, mientras que el empleo en el sector primario disminuyó para ambos sexos: entre las mujeres pasó de 13,4% en 2000 a 10,8% en 2010 y entre los hombres de 24,1% a 21,6% en el mismo periodo.

Como se muestra en el Cuadro 5, las mujeres continúan fuertemente concentradas en dos ramas: siete de cada diez (67,9%) mujeres ocupadas trabajaba en servicios o comercio en 2010. Estas ramas, si bien presentan una gran diversidad en su estructura de ocupaciones, tienen una participación sustantiva en los empleos de productividad, remuneraciones y niveles de protección social bajos. La ocupación masculina, en cambio, está más diversificada y aunque también ha aumentado su peso en el sector terciario (principalmente en comercio que pasa de 16,2% a 19,1%) todavía mantiene una presencia importante en la agricultura (20,9%), industria (14,7%), construcción (12,3%) y transporte (8,6%).

Cuadro 5.

América Latina y el Caribe: población urbana ocupada según rama de actividad económica y sexo (16 países seleccionados). Alrededor del 2000 – 2010 (en %)

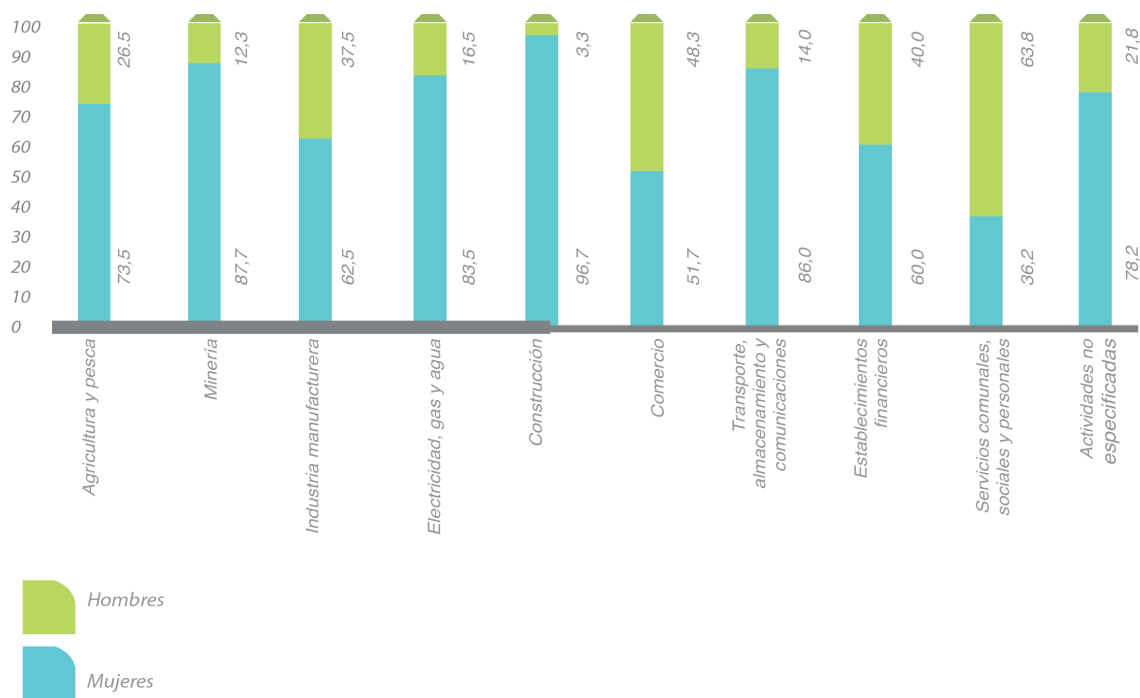
Ramas de actividad económica	Año 2000			Año 2010			
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	
Sector primario	Agricultura y pesca	19.5	13.4	23.7	16.7	10.7	20.9
	Minería	0.3	0.0	0.4	0.5	0.1	0.7
Sector secundario	Industria manufacturera	14.9	13.1	15.9	13.8	12.6	14.7
	Electricidad, gas y agua	0.4	0.1	0.5	0.6	0.3	0.9
	Construcción	6.7	0.5	10.7	7.4	0.6	12.3
Sector terciario	Comercio	18.6	21.7	16.2	21.8	25.6	19.1
	Transporte almacenamiento, comunicaciones	5.0	1.1	7.4	5.9	2.0	8.6
	Establecimientos financieros	2.0	1.6	2.1	5.9	5.7	6.0
	Servicios comunales, sociales y personales	32.0	47.7	22.3	27.2	42.3	16.7
	Actividades no especificadas	0.8	0.8	0.8	0.2	0.1	0.2
Total	100	100	100	100	100	100	

Fuente: OIT (2011) con base en tabulaciones espaciales de la OIT en distintos años por país.

Las mujeres representan 63,8% del total de ocupados en los servicios comunitarios, sociales y personales y prácticamente la mitad (48,3%) de los ocupados en el comercio (véase la Gráfica 7). En el resto de los sectores están menos representadas que los hombres, siendo los sectores de la construcción, minería, transporte, electricidad, gas y agua donde se registra menor presencia femenina. Esta tendencia se ha reforzado en la última década. De los 22.5 millones de nuevos puestos de trabajo creados en la década y ocupados por mujeres, 86% se concentró en el sector terciario, 12% en el sector secundario y solo 4% en el sector primario. Entre los hombres, estos valores son, respectivamente, 63%, 30% y 9%.

Gráfica 7.

América Latina y el Caribe: distribución de hombres y mujeres ocupados por rama de actividad (Promedio simple, 16 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %)



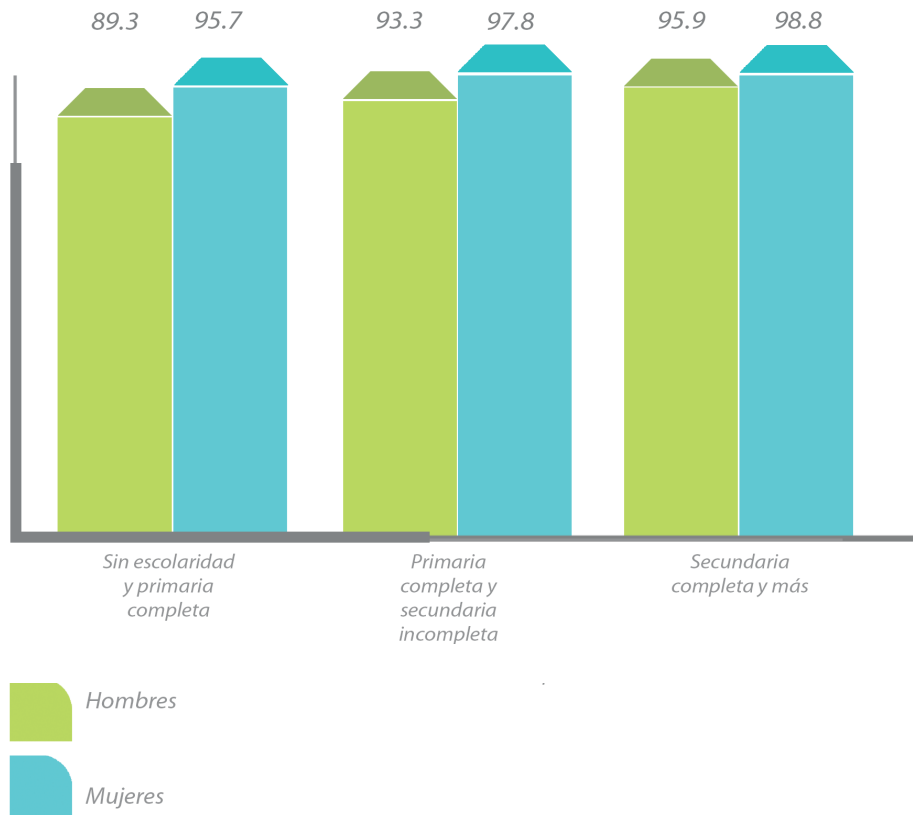
Fuente: OIT (2011) con base en tabulaciones espaciales de la OIT en distintos años por país.

Para 2012 en México, de los 44.8 millones de mujeres de 14 años y más, el 98% realizan algún tipo de trabajo (para el mercado o no remunerado para los hogares); mientras que para los 40.5 millones de hombres el porcentaje es de 94.2. Por grupo de edad se mantiene esta tendencia, ya que la participación en el trabajo total femenino también supera la registrada por los varones; las mayores diferencias porcentuales se ubican en los grupos extremos, de 14 a 19 años y 65 y más, con 7.4 y 10.5 puntos, respectivamente.

La participación en el trabajo total de las mujeres es superior al de los hombres en todos los niveles de escolaridad. Para ambos sexos la participación en el trabajo se incrementa conforme aumenta la instrucción. La brecha de la tasa de participación entre hombres y mujeres se reduce conforme incrementa el nivel de escolaridad, es decir, la diferencia entre la población que reporta no tener instrucción o primaria incompleta y quienes cuentan con secundaria completa y más, la diferencia es de 6.4 y 2.9 puntos porcentuales, respectivamente.

Gráfica 8.

Tasa de participación en el trabajo total de la población de 14 años y más, por nivel de escolaridad y sexo, 2012

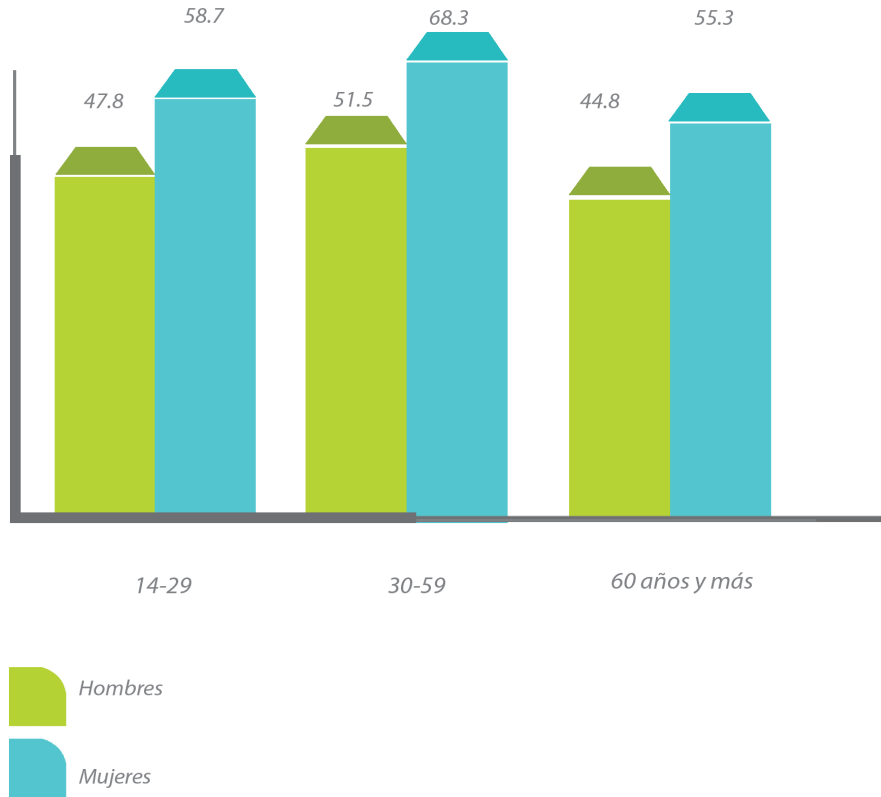


Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2012).

Al analizar el promedio de horas que le dedican las personas ocupadas al trabajo total por grupo de edad, se observa que las mujeres dedican más horas que los hombres, es decir, ellas trabajan alrededor de 10 a 12 horas más a la semana que los varones en el trabajo total. Esto es reflejo de la doble jornada femenina, que se realiza tanto fuera como dentro del hogar. En ambos sexos la población que tiene entre 30 y 59 años de edad es quien más horas labora a la semana en el trabajo total; sin embargo, es el grupo donde se presenta mayor desigualdad de género en la participación, pues las mujeres trabajan 12 horas más que los hombres.

Gráfica 9.

Promedio de horas de trabajo total semanal de la población ocupada, por grupo de edad y sexo, 2012

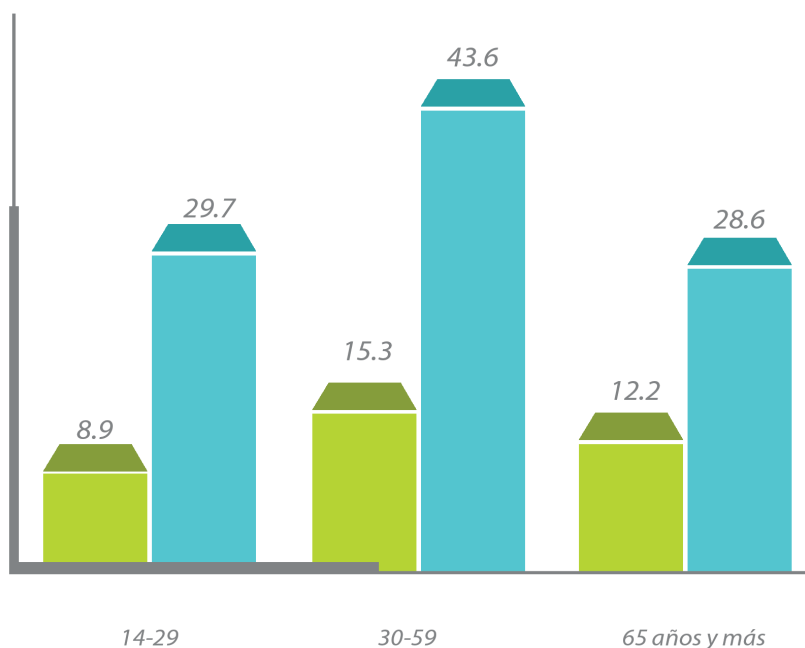


Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2012).

En tanto, en el caso de la población que busca trabajo o no es económicamente activa, las mujeres presentan una mayor sobrecarga de trabajo total en todos los grupos de edad. Las mujeres laboran entre 28 y 44 horas semanales y los hombres en un rango de 8 a 15. La mayor inequidad por sexo se presenta en el de 30 a 59 años, con una diferencia de 28.3 horas más las mujeres. Estas desigualdades son producto de la distribución de las actividades domésticas en los hogares, realizadas en un 75% por mujeres (Gráfica 9).

Gráfica 10.

Promedio de horas de trabajo semanal de la población ocupada, por edad y sexo, 2012

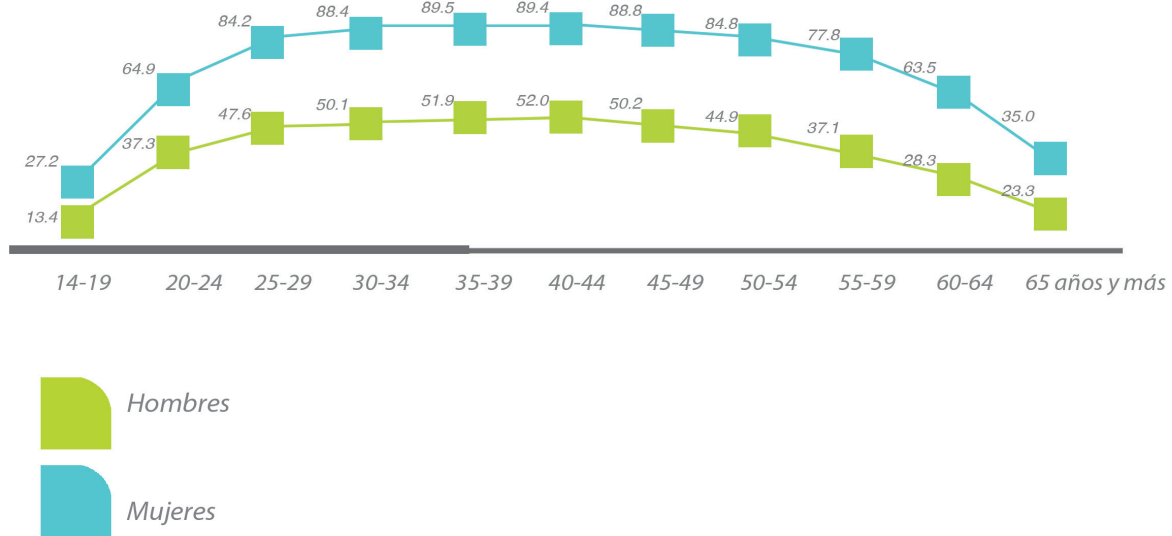


Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2012).

A nivel nacional la tasa de participación en el trabajo remunerado de los hombres de 14 y más años supera significativamente (68,2%) a la relativa a las mujeres (37,4%). Por grupos de edad y sexo el comportamiento es igual al nacional. Las tasas más altas para hombres y mujeres se presentan en el grupo de 30 a 54 años, con un rango entre 84,8 y 89,5% en la población masculina y de 44,9 a 52% en la femenina. Así mismo, es el rango de edad donde existe mayor desigualdad de participación entre hombres y mujeres; mientras en los grupos extremos (14-19 y 65 años y más) la diferencia porcentual disminuye.

Gráfica 11.

Tasa de participación en el trabajo remunerado de la población de 14 años y más, por grupo quinquenal de edad y sexo, 2012



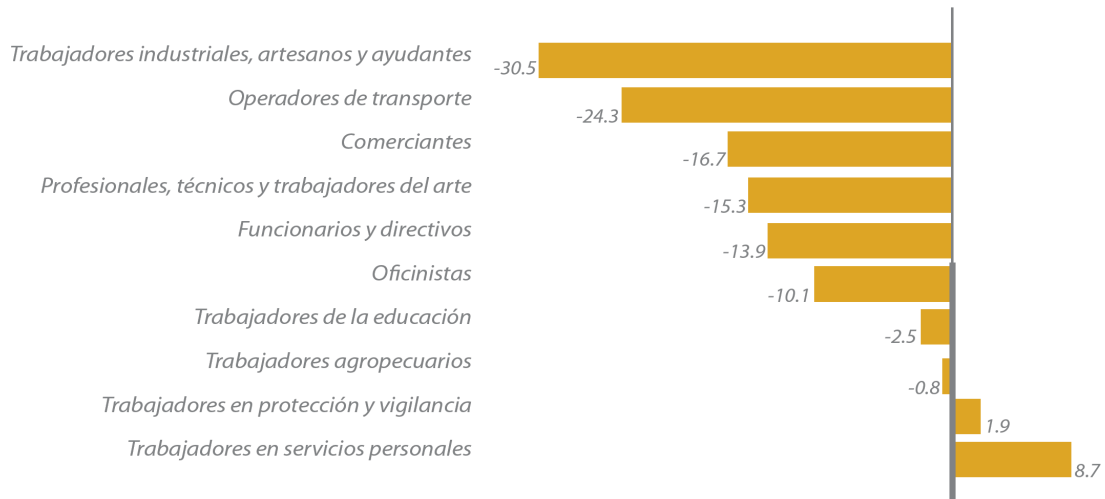
Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2012).

Conforme aumenta el nivel educativo de la población, la participación en el trabajo remunerado se incrementa. Por sexo, en todos los niveles de escolaridad la proporción de las mujeres es menor que en los hombres. La brecha de la tasa de participación entre hombres y mujeres se reduce conforme aumenta la escolaridad; para los que reportan secundaria completa y más, la diferencia es de 28 puntos porcentuales; mientras quienes carecen de escolaridad o no terminaron la primaria, la brecha incrementa a 35 puntos porcentuales.

La diferencia entre los niveles salariales de mujeres y hombres en la misma ocupación y con el mismo número de horas salariales varía entre las distintas ocupaciones. Entre los trabajadores industriales, artesanos y ayudantes la remuneración de las mujeres en esas ocupaciones tendría que aumentar un 30,5% para alcanzar la equidad salarial, en el transporte la remuneración de las trabajadoras tendría que incrementarse en un 24,3% para alcanzar la de sus pares masculinos. Por otro lado en los servicios la relación es a la inversa, el salario de los hombres en estas ocupaciones tendría que aumentar un 8,7% para estar a la par de las mujeres.

Gráfica 12.

Índice de discriminación salarial de la población subordinada y remunerada, por grupo de ocupación principal, 2012

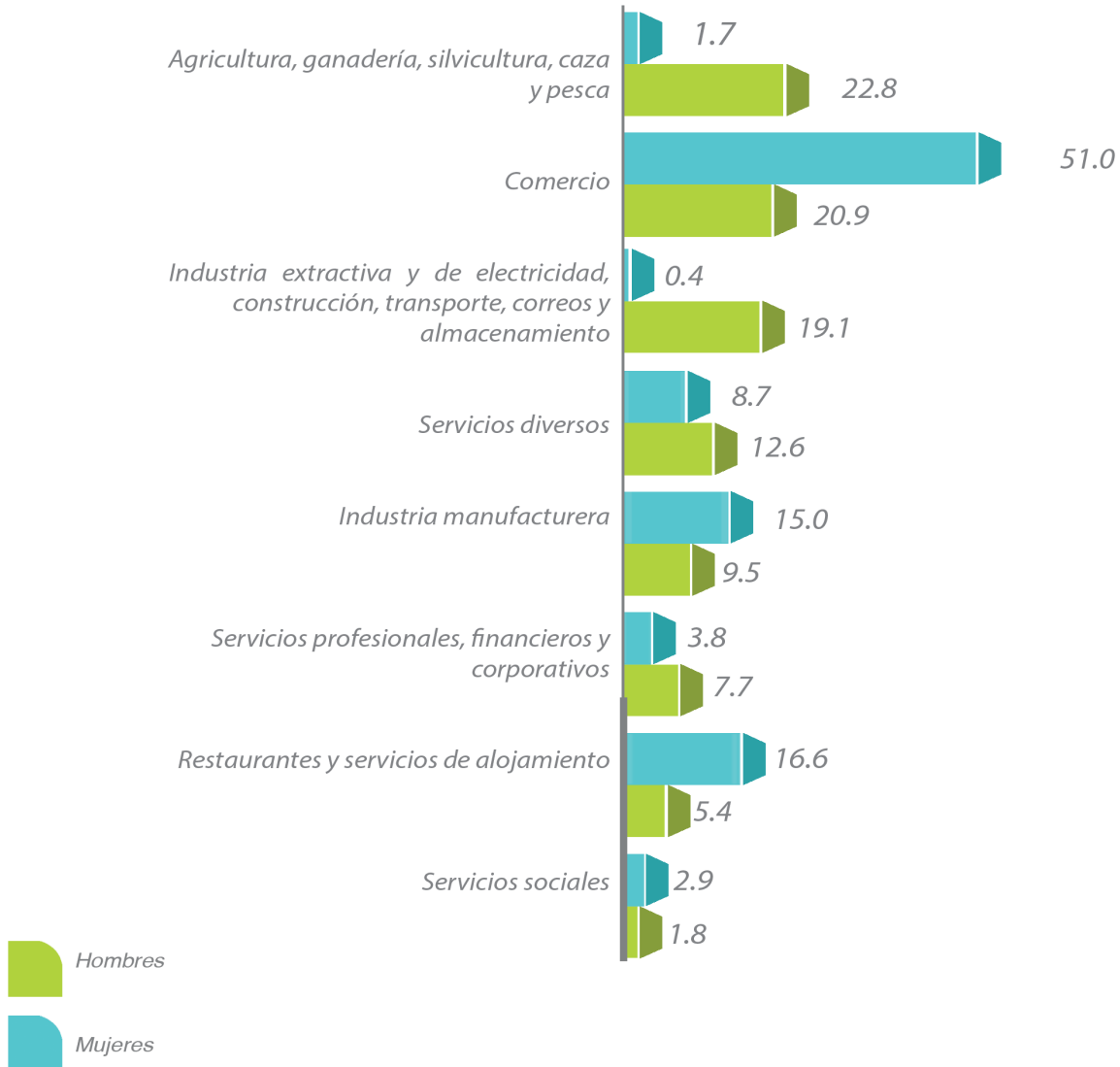


Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2012).

Conforme aumenta el nivel educativo de la población, la participación en el trabajo remunerado se incrementa. Por sexo, en todos los niveles de escolaridad la proporción de las mujeres es menor que en los hombres. La brecha de la tasa de participación entre hombres y mujeres se reduce conforme aumenta la escolaridad; para los que reportan secundaria completa y más, la diferencia es de 28 puntos porcentuales; mientras quienes carecen de escolaridad o no terminaron la primaria, la brecha incrementa a 35 puntos porcentuales.

Gráfica 13.

Distribución porcentual de los trabajadores independientes remunerados por sexo según sector de actividad económica, 2012



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2012).

La mediana del ingreso por hora de la población que participa en el trabajo remunerado se incrementa a medida que la población tiene mayor escolaridad. Sin embargo, en todos los niveles de escolaridad las mujeres tienen un menor ingreso respecto al de los hombres.

La duración de la jornada laboral de la población femenina ocupada es menor con respecto a la masculina. El 36.3% de las mujeres y 20.1% de los hombres trabaja una jornada de tiempo parcial –menor de 35 horas a la semana–; 41,1 de ellas y 43,4 de ellos trabajan de 35 a 48 horas a la semana y 19 de las ocupadas y 33,2 de los ocupados trabaja más de 48 horas a la semana. Por lo tanto el

cuidado de niños(as) pequeños(as) todavía representa una limitante a la inserción de las mujeres al mercado laboral o a posiciones más favorables, ya que según la Encuesta Nacional y Seguridad Social 2009, el 78% de los niños y niñas menores de siete años son atendidos por su madre. De quienes son atendidos por otras personas mientras su mamá trabaja, la mitad son atendidos por su abuela, 33% por otra persona (familiar o no) y sólo 12% es atendido por personal de guarderías públicas y cerca de cinco por ciento por personal de guarderías privadas.

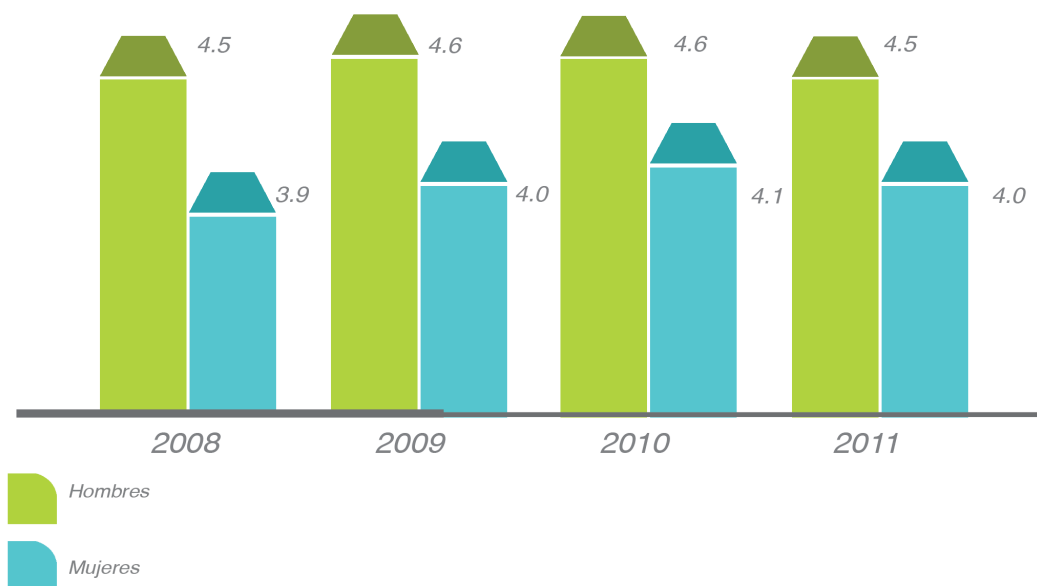
Los retos de las académicas contemporáneas

De acuerdo con Lamas (2007) el género se entiende como las creencias, prescripciones y atribuciones que se construyen socialmente tomando a la diferencia sexual como base determinante para propiciar la desigualdad científica entre hombres y mujeres; puesto que los mandatos sociales, prejuicios y creencias nutren la discriminación de las mujeres en los ámbitos de reconocimiento como la ciencia, la política o las finanzas. Es claro que quienes pugnan por integrar la perspectiva de género en los procesos académicos y administrativos tengan la estructura organizacional y muchos(as) dirigentes en contra.

El principal reto que enfrentan las mujeres es el de tomar conciencia del lugar que ocupan en la estructura social, cuál es su posición y cuáles son sus condiciones. Las académicas no escapan a este reto.

En actividades científicas y tecnológicas en México, los porcentajes de la población ocupada que representan hombres y mujeres con estudios superiores laborando en dichas actividades oscilan entre cuatro y cinco puntos de las poblaciones totales correspondientes (ver Gráfica 14).

Gráfica 14. Porcentaje de la población ocupada que completó el nivel de educación superior y que labora en actividades de ciencia y tecnología, por sexo, 2008-2011

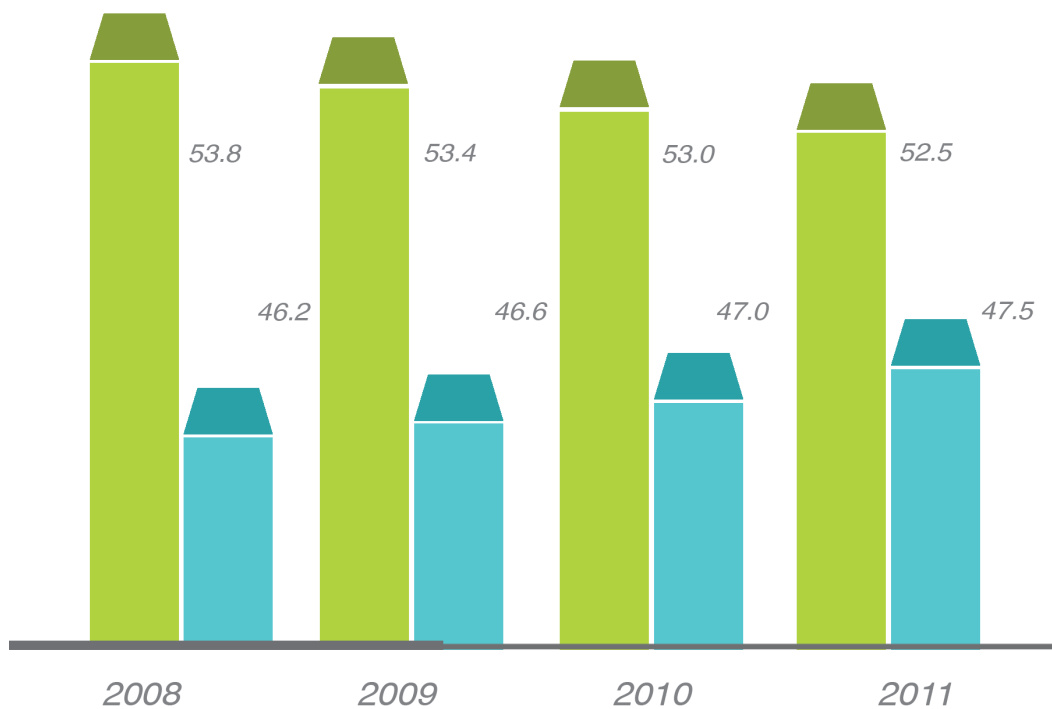


Fuente: CONACYT (2013).

La población con estudios superiores terminados y cuyo campo de actividad se enfoca a la ciencia y la tecnología muestra ligeras variaciones en los últimos años. En 2008 los hombres representaban 53.8% de dicha población, por 46.2% de mujeres. Durante los años siguientes la brecha ha disminuido ligeramente como se muestra en la Gráfica 15.

Gráfica 15.

Distribución porcentual de la población que completó el nivel de educación superior y está ocupada en actividades de ciencia y tecnología, por sexo, 2008-2011 (RH CYTC)

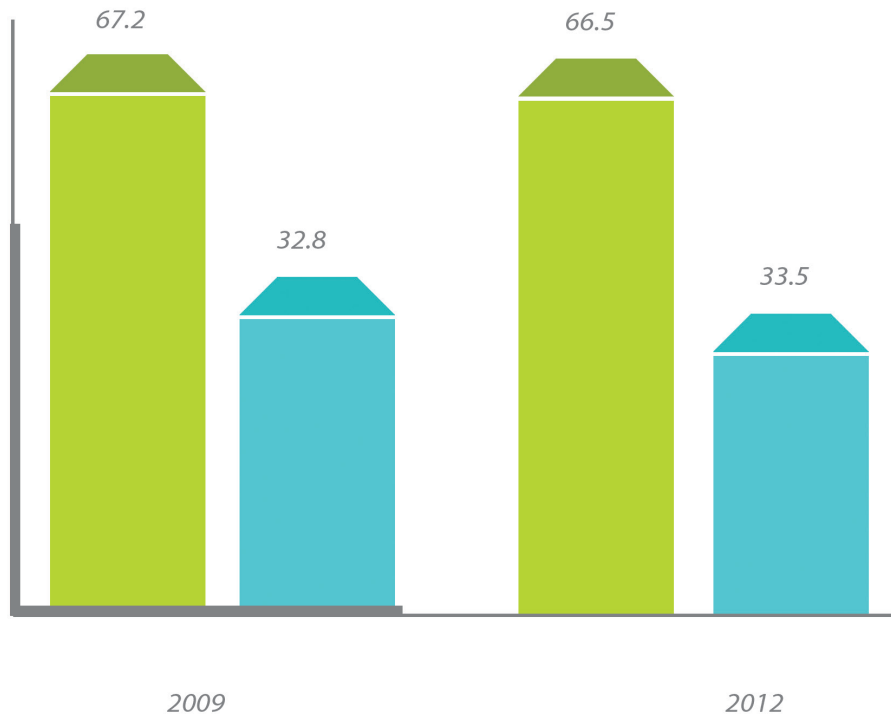


Fuente: CONACYT (2013).

La comunidad que integra el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) se encuentra formada principalmente por varones. En los años 2009 y 2012 por cada investigadora del SNI hay dos investigadores de sexo masculino.

Gráfica 16.

Distribución porcentual de los miembros del Sistema Nacional de Investigadores, por sexo 2009 y 2012

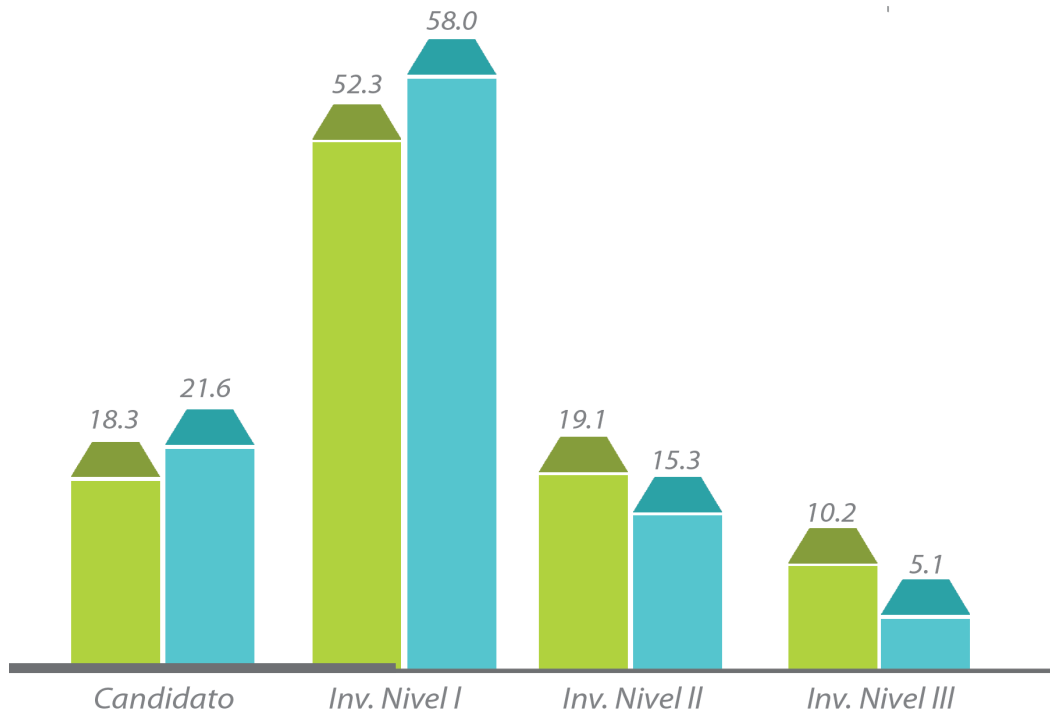


Fuente: CONACYT (2013).

De igual forma vemos que la distribución de los miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) muestra cómo se puede observar en la Gráfica 17 que en los niveles más altos (II y III) existe una prevalencia de hombres. En esos dos niveles se concentra 30% de los hombres y 20% de las mujeres. La mayor agrupación se da en el nivel I y en quienes aspiran a formar parte del SNI. En estos dos grupos están 80% de las investigadoras y 70% de los investigadores.

Gráfica 17.

Miembros del SNI por área, sexo, categoría y nivel, 2013

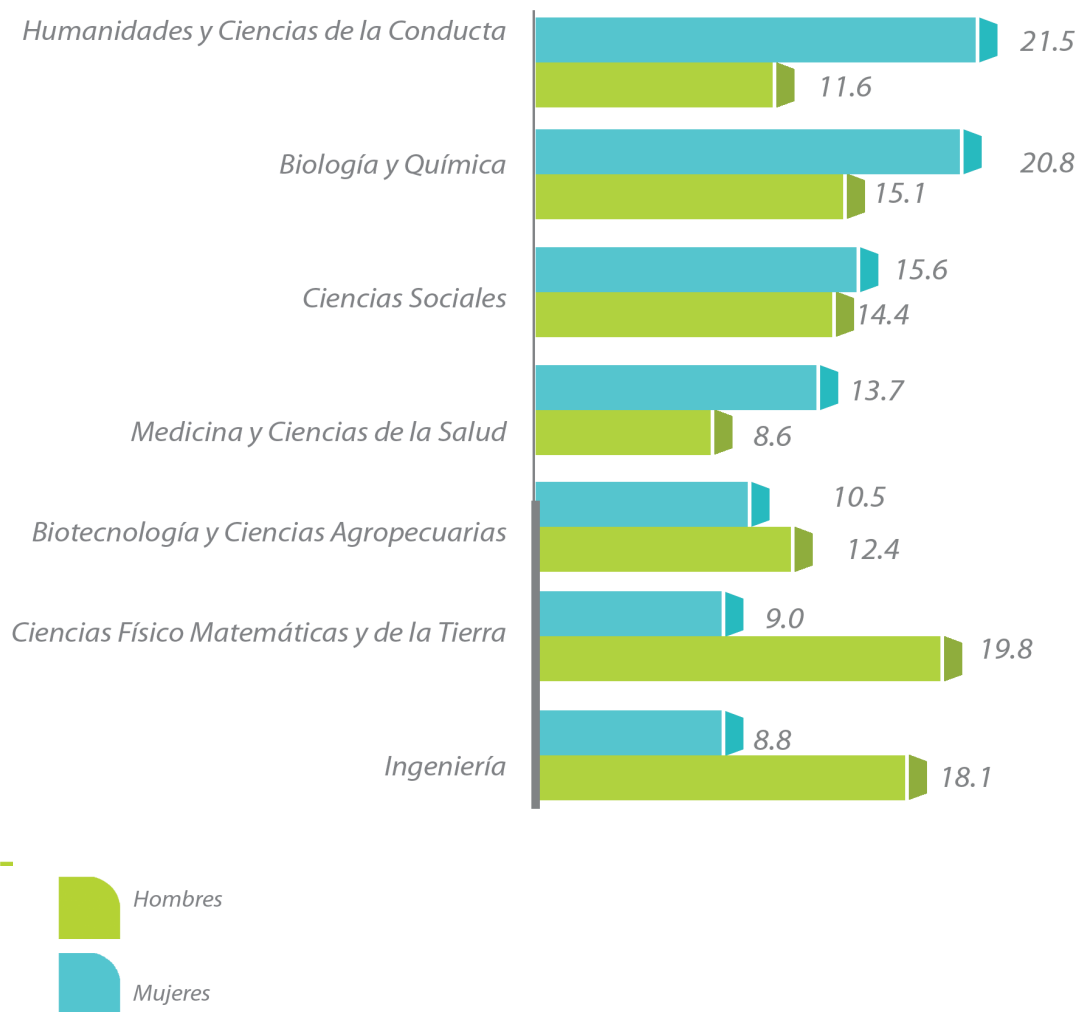


Fuente: CONACYT (2013).

Una proporción superior al 40% de las investigadoras del SNI se concentra en las áreas de Humanidades, Ciencias de la Conducta, Biología y Química. Mientras que para los investigadores una proporción similar se especializa en las áreas de Ciencias Físico Matemáticas, y de la Tierra e Ingeniería (Gráfica 18).

Gráfica 18.

Distribución porcentual de los miembros del Sistema Nacional de Investigadores, por sexo según área de especialización, 2012



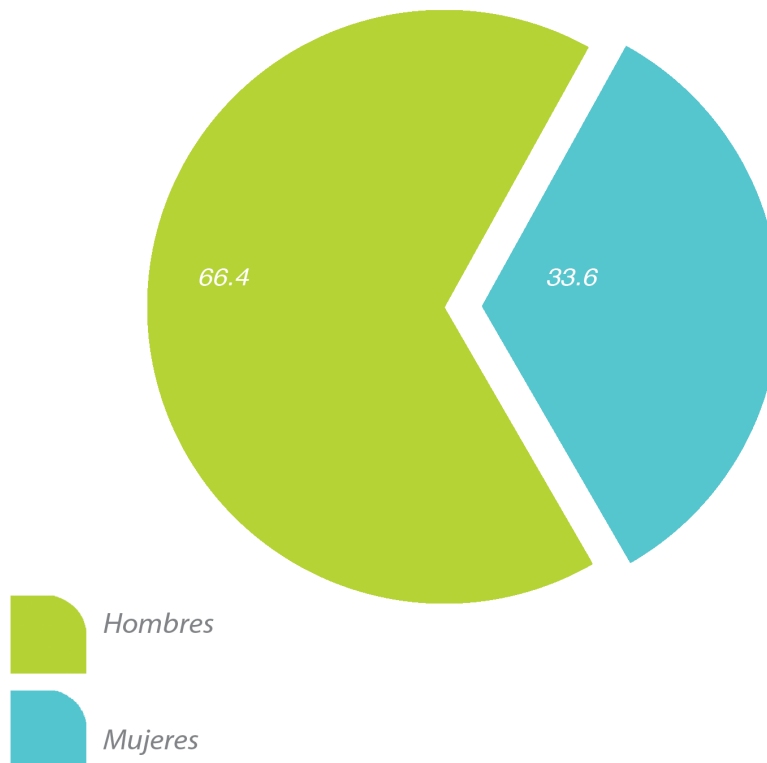
Fuente: CONACYT (2013).

El otro reto importante que enfrentan las mujeres es el de superar las desigualdades ya que las posiciones de toma de decisión están masculinizadas. En cuanto a la esfera política, la mujer está insuficientemente representada por lo que se deben eliminar los obstáculos políticos y sociales que propician esta situación. Se debe favorecer su participación activa en los niveles de la elaboración de políticas y la adopción de decisiones, tanto en la educación superior como en la sociedad (UNESCO, 1998).

En 2005 la representación femenina en el Senado de la República fue de 21.1%, se incrementó a 23.4% en 2010 y llegó a 33.6% en 2013. En el Congreso de la Unión las cifras correspondientes fueron 23.6%, 27% y 36.8 por ciento respectivamente, superando actualmente el porcentaje recomendado internacionalmente, que es de 30%. Cabe señalar que la LXII Legislatura fue electa después de la sentencia SUP-JDC-12624/2011 del Tribunal Electoral Federal, que establece los criterios aplicables para el registro de candidaturas a distintos cargos de elección popular, así como cuotas de género.

Gráfica 19.

Distribución porcentual de las senadurías de la LXII Legislatura, según sexo, 2013

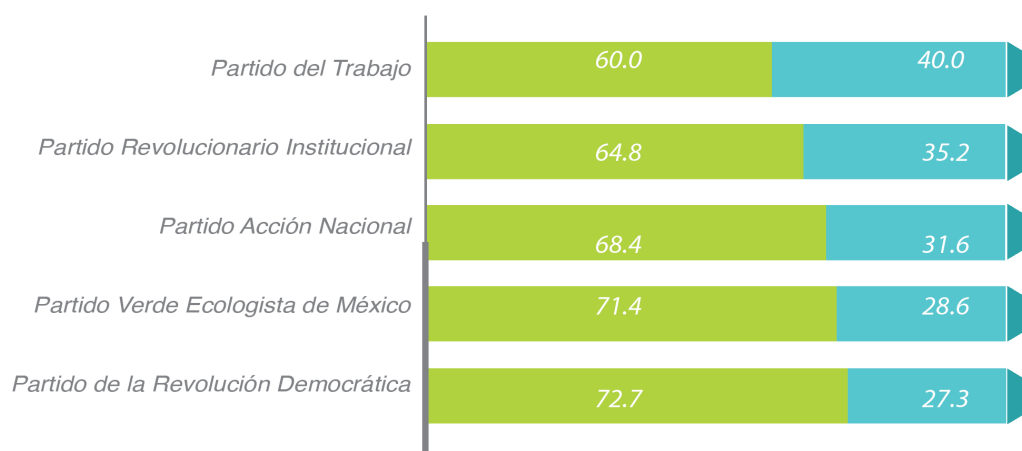


Fuente: LXII Legislatura del Senado de la República (2013).

La LXII Legislatura del Senado de la República está integrada por cinco grupos parlamentarios, y en todos ellos predominan los varones. El Partido del Trabajo tiene proporcionalmente mayor representatividad de mujeres (40%). Por su parte, el Verde Ecologista de México y el de la Revolución Democrática son los que muestran más baja participación femenina, ya que en ambos casos la cifra es inferior a 30%. Quienes no pertenecen a grupo alguno son solamente dos mujeres.

Gráfica 20.

Distribución porcentual de las senadurías de LXII Legislatura, por grupo parlamentario, según sexo, 2013



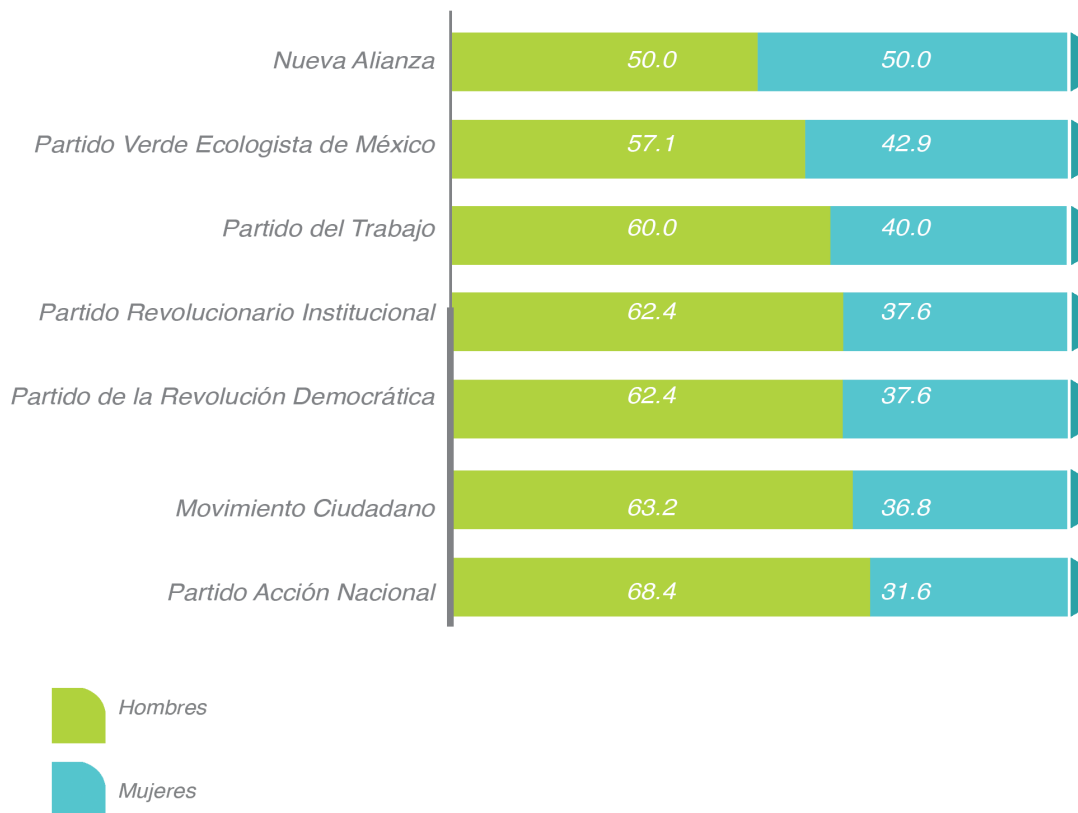
Fuente: LXII Legislatura del Senado de la República (2013).

La participación femenina en el Congreso de la Unión ha sido ligeramente mayor (3.2 unidades porcentuales) que en el Senado de la República, pues aquí las mujeres alcanzan 37%, sin embargo, la brecha en cuanto a la proporción de hombres (63%) prevalece amplia: 26 puntos.

En la LXII Legislatura del H. Congreso de la Unión destaca el grupo parlamentario del partido Nueva Alianza como el único con equilibrio de género entre quienes lo conforman (con 5 mujeres y 5 hombres), a éste le siguen el Verde Ecologista de México y del Trabajo, en los que, en ese orden, 42.9 y 40% de sus diputaciones corresponden a mujeres. Cabe mencionar que en los demás grupos parlamentarios la representación femenina está entre 32 y 38%.

Gráfica 21.

Distribución porcentual de las diputaciones de la LXII Legislatura, por grupo parlamentario según sexo, 2013



Fuente: LXII Legislatura de Diputados de la República (2013).

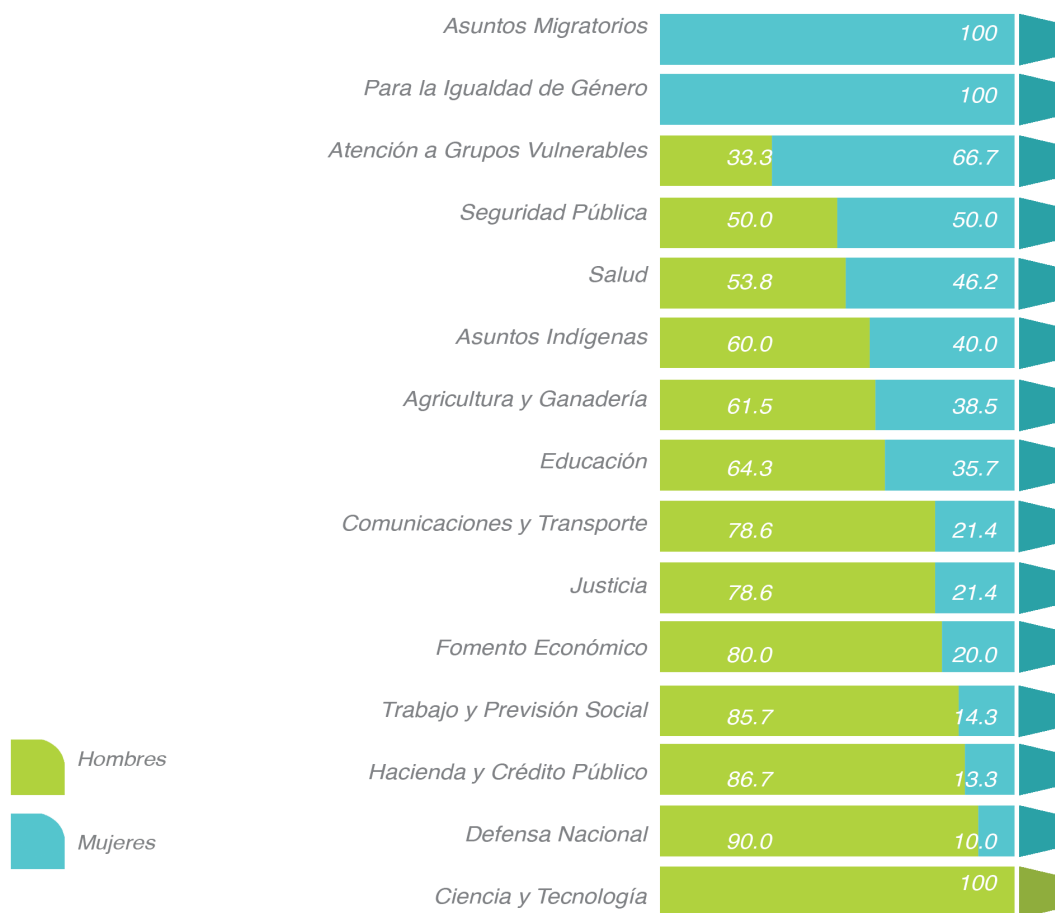
En la Cámara de Senadores hay un total de 62 comisiones ordinarias, de las cuales 19 están presididas por mujeres y 43 por hombres; es decir, la distribución proporcional es de 31 y 69%, respectivamente. Entre las comisiones encabezadas por mujeres se encuentran las de Administración, Agricultura y Ganadería, Anticorrupción y Participación Ciudadana; Asuntos Fronterizos (del sur y del norte), Indígenas y Migratorios; Atención a Grupos Vulnerables, Autosuficiencia Alimentaria, Ciencia y Tecnología, Comercio y Fomento Industrial, Comunicaciones y Transportes, Educación, Energía, Juventud y Deporte, Igualdad de Género, Protección Civil, Seguridad Pública, Salud, Turismo, Vivienda y aquella para combatir la trata de personas.

En la Cámara de Diputados hay 56 comisiones ordinarias, y la representación porcentual femenina es menor que en el senado, ya que sólo 13 mujeres (23%) ocupan el puesto de dirigente de alguna de ellas. Por su parte, la mayoría (43) se encuentra lideradas por un hombre, equivalente a una proporción de 77%.

Las comisiones están conformadas por un número variable de integrantes (entre 3 y 15 en las comisiones seleccionadas en la Gráfica), es importante analizar la distribución de las ordinarias del Senado de la República según sexo. Vale la pena advertir que la de Asuntos Migratorios (con 3 integrantes) y aquella para la Igualdad de Género (con 10) se encuentra representadas en su totalidad por mujeres. También en la relativa a la de Atención a Grupos Vulnerables, el sexo femenino posee la mayor proporción (67%), ya que de sus 6 elementos, 4 son mujeres. Y en el otro extremo, en la referente a Ciencia y Tecnología, todos (5) son hombres. Destaca que sólo en una de las seleccionadas (Seguridad Pública) hay equilibrio entre mujeres y hombres, pues en las otras 10 comisiones el predominio es de los varones, con diferencias porcentuales que van desde los 7.6 puntos (en la de Salud) hasta los 90 (en la relativa a Defensa Nacional, donde hay 9 hombres por sólo una mujer).

Gráfica 22.

Distribución porcentual de las comisiones ordinarias seleccionadas del Senado, según sexo de quienes las integran, 2013



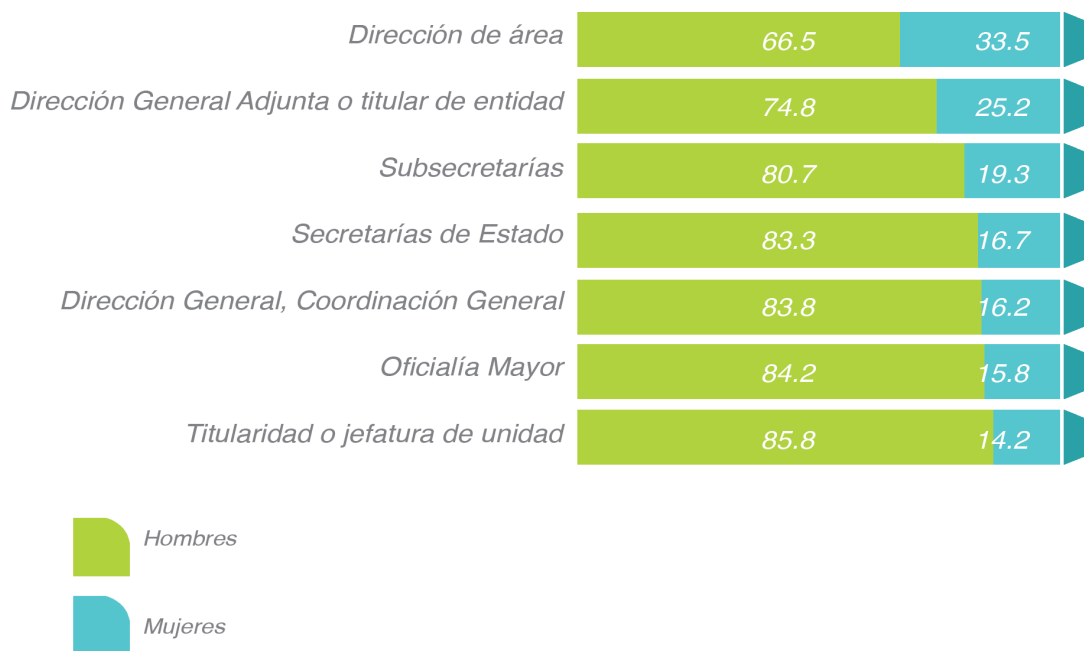
Fuente: LXII Legislatura del Senado de la República (2013).

En las 16 comisiones ordinarias seleccionadas en el H. Congreso de la Unión hay participación femenina, aunque en diferentes proporciones. Por ejemplo, en la correspondiente a Igualdad de Género el total de sus integrantes (25) son mujeres. Cabe mencionar que en otras dos (Atención a Grupos Vulnerables y Salud) también son mayoría (83 y 60%, respectivamente) y en las de Asuntos Migratorios, Justicia, Educación Pública y Asuntos Indígenas tienen también una participación significativa, que fluctúa entre 41 y 44%. En cambio, en las restantes los hombres son mayoría. Tanto los congresos estatales como la Asamblea Legislativa del Distrito Federal están integrados mayoritariamente por hombres, las proporciones varían desde 57.1% en Tabasco hasta 92.9% en Oaxaca. En 13 estados, la cifra de mujeres no llega al 20%.

La distribución de las personas empleadas en la Administración Pública Federal está todavía masculinizada, pues en cuanto al ejercicio de los puestos de mando en las diferentes instituciones en la clasificación de estos siete cargos graficados, el dominio de los hombres es evidente: no hay ninguno cercano al equilibrio. La mayor participación femenina se da en las direcciones de área, donde de cada 100 titulares, 34 son mujeres. En todas las demás la proporción de los varones es más alta todavía, desde 75 de cada 100 encabezando alguna dirección general adjunta u otra entidad, hasta 86 titulares o jefes de unidad.

Gráfica 23.

Distribución porcentual de quienes tienen puesto de dirección en la Administración Pública Federal, por nivel del cargo según sexo, 2013

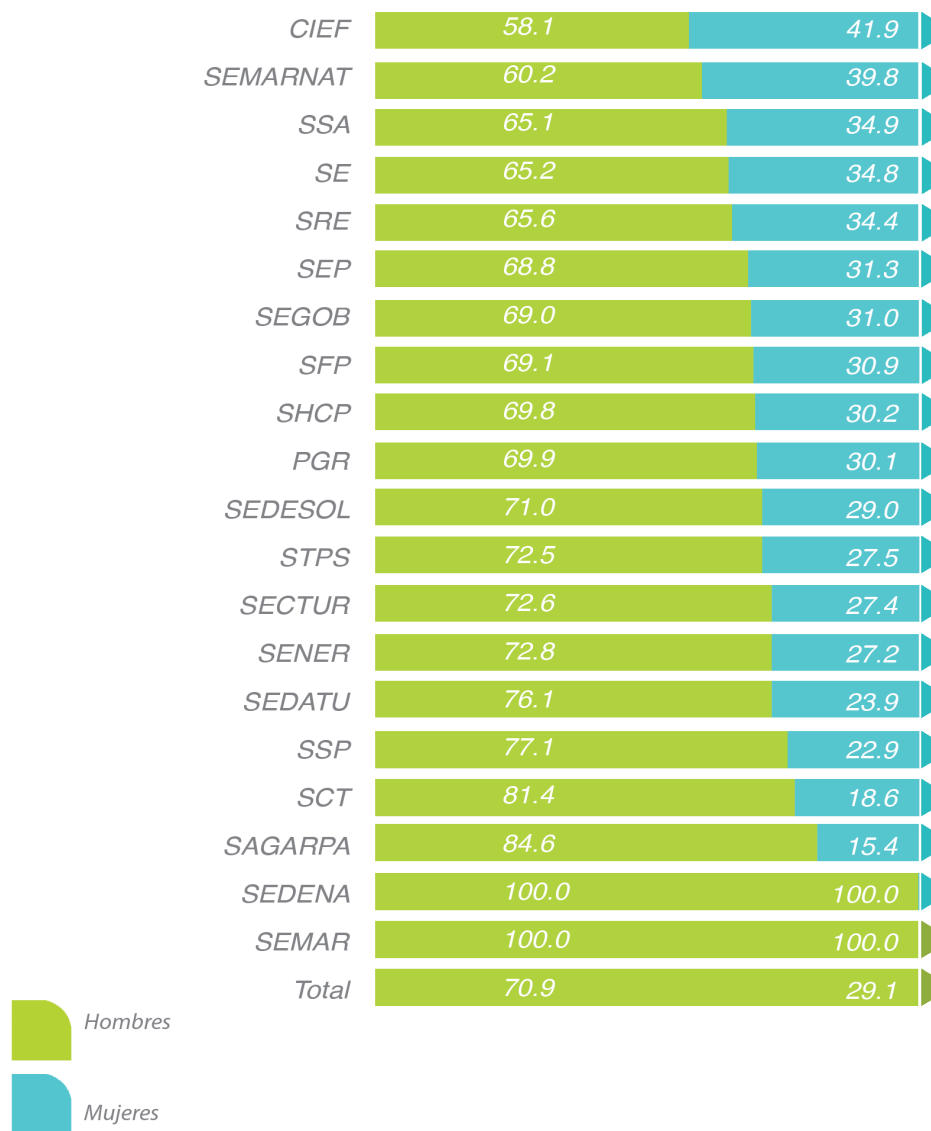


Fuente: LXII Legislatura del Senado de la República (2013).

Son hombres quienes ejercen la mayoría de los puestos de mando en las instituciones de la Administración Pública Federal (APF). En la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA) y en la Secretaría de Marina (SEMAR) la totalidad de los mandos son hombres. Existe mayor participación femenina en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (CJEF) y en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), donde de cada 10 plazas titulares (direcciones de mando) 4 son ocupadas por mujeres.

Gráfica 24.

Distribución porcentual de los mandos de dirección en la Administración Pública Federal, por Secretaría según sexo, 2013



Fuente: IFAI. Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos (2013).

Como se puede apreciar con las estadísticas, las diferencias entre los sexos quedan marcadas por un conjunto de oposiciones que son la base de la organización social, la división de roles y papeles, basados en la diferencia sexual y que representan lo masculino y femenino.

En las universidades la situación no es muy diferente ya que los mandos superiores están ocupados de manera preponderante por hombres, lo cual tiene consecuencias adversas para las académicas que se reflejan en desigualdades en los contratos colectivos de trabajo y en la falta de facilidades para poder equilibrar su doble jornada.

De acuerdo con Bourdieu (1996), las construcciones sociales de la masculinidad y la feminidad son hábitos que propician las relaciones de poder y un orden social que se define como una inmensa máquina simbólica fundada en la dominación masculina. La organización universitaria forma parte de este gran orden social donde muchas mujeres desean la igualdad y otras siguen siendo cómplices del sistema masculino de dominación. Lo importante es que ya se aceptó el reto y se trabaja en él, como la única forma de vencer el obstáculo.

Conclusiones

El concepto de género ha sufrido cambios a lo largo del tiempo y su importancia radica en ayudar a comprender y hacer visibles las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres. Las diferencias biológicas entre estos no han cambiado y sin embargo, los papeles sociales que se les exigen varían según la sociedad y la época. Así se imponen socialmente roles, responsabilidades, expectativas, aptitudes y posibles conductas de uno u otro sexo.

Las instituciones de educación superior tienen el compromiso de contribuir al desarrollo nacional no sólo a través de la formación de recursos humanos, sino también como generadora de efectos multiplicadores, por lo que los logros que tengan respecto a la equidad de género impactarán en los diversos ámbitos de la sociedad. Para ello deberán dedicar esfuerzos para institucionalizar y hacer transversal la perspectiva de género en sus estructuras y no quedarse en el simple hecho de incluir algunas temáticas en sus planes de estudio o tener espacios y programas de investigación del tema de género.

En el ámbito de la educación se puede decir que se ha fortalecido la participación y promoción del acceso de las mujeres, inclusive en la enseñanza superior. Sin embargo, todavía existen obstáculos de índole socioeconómica, cultural y política, que impiden su acceso e integración efectiva.

Muchas de las desigualdades que prevalecen entre mujeres y hombres se asocian a la histórica división del trabajo para el mercado y el trabajo doméstico, o para la reproducción material de los hogares. La autonomía económica da la pauta a otros tipos de autonomía y empoderamiento para la toma de decisiones, tales como el libre ejercicio de la ciudadanía, la participación política y el pleno acceso al goce de los derechos humanos.

Las tendencias en la participación laboral femenina muestran un crecimiento sostenido y significativo durante los últimos 30 años. No obstante, la reorganización de los hogares y las políticas de conciliación no han evolucionado en la misma medida. Países con niveles de desarrollo humano y social mayores al de México, y con economías de tamaño similar a la nuestra, han instrumentado

mecanismos de soporte y conciliación para dar respuesta a las necesidades cada vez más apremiantes de las mujeres y con ello contribuir a su desarrollo y al de sus familias.

Difícilmente se lograrán condiciones de igualdad para las mujeres con respecto a los hombres si no se actúa para reducir las brechas en la participación laboral, la segregación ocupacional y la discriminación salarial por motivos de género. Los resultados derivados del análisis de la información laboral, muestran que los niveles de discriminación en el ingreso son casi el doble en comparación con los resultados que han arrojado análisis tradicionalmente utilizados.

En el plano de la inserción laboral, es necesario construir desde los procesos educativos las condiciones que propicien la inserción de las mujeres en carreras no tradicionales, así como proveer las políticas necesarias para incrementar su liderazgo empresarial. Conforme se logren condiciones de igualdad en el trabajo, será posible el acceso a la seguridad social y a sus beneficios en el corto y largo plazo. Aunadas a estas medidas, resulta primordial seguir construyendo el cambio cultural para lograr una distribución más equitativa del trabajo doméstico no remunerado.

Por otro lado, es imprescindible la generación de información que permita elaborar análisis del empleo remunerado y no remunerado, con el fin de respaldar la elaboración de políticas públicas encaminadas a la igualdad entre mujeres y hombres y que promuevan la conciliación entre la vida laboral y familiar. Esto es importante no sólo para las mujeres, sino para el sistema económico y social.

Es necesario insistir en la creación de mecanismos que promuevan y apoyen la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, tales como la creación de más guarderías tanto en el sector público como el privado; escuelas de horario prolongado; legislación a favor del mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres; respeto a los horarios de trabajo, y sobre todo, propiciar un clima laboral libre de discriminación por sexo.

Referencias bibliográficas

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2011). Estadística de educación superior. Consultado en: www.anuies.mx.
- Ashmore, R. D. (1990). Sex, Gender and the Individual. Handbook of Personality. Theory and Research, Nueva York: Guilford Press.
- Bem, S. L. (1981a). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing source. *Psychological Review*, (88), 354.-364
- Bem, S. L. (1981b). The BSRI and gender schema theory: A reply to Spence and Helmreich. *Psychological Review*, (89), 369-371.
- Bonder, G. (1998). Estudios de la mujer en América Latina, Consultado en: <http://www.ciudaddemujeres.com/articulos>
- Bourdieu, P. (1996). La dominación masculina. La Ventana. Revista de Estudios de Género. Universidad de Guadalajara. México, (3), 7-95.
- Buquet, A. (2005). Panorama actual de los centros, programas y áreas de estudios de la mujer y de género en instituciones de educación superior. En E. Bartra, M. Goldsmith y G. Careaga (comps.), *Estudios feministas en América Latina y el Caribe*. México, DF: Ed.UAM/ UNAM-PUEG, 265-278.
- Buquet, A., Cooper, J., Rodríguez, H. y Botello, L. (2006), Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía, En A. Buquet, (2005), *Panorama actual de los centros, programas y áreas de estudios de la mujer y de género en instituciones de educación superior en México*, Recuperado en: <http://www.pueg.unam.mx/images/equidad/investigacion/eiradi2006.pdf>
- Cámara de Diputados. LXII Legislatura de Diputados de la República (2013). Consultado en: http://sitl.diputados.gob.mx/LXII_leg/info_diputados.php
- Centro Interuniversitario de Desarrollo (2007). Educación Superior en Iberoamérica- Informe. Consultado en: <http://www.cinda.cl/wp-content/uploads/2014/02/Informe-Educaci%C3%B3n-Superior-2007.pdf>
- Comisión Europea (2011). Informe Anual del Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Consultado en: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/AR-ES.pdf>
- Comisión Europea (2004). Guía básica para la introducción del enfoque de género en el proyecto ITUN, Programa Equal, 2004. Euskadi: Autor.

- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2013). Anexos estadísticos Consultado en: <http://www.siiicyt.gob.mx/siiicyt/cms/paginas/IndCientifTec.jsp>
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Deaux, K. y Lewis, L. L. (1984). Structure of gender stereotypes interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, (46), 991-1004.
- De Barbieri, T. (1992). Sobre la categoría de Género. Una introducción teórica metodológica, *ISIS Fin de Siglo, Género y Cambio civilizatorio*. Ediciones de las mujeres (17), 147-178.
- Díaz, R., Rivera, S. y Sánchez, R. (2001), Rasgos Instrumentales (masculinos) expresivos (femeninos) normativos (típicos e ideales) en México, *Revista Latinoamericana de Psicología*, (33), 131-139.
- Diekmann, A. B. y Eagly, A.H. (1999). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, (26), 1171 - 1188.
- Eagly, A. H. (1987). Sex differences in social behavior: A social-role interpretation. Hillsdale, Nueva Jersey: Erlbaum
- Encuesta Nacional y Seguridad Social (2009). Consultada en: http://centro.paot.org.mx/documentos/inegi/concep_eness09.pdf
- Hegelson, V.S (2002). Sex Differences in Coping Behavior: A Meta-Analytic Review and an Examination of Relative Coping. *Pers Soc Psychol Rev* (6), 2-30.
- Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos (2013). IFAI. Consultado en: http://consultas.ifai.org.mx/buscador_ifai/buscar.do?queryStr=IFAI.%20Instituto%20Federal%20de%20Acceso%20a%20la%20Informaci%20n%20y%20Protecci%20n%20de%20Datos%20de%202013
- Instituto Nacional de las Mujeres (2001). INMUJERES Institucionalización de la Perspectiva de Género. Consultado en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100803.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2012). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Consultada en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/consulta.asp?p=27608&c=27221&s=est&cl=4#>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2011). Censos de Población y Vivienda, 1960, 1970, 1990, 2000 y 2010. México: Autor. Lamas, Martha (2007). Miradas feministas sobre las mexicanas del siglo XX. México. FCE. Conaculta.
- Kolb, D., Rubin, I. y McIntyre, J. (1999). Psicología de las organizaciones: problemas contemporáneos. México: Prentice Hall.
- Millet, K. (1995). Política Sexual. Colección Feminismos Madrid. En Osborne, R. y Molina, C. Evolución del concepto de género. *Empiria. Revista de metodología de las Ciencias Sociales*, España, 147-182
- Morley, L. (1999). El techo de cristal o jaula de hierro. Las mujeres en el medio académico del Reino Unido. En M. Bealusteguigoitia y A. Mingo (eds.), Géneros prófugos. Feminismo y educación. México: Paidós/UNAM-CESU, PUEG/ Colegio de la Paz Vizcaínas, 349-368.
- Moya, M., Navas, L., y Gómez, B.C. (1991). Escala sobre la ideología del rol sexual. *Actas del Congreso de Psicología Social de Santiago de Compostela*, 554-566.
- Organización Internacional del Trabajo (2011). Panorama Laboral 2011. América Latina y el Caribe. Consultado en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_180288.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2012). Panorama Laboral 2011. América Latina y el Caribe. Consultado en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_195884.pdf
- Palomar, C. (Octubre, 2004). La Política y Género en la Educación Superior. Congreso Latinoamericano. Cd. De México.
- Papadópulos, J. y Radakovich, R. (2005). Comparative study of Higher Education and gender in Latin America and the Caribbean. Consultado en: http://www.cned.cl/public/Secciones/SeccionRevistaCalidad/doc/52/CSE_resumen520.pdf
- Plan de Nacional de Desarrollo 2013-2018 Disponible: <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>
- Plataforma de Acción de Beijing (1995). Consultado en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>
- Programa sectorial de educación 2013-2018 Consultado en: http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/4479/4/images/PROGRAMA_SECTORIAL_DE_EDUCACION_2013_2018_WEB.pdf
- Rivera, E. (julio-diciembre, 2003). Género y Universidad. Una aproximación al estudio de las académicas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Colección pedagógica universitaria, (40), 1-18.
- Schiebinger, L. y Gilmartin, S.K. (2010). Housework is an Academic Issue. *Academe* 96 (1), 39-44.
- Senado de la República. LXII Legislatura del Senado de la República (2013). Consultado en: <http://www.senado.gob.mx/?ver=int&mn=9&sm=2&str=T>
- Tarrés, M. L. (Febrero, 1996). Notas sobre los programas de estudios de género y de la mujer en el México de los noventa, ponencia presentada en UNAM-PUEG, México.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (1998a). La educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción. Consultado en: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (1998b). Ejes Transversales de la Educación. Consultado en: <http://www.ejestransversales.com/>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization /Institución Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2006). Informe Sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005. La Metamorfosis de la Educación Superior. Caracas: Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC).
- Unger, R. K. (1994). Los reflejos imperfectos de la realidad: La psicología construye los roles sexuales. En R.T. Hare-Mustin y J. Marecek (Dir.): Marcar la diferencia. Psicología y construcción de los sexos. Barcelona: Herder, 129-180
- UNICEF y OIT. (2013) Supporting workers with family responsibilities: connecting child development and the decent work agenda. Ginebra. Consultado en: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/>

publication/wcms_217181.pdf Vásconez, A. (2010). Crisis y modelo de crecimiento: el lugar del orden de género en el orden económico, en Sanchís (comp.), Aportes al debate del desarrollo en América Latina. Una perspectiva feminista, Red de Género y comercio, ONU Mujeres, Uruguay, 2010. Consultado en: <http://www.generoycomercio.org/areas/capacitacion/Aportes-al-debate.pdf>

Wenneras, C. y Wold, A. (1997). Nepotism and Sexism, Peer-Review, *Nature* (3), 341-343.

Winstead, B. A. y Derlega, V. J. (1993): Gender and close relationships: An introduction. *Journal of social issues*, (49), 1-9. Worrell, J. (1993). Gender in close relationships: Public Policy vs. Personal Prerogative. *Journal of social issues*, (49), 203 -218.

Capítulo **II**

Derechos humanos de las mujeres

"Las mujeres tienen derecho al completo e igual goce de todos sus derechos humanos y a ser libres de cualquier forma de discriminación"

(ONU-Mujeres, CEDAW)

Introducción

La pregunta obligada: ¿a qué se refiere éste concepto contemporáneo?

El reconocimiento legal de los derechos humanos de las mujeres, quienes representan más de la mitad de la población mundial, es relativamente reciente, ya que hasta la mitad del siglo XX no habían sido reconocidos como tales y menos a nivel formal. Fue hasta después de la Segunda Guerra Mundial cuando la comunidad de países se empezaron a interesar en los derechos de las personas, a través de un proceso de humanización, a partir del cual las mujeres han resultado particularmente beneficiadas.

El objetivo de este capítulo es hacer un repaso de los principales avances y conceptos relacionados con el tema de derechos humanos de las mujeres. Por lo mismo, es necesario empezar por definir aspectos fundamentales como: ¿Qué son los derechos humanos?; para la ONU, son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles (Naciones Unidas Derechos Humanos, 2002).

En teoría, no habría necesidad en diferenciar derechos de las mujeres y de los hombres, sin embargo, las continuas violaciones que sufren las mujeres en función de su género, así como necesidades y funciones específicas, como la reproductiva y la maternidad, han tenido como consecuencia la necesidad de reconocer y proteger los derechos de más de la mitad de la población mundial.

Estos derechos humanos de las mujeres, deben entenderse como un concepto dinámico, que se enriquece y modifica continuamente. Para Soledad García Muñoz, los derechos humanos de las mujeres se definen como: “El derecho inherente y universal de cada mujer del mundo a vivir una vida libre de discriminación y libre de violencia, siendo dueña de su cuerpo y de su mente, gozando de autonomía sexual y reproductiva; tanto en el ámbito público, como en el privado; tanto en tiempos de paz, como de guerra. Estos derechos, a su vez, un requisito indispensable para el disfrute efectivo por las mujeres de la integralidad de los derechos humanos”.

Derecho a la igualdad entre hombres y mujeres

De acuerdo a Susana Pedroza en su libro *El derecho de la igualdad entre hombres y mujeres* (2014), a manera de antecedentes del derecho de igualdad en diferentes países y épocas, se tiene que:

La sociedad egipcia (2700-2600 a.C.), se concebía a sí misma como: “la unión de todos los individuos bajo un derecho único, igual para todos”. No había tutela de varones sobre mujeres. Éstas podían, después de contraer matrimonio, ser propietarias, comparecer como testigos, ser parte de procesos, acceder a cargos públicos, escribir, etc.

Posteriormente, en el Código de Hammurabi (1728 a.C.), debido a la necesidad de asegurar cierta igualdad jurídica, se regulaba el divorcio y se consideraban compensaciones económicas, pero finalmente se favorecía al hombre y a la mujer se le exigía una “conducta decente”.

En Atenas (508 a.C.), todos los ciudadanos, incluidas las mujeres, podían participar por igual de las funciones públicas, donde se garantizaba igualdad jurídica, libertad de expresión e igualdad de derechos públicos. Posteriormente, entre los siglos IV-I , se les permitió comprar, vender mercancía y propiedades, hipotecar sus bienes, conceder y obtener préstamos, heredar y ser heredadas, trabajar, educarse, entre otros varios derechos. En Roma, tenían independencia social y económica, pero estaban sometidas a la autoridad de un varón.

Esto avala la inexistencia de una igualdad jurídica, por cientos de años. En 1730, Mary Astell planteó la cuestión de saber “por qué si todos los hombres nacen libres, todas las mujeres nacen esclavas”. En la mitad del siglo XVIII se excluyó a la mujer de la participación directa en la agenda política y no tenía capacidad de presentar denuncias por agresiones. Paradójicamente, en este siglo, se definió el principio de igualdad, pero la mujer fue excluida del mismo.

Lo anterior se puede observar en la declaración de los Derechos del Hombre y Ciudadano de la Revolución Francesa (1789), así como en las declaraciones de Independencia y Constitución de Estados Unidos de América (1776 y 1787, respectivamente). De hecho en la mayoría de los textos constitucionales de todo el mundo se excluyó a la mujer, ya que sólo se hacía referencia al hombre.

En 1791, Olympe de Gouges, redactó la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadanía, ya que consideró que la declaración de 1789 del “Hombre y Ciudadano”, no abarcaba las necesidades femeninas, su lema fue: “si una mujer puede subir al cadalso, debe tener derecho a subir a la tribuna”. En 1792, Mary Wollstonecraft, publica Vindicación de los derechos de la mujer, donde se rebate la idea de que la subordinación de la mujer sea natural o inevitable, sino que es histórica y cultural. Las mujeres nacen como seres humanos, pero las hacen “femeninas” y las hacen inferiores, debido a una educación deficiente.

En todas las constituciones del siglo XIX, tanto en México como en otros países, se excluye a la mujer, se usa un lenguaje masculino y las mujeres carecen de derechos civiles o políticos.

El 8 de marzo de 1857 (aunque hay quienes dicen que fue el 25 de marzo de 1911), obreras textiles de Nueva York realizan una huelga en demanda de condiciones laborales justas, pero fueron reprimidas y posteriormente asesinadas, en su mismo lugar de trabajo. Este es el hecho que marca la pauta para la celebración del Día Internacional de la Mujer.

En el caso de México el derecho de igualdad entre mujeres y hombres, ha tenido una evolución paralela a lo acontecido a nivel internacional.

En 1859 Benito Juárez, promulga la Ley de Matrimonio Civil, que establece aspectos que hacen imposible la igualdad, como el caso de la Epístola de Melchor Ocampo, donde se define el papel de la mujer como una especie de sierva, con la costumbre de añadir a los apellidos de la mujer los del hombre, antecidos por el “de”. Durante el porfiriato existe el antecedente de la publicación del Reglamento para Escuelas Primarias y Secundarias de Niñas, en 1878.

A partir del siglo XX, con las movilizaciones femeninas para exigir su voto y acceder a cargos públicos. En 1916 se llevó a cabo en Mérida, Yucatán, el Primer Congreso Feminista. En el estado de

Tabasco se reconoce el derecho a votar y ser votadas en cargos de elección popular. Sin embargo, los constituyentes mexicanos de 1917 establecieron que “en los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece”, lo que significa una exclusión de la mujer. No fue hasta la reforma del 10 de junio de 2011 que se publicó en el Diario Oficial de la Federación, lo siguiente: “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”.

Es interesante mencionar que en materia de igualdad laboral, México fue uno de los primeros países en considerar un derecho fundamental para la mujer en el artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917 — al igual que la Constitución alemana de Weimar, de 1919, artículo 109— la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

En 1945 la Carta de las Naciones Unidas, señala que uno de sus objetivos es la igualdad de derechos de hombres y mujeres, posteriormente se emite la Declaración Universal de Derechos Humanos donde se determina que “los derechos humanos son un patrimonio universal que debe pertenecer por igual a mujeres y a hombres”. En 1946 México publica una reforma al artículo 3o., en lo relativo a educación, donde se señala que uno de los criterios de la educación será “evitar privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos...” En 1948 se emite la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer, en vigor en México hasta 1954, donde los estados americanos otorgan a la mujer los mismos derechos civiles que al hombre.

En México el 17 de octubre de 1953 se reforma el artículo 34 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, y en 1954 se modifica la Ley Electoral para reconocer a la mujer, el derecho al voto y ser votadas, para así acceder a cargos públicos de elección popular. La primera diputada federal fue Aurora Jiménez de Palacios. Las primeras senadoras fueron María Lavalle Urbina y Alicia Arellano Tapia.

Sin embargo, a la fecha, y a pesar de las dos reformas constitucionales, la realidad de nuestro país nos indica condiciones distintas, en diversos ámbitos, por lo que es necesario se prevenga, sancione y repare toda forma de discriminación, entre otras muchas acciones necesarias.

Principio de no discriminación

El principio de no discriminación está ligado al de igualdad, ya que éste último implica la no discriminación (Pedroza, 2014). Discriminación no es lo mismo que violencia, pero la primera da lugar a la segunda en formas específicas de actuar (Hartog, 2004).

El principio de no discriminación se ha venido incorporando a las constituciones del mundo, para proteger el derecho de igualdad.

La discriminación es un trato injustificadamente diferente. Ésta tiene consecuencias tanto a nivel psicológico, como moral, tales como la pérdida de autoestima, sentimiento de inferioridad, frustración,

impotencia. A nivel jurídico provoca el menoscabo o anulación de derechos y libertades fundamentales de las personas.

Antecedentes internacionales, regionales y nacionales (ONU, OEA, México)

Una recapitulación histórica acerca de los principales antecedentes internacionales, regionales y nacionales, que han impactado sobre los aspectos de igualdad y discriminación:

1979, las Naciones Unidas adoptan la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). Complementada por su Protocolo Facultativo en 1999 y en 1993 con la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, que establece los fundamentos para la adopción de una convención en la materia, de carácter universal. Esta adopción marcó un hito universal, ya que reconoce la aplicación del concepto de *derechos de las mujeres*, tanto en el ámbito público como en el privado, de las relaciones interpersonales o familiares.

1993, en Viena, la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, establece un hito conceptual para los derechos humanos en general y de las mujeres en particular. Para los primeros, establece su universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos, para todas las personas, sin discriminación circunstancial, como el sexo/género. Para las mujeres, estableció la superioridad de sus derechos humanos, por encima de la diversidad cultural, que con frecuencia niega estos derechos a las mujeres. Una consecuencia directa fue la adopción de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres de Naciones Unidas.

1994, en El Cairo, Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, reconoció los derechos sexuales y reproductivos de las personas.

1995, en Beijing, IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, donde los 191 estados participantes ratificaron que “los derechos humanos de las mujeres, son derechos humanos” y se obligaron a adoptar diversas medidas para garantizarlos. Los resultados de esta conferencia son evaluados cada cinco años, la última vez fue en Nueva York 2010 y son conocidos como Beijing +15. En el 2015 será la revisión Beijing +20.

ONU Mujeres (UN Women, n.d)

Es en julio de 2010, que la Asamblea General de las Naciones Unidas crea el organismo de ONU Mujeres, la entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de Género y el facultamiento de las mujeres.

Al hacerlo, se dio un paso histórico en la aceleración de los objetivos de la Organización en materia de igualdad de género y otorgamiento de poder a las mujeres.

La creación de ONU Mujeres se produjo como parte de la agenda de reforma de la ONU, que reúne a los recursos y mandatos para un mayor impacto. Su objetivo es combinar y aprovechar el trabajo de cuatro componentes del sistema de las Naciones Unidas que se centran exclusivamente en la igualdad de género y el facultamiento de las mujeres:

- División para el Adelanto de la Mujer (DAW)

-
-
- Investigaciones y Capacitación Internacional para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)
 - Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI)
 - Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)

Las principales funciones de ONU Mujeres son:

- Apoyar a las entidades intergubernamentales, como la Comisión de la Condición de la Mujer, en su formulación de políticas, estándares y normas mundiales.
- Ayudar a los Estados Miembros para implementar esos estándares, dando cuando sea necesario apoyo técnico y financiero adecuado a los países que lo soliciten y para forjar alianzas eficaces con la sociedad.
- Hacer al sistema de las Naciones Unidas responsable de sus propios compromisos en materia de igualdad de género, incluida la vigilancia periódica del progreso de todo el sistema en conjunto.

ONU Mujeres, que entró en funciones en enero de 2011, fue creada para hacer frente a estos desafíos. Es un defensor dinámico y fuerte de las mujeres y las niñas, al darles una voz poderosa en los ámbitos mundial, regional y local.

Este organismo apoya a los Estados Miembros de la ONU en el establecimiento de normas de alcance mundial para lograr la igualdad entre los géneros y colabora con los gobiernos y la sociedad civil en el diseño de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para llevar a la práctica esas normas. Apoya la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en todos los aspectos de la vida, en particular en cinco esferas prioritarias, a saber: el aumento del liderazgo y la participación de las mujeres; el fin de la violencia contra las mujeres; la participación de las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad; el aumento del empoderamiento económico de las mujeres; y la consideración de la igualdad entre los géneros como elemento fundamental de la planificación del desarrollo y la presupuestación en cada país. ONU Mujeres también coordina y promueve la labor del sistema de las Naciones Unidas para promover la igualdad entre los géneros.

Organismos y legislación en México

De acuerdo con Pedroza (2014), la situación que prevalece en el país, es que los principales organismos encargados de brindar protección al derecho de igualdad entre mujeres y hombres, no cuentan con una forma sistemática, sino que se encuentran distribuidos.

De entrada, cada institución cuenta con sus propios órganos internos de control (contralorías). Éstos cuentan con facultades para recibir y tramitar quejas y denuncias originadas por el incumplimiento de obligaciones u omisiones de servidoras(es) públicos, tramitar inconformidades, dar seguimiento a mecanismos de participación ciudadana, llevar todos los registros de los asuntos de su competencia, entre otras. Lo anterior supone que en primera instancia se debe acudir a estas contralorías internas al ser violentado el derecho de igualdad, ya sea por un(a) servidor(a) público(a) que pertenezca al organismo, como presunto responsable.

Además, existe por la parte del derecho laboral la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), órgano desconcentrado de la STPS, que se orienta expresamente a guardar el prin-

cipio de igualdad, por razones de estado civil, sexo o cualquier otra discriminación. De esta forma, se orienta, asesora y representa a los(as) trabajadores(as), sus sindicatos o beneficiarios(as), cuando así se solicita. Este organismo cuenta con 47 representaciones en la República Mexicana y en cada entidad federativa del país hay instituciones semejantes.

Otro organismo dentro del ámbito laboral al cual se puede acudir en caso de despido injustificado, es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tribunal con plena jurisdicción, de composición tripartita: igual representación de patrones, trabajadores y uno del gobierno. Su función es impartir justicia, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, a través de la conciliación y arbitraje. Garantiza a todas las partes involucradas la transparencia, certeza y seguridad jurídica en la resolución de conflictos laborales. Por otra parte, para despidos injustificados también se puede acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual tiene competencia para solucionar conflictos laborales individuales y colectivos suscitados entre las dependencias de la administración pública federal, del gobierno del Distrito Federal, sus trabajadores(as) y sindicatos.

En cada entidad federativa del país, existen instituciones similares, tanto en denominación como en facultades.

Otras instituciones vitales para la promoción del derecho de igualdad entre mujeres y hombres es el Poder Legislativo, integrado por las cámaras de Senadores y Diputados, quienes han realizado grandes esfuerzos durante años y cuyos avances en esta materia, se pueden observar en leyes como la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero del 2001 y cuya entrada en vigor fue el 13 de enero del mismo año, así como la reforma al artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto del 2001, mediante la cual se prohíbe la discriminación por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, de salud, religión, las opiniones, las preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto menoscabar los derechos y libertades de las personas. Ese mismo día, 14 de agosto de 2001, se publicó la reforma al artículo 2°. Para establecer lo siguiente:

A. Esta Constitución reconoce y garantiza el derecho de los pueblos y las comunidades indígenas a la libre determinación y, en consecuencia, a la autonomía para elegir de acuerdo con sus normas, procedimientos y prácticas tradicionales, a las autoridades o representantes para el ejercicio de sus formas propias de gobierno interno, garantizando la participación de las mujeres en condiciones de equidad frente a los varones, en un marco que respete el pacto federal y la soberanía de los estados. Posteriormente, se ratificó el 15 de marzo de 2002 el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el cual entró en vigor en el país, el 15 de junio del 2002, y en el cual se reconoce la competencia del Comité de CEDAW.

Otros avances legislativos relevantes y que representan el trabajo de mujeres y hombres fueron la publicación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003; la adición de la fracción XIV bis del artículo 6° de la Ley de la CNDH, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de enero del 2006; el 22 de junio de 2006 entra en vigor el Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; la publicación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del 2 de agosto de 2006; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida

Libre de Violencia del 1ro. de febrero de 2007, con sus reformas el 20 de enero de 2009 y 28 de enero de 2011 y la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de noviembre de 2007.

En febrero de 2011, la Cámara de Diputados votó una reforma al Código Penal Federal, donde se sanciona con seis meses a dos años de prisión a quienes incurran en hostigamiento sexual. Cuando se determina la comisión de un abuso sexual y se valga de su posición jerárquica para cometerlo, la pena aplicable serán de ocho meses a tres años de prisión y, en caso de que el agresor sea servidor público, será destituido e inhabilitado por el mismo término de pena de prisión impuesta. También se indica que sólo se procederá contra el hostigador a petición de la parte ofendida.

En cuanto a la Cámara de Senadores, existen comisiones que se relacionan con el tema de igualdad, como las comisiones ordinarias de Derechos Humanos, la de Atención a Grupos Vulnerables y la de Equidad y Género, ante las cuales la ciudadanía puede acudir a realizar gestiones o recibir orientación para solución de problemas relacionados. Aquí es relevante traer a observación final hecho por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México Trigésimo Sexto Período de Sesiones CEDAW/C/MEXICO/6, donde se recomienda al Estado Mexicano que en sus planes y programas utilice sistemáticamente el término de igualdad, por lo que es conveniente que el Comité de Equidad y Género cambie su nombre a Comisión para Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En la Cámara de Diputados, existen por su parte, las comisiones ordinarias relacionadas al tema: Atención a Grupos Vulnerables, Derechos Humanos y de Equidad y Género (también aquí aplica la recomendación ya mencionada, para cambiar el nombre) a las cuales también se puede acudir en búsqueda de asesoría y orientación.

Se han creado por parte de ambas cámaras, comisiones especiales, como la denominada Conocer las Políticas y la Procuración de Justicia Vinculada a los Femicidios en el País, la de Defensa de los Derechos Sociales de Acceso al Agua y la Protección de Ambientes Acuáticos, la encargada de impulsar y dar seguimiento a los programas y proyectos de Desarrollo Regional del Sur-Sureste de México; la de Estudios de las Políticas para la Migración Interna y Sobre no Discriminación, Nuevos Sujetos y Nuevos Derechos.

Como ya fue mencionado y se puede observar en este repaso del trabajo de las cámaras, es necesaria una armonización de ordenamientos jurídicos, con el objetivo de lograr una mayor eficacia en los principios de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación por razones de sexo. La formulación de proyectos de leyes y reglamentos que otorguen a las instancias responsables de la igualdad entre mujeres y hombres, autonomía de gestión y de presupuesto, fortalecer mecanismos de difusión de los derechos humanos de las mujeres, en particular los de igualdad y no discriminación. Éstos a fin de que las y los servidores públicos conozcan y apliquen la normatividad existente. Además debe buscarse la instrumentación de las medidas administrativas y jurídicas para proporcionar a todos los organismos personal capacitado y con recursos suficientes para cumplir con sus objetivos.

Es necesaria una adición a la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y su respectivos equivalentes en las entidades federativas, para que expresamente se prohíba la discriminación por sexo y se prevean las sanciones correspondientes. Debe modificarse,

entre otras cosas: que se modifique el lenguaje de los manuales administrativos en cada una de las instituciones; prohibir a todo servidor público ordenar o sugerir a las mujeres abstenerse de embarazarse; revisar mecanismos de prevención de violencia de género en contra del alumnado y del personal académico y administrativo, así como los relacionados con la prevención de la violencia de género en contra del personal que tengan a su cargo.

Una medida relevante en este aspecto, es la que hizo la Cámara de Diputados, fue el relacionado a que los recursos destinados a programas relativos a la mujer, sean etiquetados y no puedan ser usados para fines distintos. Lo cual ha significado un aumento de 36.6% en estos presupuestos.

Hay que resaltar la puesta en marcha, por parte de la Cámara de Diputados, del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG), la cual coadyuva con las tareas de armonización legislativa, estudios de la condición sociopolítica y económica de la mujer y su condición y posición de género, además del desarrollo de sistemas de información y estadística donde se ordena y organiza la información y se generan indicadores de género. Además, se busca fortalecer el trabajo de las y los diputados de manera objetiva.

El Instituto Federal Electoral (IFE), ahora Instituto Nacional Electoral (INE), trabaja en la promoción entre mujeres y hombres de una educación cívica y una cultura de participación, ya sea por sí solo, o en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres, así como con otras instituciones. Esta institución ha promovido e instrumentado medidas para evitar discriminación y generar igualdad de oportunidades, posibilitar el ejercicio de todos los derechos de mujeres y su participación equitativa en diferentes ámbitos.

Una institución que resalta es el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), creada el 12 de enero de 2001, el cual es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión. Su objetivo es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, así como el ejercicio de los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país. Trabaja para crear y desarrollar una cultura de igualdad y equidad, libre de violencia y discriminación, capaz de propiciar el desarrollo integral de todas las mujeres mexicanas y permitir a mujeres y hombres ejercer plenamente todos sus derechos. Promueve los derechos humanos de las mujeres contra la desigualdad y la falta de oportunidades, está “contra una cultura discriminatoria que menosprecia y vuelve invisible el trabajo que todas las mujeres hacemos”.

Otro organismo que brinda protección al derecho de igualdad entre mujeres y hombres es el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el cual se creó mediante la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, aprobada el 29 de abril de 2003 y publicada en el Diario Oficial el 11 de junio del mismo año. Este consejo promueve políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad. Recibe y resuelve las reclamaciones y quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones; desarrolla acciones para proteger a todas las ciudadanas y ciudadanos de toda distinción o exclusión basada en el origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que im-

pida o anule el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (artículo 4º. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

El CONAPRED se distingue de la CNDH, en que el primero conoce de violaciones al derecho de la no discriminación realizadas por particulares, mientras que la segunda, tiene esa prohibición en el marco jurídico que la rige. El CONAPRED, previene y elimina la discriminación en las instituciones públicas y privadas. Cuando particulares presten un servicio a una institución pública, también es responsable de estos actos y omisiones en que incurran los particulares. Es interesante mencionar que según datos presentados por Pedroza (2014), la CNDH presenta una balanza a favor de los varones que se emplean en este organismo.

Por otra parte, existe a nivel federal el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), también conocido como DIF. Este organismo tiene como antecedente el Programa Gota de Leche en 1929, que aglutinó a mujeres preocupadas por la alimentación de niñas y niños de la periferia de la Ciudad de México, posteriormente se formó la Asociación Nacional de Protección a la Infancia (INPI) creado por decreto presidencial y en 1968 la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (IMAN), orientado a la atención de niñas y niños en orfandad, abandonados, con capacidades diferentes o alguna enfermedad. En los setenta se creó el Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia y finalmente en 1977 en SNDIF, a partir de la fusión del Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia con la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez. Así como existe DIF nacional, existen los equivalentes estatales, municipales y del Distrito Federal.

En materia de procuración de justicia a nivel federal, existen la Procuraduría General de la República (PGR), la Procuraduría de Justicia Militar (PJM), y en cada entidad federativa, así como en el Distrito Federal existe una Procuraduría General de Justicia y se encarga de los delitos del orden común, como lesiones, violación y homicidios, entre otros. En este caso hay que resaltar que algunos estados han establecido agencias especializadas en delitos sexuales y unidades de atención a la violencia familiar. El 30 de enero de 2004 a nivel federal se creó la Fiscalía Especial para la Atención de Delitos relacionados con los Homicidios de Mujeres en el municipio de Juárez, Chihuahua, adscrita a la Procuraduría General de la República, a la cual se denominó posteriormente Fiscalía Especial para la Atención de Delitos relacionados con Actos de Violencia contra las Mujeres en el país, en 2008 se estableció la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas. Dicha fiscalía investiga y sanciona también los ilícitos mencionados en la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas.

La Constitución establece que la CNDH, debe contar con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios, sin embargo, durante mucho tiempo, no fue establecida esta obligatoriedad para que las legislaturas de las entidades federativas desarrollaran esta autonomía en sus respectivos estados. El 10 de junio de 2011 se aprueba una reforma constitucional en este sentido. Este organismo debe conocer las inconformidades presentadas en relación con las relaciones, acuerdos u omisiones emitidas o realizadas por los organismos equivalentes en las entidades federativas. Es entonces, que el artículo 6.º de la Ley de la CNDH amplía sus atribuciones a: recibir quejas de presuntas violaciones a derechos humanos; conocer e investigar, a petición de parte u oficio, presuntas violaciones de derechos humanos en los casos de: a) actos u omisiones de autoridades administrativas de carácter federal, y b) cuando los particulares o algún otro agente social cometan ilícitos con la tolerancia o anuencia de algún(a) servidor(a) público(a) o autoridad, o bien, cuando

estos(as) últimos(as) se nieguen de manera infundada a ejercer las atribuciones que legalmente les correspondan en relación con dichos ilícitos, particularmente tratándose de conductas que afecten la integridad física de las personas (UN Women, n.d).

Los derechos de las mujeres y niñas, son derechos humanos ¿qué significa esto? (UN Women, 2013)

Estos derechos abarcan todos los aspectos de la vida: salud, educación, participación política, bienestar económico y protección contra la violencia, por mencionar algunos. Mujeres y niñas tienen el derecho de disfrutar de forma plena e igualitaria todos sus derechos humanos y que éstos sean aplicados sin ninguna forma de discriminación. Lo anterior es indispensable para lograr paz, seguridad y un desarrollo sostenible.

La Carta de Derechos Humanos de las Naciones Unidas establece y garantiza la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Los principales instrumentos internacionales de derechos humanos estipulan la eliminación de la discriminación en base al sexo. La mayoría de los países han ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Esta Convención se considera como la Carta Magna internacional de los derechos de la mujer.

La Declaración y plataforma de acción de Beijing (1995), confirma, además de la protección y promoción de los derechos humanos por parte de los gobiernos y de las Naciones Unidas, la igualdad de género. Todo lo anterior como una responsabilidad asumida por las naciones firmantes.

Sin embargo, persisten graves deficiencias y violaciones en todo el mundo, el progreso ha sido lento, en particular para mujeres y niñas marginadas. La discriminación en las leyes persisten en muchos países. No hay una equidad en la participación de las mujeres en la política. Existe una discriminación flagrante en el mercado laboral y el acceso a bienes económicos. Muchas formas de violencia son dirigidas explícitamente a mujeres y niñas, se les niegan sus derechos y se arriesgan sus vidas. Continúan niveles de mortalidad materna altos en ciertas regiones. La carga de trabajo de cuidados no pagados, como el trabajo doméstico o el cuidado de personas mayores y enfermos, recae en las mujeres principalmente, limitando el disfrute de sus derechos.

Las convenciones y protocolos establecidos y ratificados internacionalmente, deben ser observados y aplicados en las legislaciones nacionales. Estas leyes deben aplicarse, conjuntamente con un acceso fácil a tribunales y una expectativa de juicio justo. Mujeres y niñas deben ser alfabetizadas y reconocer sus derechos para así poder reclamarlos. Los estereotipos y actitudes sociales que contravengan la igualdad de género, deben ser cuestionados y cambiados.

A casi 20 años de estas declaraciones, estos conceptos se han difundido y comprendido ampliamente, pero todavía queda mucho por hacer. Deben ser una realidad para todas las mujeres y niñas. No debe haber discriminación, ni violaciones a sus derechos. Sin excepciones.

¿Por qué se habla de unos derechos especiales para la mujer?

Si bien las mujeres tienen todos los derechos reconocidos en el derecho internacional de los derechos humanos, éstos por sí solos eran insuficientes para dar una respuesta adecuada a la diversidad,

especificidad y complejidad de la problemática de la mujer. Para construir una sociedad realmente igualitaria era indispensable, entonces, adoptar unos instrumentos especiales para las mujeres que consideraran su vulnerabilidad, tanto en las esferas públicas como privadas, que reconocieran sus necesidades particulares y que garantizaran eficazmente la eliminación de las inequidades históricas y las injusticias estructurales que experimentan las mujeres por el único hecho de ser mujer.

Los instrumentos de derechos humanos de la mujer rompen con el sistema de jerarquías, de subordinación y discriminación entre los géneros comprometiendo a los Estados y haciendo extensivo a la sociedad en general, al respeto de las normas, costumbres y prácticas que garanticen una real igualdad entre el hombre y la mujer. Esta igualdad debe alcanzarse reconociendo sus diferencias, identificando y generando respuestas a las inquietudes y necesidades de la mujer, teniendo en cuenta la diversidad de la situación de las mujeres, y dando poder y participación real a la mujer en los ámbitos políticos, económicos, sociales y culturales, a los efectos de lograr una plena contribución de la mujer al desarrollo democrático y a la paz en nuestras sociedades.

Entonces, ¿cuáles son los derechos humanos que específicamente atañen a las mujeres o de qué forma le son particularmente importantes?

La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y a la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por los instrumentos regionales e internacionales de derechos humanos. Asimismo, las mujeres tienen derecho a vivir en un sistema social en el que no existan relaciones de poder basadas en el género, a una vida libre de violencia —en el ámbito público y privado—, a vivir sin discriminación alguna, a ser valoradas y educadas sin estereotipos de conductas y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación entre los sexos, a contribuir en el desarrollo y el bienestar de la sociedad y a participar en igualdad de condiciones que el hombre en las esferas política, económica, social, cultural o de cualquier otra índole.

Además de estos derechos vinculados a la igualdad y no discriminación, por su condición de mujer tiene derechos específicos relacionados, en particular, con su sexualidad, la reproducción y la protección de la maternidad (Naciones Unidas Derechos Humanos, 2002).

El Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (INMUJERES, n.d.), da a conocer los grupos de información que tiene y que a través de ellos se informan de los distintos derechos de las mujeres:

Derecho a la educación: recibir una educación sin ser discriminada, por su condición social, clase u origen étnico.

Derecho a la salud: recibir un trato digno, con respeto y calidad por parte del personal de los servicios médicos, a los que acuda, sean privados o públicos. Derecho a recibir atención integral para aquellos padecimientos propios de la condición femenina.

Derechos sexuales y reproductivos: recibir una educación sexual laica, objetiva, científica y veraz. Ejercer su sexualidad de forma libre e informada. A ejercer la maternidad sin presiones o condicionamientos. Solamente ella decide si quiere ser madre o no, el número de hijos y su espaciamiento. Derecho a emplear el método anticonceptivo que elija, sin presión de la pareja. Derecho a vivir libre de violencia sexual.

Derecho a una vida libre de violencia: en el ámbito familiar, educativo, laboral, comunitario e institucional. La violencia es un delito, sin importar si el agresor es cónyuge, novio, jefe, amigo, vecino o servidor público.

Derecho al trabajo: recibir un salario justo e igual al del hombre, por el mismo cargo o funciones. No ser despedida por estar embarazada o vivir con VIH. No ser discriminada por el simple hecho de ser mujer. Puede negarse a realizarse un examen de no gravidez para ser contratada.

Derecho al desarrollo: a tener propiedad y tenencia de la tierra, puede heredar y ser heredada. El trabajo doméstico debe ser reconocido como fuente importante de desarrollo familiar, social y comunitario.

Derecho a la participación política: a participar en las políticas públicas y toma de decisiones. A tomar decisiones en condiciones de igualdad, respecto a los hombres en temáticas del ámbito público y privado. Fomentar el liderazgo y participación comunitaria de las mujeres (INMUJERES, n.d).

Por otra parte, en la Organización de los Estados Americanos (OEA), se adopta la Convención Interamericana para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará, 1994), donde se establece la relación entre discriminación y violencia contra la mujeres. En su artículo sexto establece: “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...”, es aquí donde se puede observar que hay dos aspectos que se conjuntan en el proceso de la especificación de los derechos humanos de las mujeres: igualdad y no discriminación, ambas herramientas indispensables para asegurar los derechos humanos de las mujeres.

Conclusiones

Todo lo anterior ratifica que todas las mujeres del mundo, sin importar donde vivan, son titulares de derechos humanos generales por ser personas y, a derechos específicos, por ser mujeres.

Las primeras consecuencias de la aplicación de instrumentos específicos para los derechos humanos de las mujeres, fueron a mediados del siglo XX y fueron relacionados a nacionalidad, reconocimiento de derechos civiles y políticos. Posteriormente, se ha aplicado para combatir la discriminación y violencia ejercidos sobre las mujeres. Sobresale que lo primero que se reconoció como un derecho fundamental es el sufragio femenino.

Durante muchas décadas, la ONU ha hecho un progreso significativo en la promoción de la igualdad de género, en particular mediante acuerdos históricos como la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés).

La igualdad de género no es sólo un derecho humano básico, pero su logro tiene enormes ramificaciones socioeconómicas. Facultar a las mujeres tiene como consecuencia lograr economías florecientes, en productividad y crecimiento.

Sin embargo, las desigualdades de género siguen profundamente arraigadas en todas las sociedades. Las mujeres carecen de acceso a un trabajo decente y se enfrentan a la segregación ocupacional y las

brechas salariales por género. A ellas también a menudo se les niega el acceso a la educación básica y la atención de la salud. Las mujeres de todas partes del mundo sufren violencia y discriminación. Están insuficientemente representadas en los procesos de toma de decisiones políticas y económicas.

Durante muchos años, la ONU se ha enfrentado a serios desafíos en sus esfuerzos por promover la igualdad de género a nivel mundial, incluyendo fondos insuficientes y careciendo de alguna área reconocida para dirigir las actividades de la ONU en materia de igualdad de género.

De acuerdo a las conclusiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer 2014, desde la perspectiva de género y de la aplicación de los objetivos de desarrollo del milenio, para niñas y mujeres, algunas de las cuestiones prioritarias en relación a medidas necesarias para el disfrute de los derechos humanos para mujeres y niñas, son, entre otros:

- Invertir en la eliminación de la brecha entre los géneros en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones haciéndolas asequibles y accesibles.
- Promover una protección social universal durante todo el ciclo de vida, incluso para las mujeres de edad, que salvaguarde a las mujeres y las niñas frente a los riesgos y aspectos vulnerables, y promueva su inclusión social y el pleno disfrute de todos sus derechos humanos.
- Reconocer que la prestación de cuidados es una función social primordial y, por tanto, hacer hincapié en la necesidad de valorar, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado de personas no remunerado, dando prioridad a las políticas de protección social, incluidos unos servicios sociales accesibles y asequibles dirigidos, en particular, a los niños, las personas con discapacidad, las personas mayores, las personas que viven con el VIH y el SIDA, y a todos aquellos que necesiten cuidados; el desarrollo de infraestructuras, incluido el acceso a tecnologías racionales desde el punto de vista medioambiental que ahorren tiempo, espacio y energía; políticas laborales, incluidas las que tienen en cuenta las necesidades familiares y contemplan las licencias y prestaciones de maternidad y paternidad; y el fomento del reparto equitativo entre hombres y mujeres de las responsabilidades y tareas referidas al cuidado de las personas a su cargo y las labores domésticas para reducir la carga de trabajo doméstico de las mujeres y las niñas, y cambiar las actitudes que refuerzan la distribución del trabajo en función del género.
- Reconocer que la familia es un agente que contribuye al desarrollo sostenible, incluido el cumplimiento de los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente para mujeres y niñas, que la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer aumentan el bienestar de la familia y, a este respecto, hacer hincapié en la necesidad de elaborar y aplicar políticas familiares dirigidas a conseguir la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, así como a aumentar la participación plena de las mujeres en la sociedad. (UN Women, n.d)

Algunas de las principales preocupaciones consideradas para México, y emitidas por el Comité de Expertas de la CEDAW, en su 6o. Informe del Estado Mexicano en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (Pedroza, 2014):

1. Se insta a conceder una alta prioridad a la armonización de leyes y normas federales, estatales y municipales con la Convención (CEDAW), en particular la revisión de disposiciones discriminatorias vigentes.

2. Poner en marcha mecanismos de coordinación y seguimiento destinados a la armonización y aplicación efectiva de programas y políticas relacionadas a la igualdad de género y la aplicación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a todos los niveles de gobierno.

3. En relación al uso de los términos de igualdad y equidad, se enfatiza que ambos conceptos transmiten conceptos distintos y su uso simultáneo da lugar a confusiones conceptuales. Recordando que la Convención tiene por objetivo eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho (fondo y forma), entre mujeres y hombres, por lo que recomienda el uso del término igualdad.

Se reconoce que en México, las 32 entidades federativas cuentan con mecanismos estatales enfocados al tema de mujeres, de igual forma, alrededor de 400 municipios tienen esta figura. Adicionalmente, existen dos mecanismos de coordinación: el Sistema Nacional para la Igualdad de Mujeres y Hombres (SNIMH), instalado el 28 de mayo de 2007, y el Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (SNPASEVM). El SNIMH, tiene su fundamento legal en el artículo 23 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Para su funcionamiento existe el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el cual coordina todas las acciones que genera y es el encargado de expedir, en parte, las reglas para su organización y funcionamiento y por otra parte, las medidas para su vinculación con otros de carácter nacional o local.

También existe en nuestro país la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, publicada el 27 de noviembre de 2007. Esta ley ha tenido su réplica en algunas de las entidades federativas, pero en particular en Chihuahua, no cuenta con ella (Pedroza, 2014).

Referencias bibliográficas

CONAPRED. (2014, 03 20). Ley Federal para Prevenir y Eliminar a Discriminación. Retrieved 08 17, 2014, from Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación: www.conapred.org.mx

Hartog, G. (2004). *Discriminación y Violencia : Formas, Procesos y Alternativas*. México: Trillas.

INMUJERES. (2009). Clasificación y modalidades de la violencia. Retrieved 08 17, 2014, from Instituto Nacional de las Mujeres: <http://vidasinviolencia.inmujeres.gob.mx/vidasinviolencia/?q=clasificacion>

INMUJERES. (n.d). Instituto Nacional de las Mujeres. Retrieved 2014, from Distrito Federal: <http://www.inmujer.df.gob.mx>

Naciones Unidas Derechos Humanos. (2002). Derechos de la Mujer. Retrieved mayo 2015, from Oficina del alto comisionado Colombia: http://www.hchr.org.co/acnudh/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=2:series-tematicas&Itemid=96

ONU. (2010). Directory of UN Resources on Gender and Women's Issues. Retrieved 08 17, 2014, from UN Women Watch: http://www.un.org/womenwatch/daw/public/VAW_Study/VAW-Spanish.pdf

Pedroza, S. (2014). *El derecho de la igualdad entre hombres y mujeres. Su situación jurídica en México*. Trillas.

UN Women. (n.d). United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. Retrieved diciembre 2014, from <http://www.un.org/womenwatch/daw/daw/>

UN WOMen. (2013). Retrieved diciembre 2014, from The Beijing Platform for Action Turns 20: <http://beijing20.unwomen.org/en/in-focus/human-rights#resources>

Capítulo **III**

**Equidad de género: marco jurídico
y legal**

Introducción

El presente capítulo presenta un análisis del marco jurídico internacional ratificado por México, los avances en las reformas legislativas de orden federal en materia de equidad de género, así como un tercer punto de análisis que corresponde a la legislación estatal, de manera específica, la que resulta aplicable a la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Abordamos los compromisos oficiales en la agenda internacional del derecho a la igualdad y el principio de no discriminación, así como a los principios de igualdad entre la mujer y el hombre y de no discriminación, establecidos tanto en el marco jurídico constitucional mexicano, como en las leyes secundarias, las cuales establecen la obligación del Estado Mexicano de realizar la armonización legislativa con perspectiva de género al derecho interno, tanto en el ámbito nacional como el subnacional, para la protección jurídica en la defensa y promoción de los derechos humanos y equidad de género ya sea en el ámbito oficial de los tres órdenes de gobierno, así como los esfuerzos para la promoción y el fomento de dichos conceptos ante la sociedad civil.

En el contexto internacional

Oficialmente México ha asumido de manera responsable los compromisos internacionales por la igualdad entre los géneros y la no violencia contra las mujeres a través de la generación de instrumentos normativos y programáticos para la promoción de los derechos humanos de las mujeres como son las convenciones, protocolos, pactos, convenios, declaraciones, y conferencias internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte.

En la sección internacional se presentan los documentos normativos más importantes suscritos y ratificados por el Estado Mexicano los cuales se deben poner en marcha con miras a garantizar la igualdad entre los géneros y una vida libre de violencia para las mujeres en México, y una breve descripción de su contenido, que permiten reflexionar sobre las implicaciones de la perspectiva de género en el marco jurídico internacional, así como una explicación de los derechos a la igualdad y a una vida libre de violencia para las mujeres (Justo Garrido, 2013).

El segundo tema, compila la legislación nacional, que vincula el derecho a la igualdad y el derecho a una vida libre de violencia con el derecho positivo mexicano.

El tercer tema, compila la legislación estatal, que aborda el derecho a la igualdad y el derecho a una vida libre de violencia, y que tiene que ver con la armonización legislativa que debe promover nuestro país.

Marco jurídico

Para abordar el tema del marco jurídico que tutela el derecho a la igualdad y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el sector educativo universitario, resulta necesario detallar los marcos jurídicos internacional, nacional y estatal que tutelan los derechos a la igualdad de género y a una vida libre de violencia para las mujeres y su relación con la universidad.

Normatividad:

1. Convenciones, protocolos, pactos, convenios, declaraciones, y conferencias internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte.
2. Marco jurídico nacional.
3. Marco jurídico estatal.

Género: igualdad y equidad en el marco jurídico

Conocer las diferencias entre Igualdad y Equidad es fundamental para crear condiciones que nos permitan entender que hombre y mujer no somos iguales, pero merecemos equidad en todos los aspectos de la vida, debemos partir de la idea de que no son sinónimos, aunque sí son conceptos íntimamente relacionados.

La igualdad comprende la equidad, porque no se puede tratar como iguales a las personas cuya condición natural es desigual. En efecto, la igualdad es un principio universal que establece la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, hay que reconocer las diferencias y desigualdades entre las mujeres y los hombres. Pareciera contradictorio, pero esas diferencias naturales o más bien esas características particulares de cada género, dan lugar a la equidad como principio de justicia. Por lo cual la “equidad de género” refiere a la justicia en el tratamiento de mujeres y varones de acuerdo con sus respectivas necesidades.

La equidad de género supone, que la sociedad dé el mismo valor a sus semejanzas y diferencias, y a los papeles que desempeñan. Requiere que tanto los hombres como las mujeres ejerzan sus derechos plenamente en la sociedad, en la que debe considerarse una igualdad real y efectiva, que va más allá de solo una inclusión de aquella que se encuentra garantizada en un ordenamiento jurídico de carácter nacional o internacional, sino que, al interior de instituciones como la UACH, se debe impulsar la incorporación de la perspectiva de género como mecanismos de análisis social (Justo Garrido, 2013).

Marco jurídico internacional

Para comprender las reformas implementadas en la legislación nacional y estatal que tutela los derechos a la igualdad entre los géneros y a una vida libre de violencia para las mujeres, es indispensable conocer los instrumentos internacionales que se han generado en esta materia.

En el contexto internacional, la gran mayoría de los países han celebrado reuniones, conferencias, acuerdos y tratados con el fin de sumar esfuerzos oficiales para eliminar la desigualdad y la discriminación en aquellos aspectos que impiden el desarrollo político, económico, social, cultural y medioambiental de manera equitativa entre el hombre y la mujer (Martínez-Solimán, y otros, 2010).

Por lo tanto, en este capítulo se incluyen los principales instrumentos internacionales que orientan los principios y acciones que el Estado Mexicano debe poner en marcha con miras a garantizar la igualdad entre los géneros y una vida libre de violencia para las mujeres.

Los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición (Justo Garrido, 2013).

Éstos se encuentran en diversos instrumentos internacionales, pero destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos porque fue el primer instrumento donde se establecieron los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece la igualdad en dignidad y derechos de todas las personas, así como el derecho a ser protegidas contra toda discriminación con estos preceptos. La Declaración formuló dos principios rectores para el ejercicio y protección de los derechos: el principio de igualdad y de no discriminación.

Con la aprobación del texto de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en 1948, se generaron otros instrumentos jurídicos internacionales que desarrollan con mayor amplitud cada uno de los derechos humanos. Adicionalmente, la comunidad internacional ha formulado otros instrumentos, tales como las declaraciones y plataformas de acción, que no son vinculantes pero ayudan a interpretar, a desarrollar y a comprender los contenidos de los tratados internacionales. Es importante apuntar que la diferencia más importante entre los tratados internacionales (convenciones o pactos) y el resto de instrumentos internacionales (declaraciones, plataformas de acción, directrices), es que los primeros son vinculantes para los Estados que los ratifican. Así, los tratados internacionales deben ser ratificados y aceptados por los Estados, acto mediante el cual se comprometen a adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones y deberes que han adquirido. En cambio, los otros instrumentos internacionales no pasan por un proceso de ratificación y aceptación por parte de los Estados, aunque coadyuvan a desarrollar y a comprender los derechos humanos. (Martínez-Solimán, y otros).

La igualdad jurídica y la no discriminación en el ámbito internacional

En el plano internacional, han sido muchos los avances para regular, de forma constante, el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación, en los diversos acuerdos y tratados internacionales en materia de derechos humanos (Martínez-Solimán, y otros).

Con la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, los Estados Miembros declararon que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados con conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”, ratificando con ello su convicción en los derechos humanos, en la dignidad inherente, el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, incorporando además el derecho a la no discriminación por ningún tipo.

México como estado parte, se comprometió desde entonces a trabajar para promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad, para lo cual los integrantes se dieron a la tarea de formular los instrumentos de carácter vinculante que garantizaran el logro de este objetivo (Martínez- Solimán, y otros).

Años después, en 1966 se adoptó el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en los cuales se reconocen aspectos fundamentales como el derecho a la vida, libertad y seguridad personales, incluyendo que los estados parte tienen la obligación de respetarla sin distinción y el compromiso de garantizar a “hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos”.

Desde 1975, la ONU ha celebrado una serie de conferencias mundiales, lo que ha facilitado una plataforma para formular y fomentar a escala mundial nuevos objetivos clave en materia de desarrollo, expresando claramente la necesidad de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres, los derechos humanos de las mujeres en el desarrollo social y la paz, entre otros (Martínez-Solimán, y otros).

Convenciones y pactos internacionales

La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), tiene una importancia fundamental para la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres. Es el instrumento internacional que abre la agenda para que los Estados parte, adopten todas las medidas necesarias para prevenir y eliminar la discriminación en contra de la población femenina. México, al ratificarla, se obligó a respetar, proteger y garantizar el derecho a la igualdad.

La CEDAW es el primer instrumento que reconoce que los patrones socioculturales de género deben ser modificados a fin de eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

En materia de educación, el artículo 10 de la CEDAW reconoce que la igualdad en la educación es fundamental para el empoderamiento de las mujeres, tanto en el ámbito privado como en el público. Es mediante la educación, que las tradiciones y creencias pueden ser enfrentadas y cuestionadas ayudando a romper el legado de la discriminación que, en muchas ocasiones, se transmite de generación en generación. En 1992, el Comité de la CEDAW emitió la Recomendación General No. 19, “La violencia contra la mujer”, donde determina que la violencia en contra de las mujeres anula y menoscaba el goce de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, y que este menoscabo constituye una manifestación de discriminación. Señala que las actitudes tradicionales en las que se considera a la mujer como subordinada o que le atribuyen funciones estereotipadas, perpetúan la difusión de prácticas violentas o coactivas, como la violencia y los malos tratos en la familia. Adicionalmente en el año 2006, el Comité de la CEDAW le recomendó al Estado Mexicano que adoptara una estrategia integral, que incluyera los programas oficiales de educación, buscando modificar las actitudes sociales, culturales y tradicionales que se hallan en el origen de la violencia contra las mujeres, invitándolo a promover e impartir la educación sexual en los referidos programas educativos (Martínez-Solimán, y otros).

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

En el ámbito del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también llamada Convención de Belém do Pará, se sitúa como la primera que hace referencia exclusivamente a la violencia en contra de las mujeres.

Ese documento jurídico, además establece que la violencia puede ocurrir tanto en el ámbito público como en el privado. Asimismo, amplía la responsabilidad estatal al afirmar que se considera violencia contra la mujer aquella que es perpetrada o tolerada por el Estado.

La Convención de Belém do Pará, subraya que cuando se viola el derecho a una vida libre de violencia, suceden violaciones a la integridad, libertad, seguridad, dignidad e igualdad, entre otros. El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libre de toda forma de discriminación.

Al ratificar la Convención de Belém do Pará, el Estado Mexicano debe:

- Respetar y garantizar el derecho de las mujeres a vivir sin violencia.
- Prevenir la violencia perpetrada por los agentes del Estado.
- Adoptar un marco jurídico que prevenga y sancione la violencia.
- Garantizar el adecuado acceso a la justicia por parte de las mujeres maltratadas.
- Adoptar todas las medidas necesarias para hacer posible el pleno goce del derecho a una vida libre de violencia por parte de las mujeres.

Adicionalmente, la referida Convención establece responsabilidades que refieren específicamente al sector educativo, como la elaboración de programas educativos que incluyan el reconocimiento del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y el diseño de programas de educación formal y no formal que tengan por objeto la modificación de patrones socioculturales de conductas de hombres y mujeres, a fin de contrapesar los prejuicios y costumbres y todas aquellas prácticas que se basan en la premisa de la inferioridad o superioridad de alguno de los géneros.

DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE LA CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER

La vinculación entre género y educación quedó establecida en la Declaración y en la Plataforma de Acción, emanadas de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing en 1995. La Declaración habla de un concepto entonces novedoso que se refiere a la potenciación del papel de la mujer y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, como aspecto fundamental para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz, además, en la Plataforma de Acción de Beijing los estados se comprometieron a garantizar la igualdad de acceso y la igualdad de trato de hombres y mujeres en la educación (Martínez- Solimán, y otros).

DECLARACIÓN DEL MILENIO DE LAS NACIONES UNIDAS

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de las Naciones Unidas son ocho objetivos que los 191 Estados Miembros de las Naciones Unidas convinieron en tratar de alcanzar para 2015.

La Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, firmada en septiembre de 2000, compromete a los dirigentes mundiales a luchar contra la pobreza, el hambre, la enfermedad, el analfabetismo, la degradación del medio ambiente y la discriminación contra la mujer. En consecuencia, “los Objetivos de Desarrollo del Milenio, adoptados en 2000, son un intento legítimo de los países del mundo, para definir un piso común, los aspectos mínimos para todas las personas en el mundo es decir, que todos accedan a servicios que permitan una vida saludable; que todos los niños terminen la primaria en un

buen sistema educativo; que los hombres y las mujeres gocen de igualdad de condiciones y oportunidades; que todas las familias gocen de un ingreso digno; y que el esfuerzo por alcanzar estas metas se lleve a cabo en una mayor armonía con la naturaleza”.

La Declaración del Milenio abarca diversos asuntos de interés colectivo, en el cual como objetivo fundamental se plantea una alianza entre países desarrollados y en desarrollo para colocar a la equidad de género en el centro de la atención mundial, con el reconocimiento explícito de las diversas formas y expresiones de la desigualdad. Así en el tercer objetivo se plantea promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres.

Es necesario destacar los acuerdos realizados en dos de las conferencias internacionales más importantes a favor de las mujeres.

La Primera Conferencia Mundial de la Mujer realizada en México en el año de 1975, en cuya declaración política se subraya que las mujeres y los hombres de todos los países deben tener iguales derechos y deberes, y que incumbe a todos los Estados crear las condiciones necesarias para que aquellas los alcancen y puedan ejercerlos. Además de acordar la realización de una Convención para eliminar todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Martínez-Solimán, y otros).

Igualmente en la Tercera Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Nairobi en 1985, se adoptan las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, abarcando un enfoque más amplio al referirse al adelanto de la mujer: la igualdad, lejos de ser una cuestión aislada, abarca toda la esfera de la vida humana. Establecen por violencia doméstica, un obstáculo para la equidad y una ofensa a la dignidad humana.

En el sistema interamericano, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, emitida en la Organización de los Estados Americanos (OEA), establece los principios de igualdad y no discriminación al plantear que: “Todas las personas son iguales ante la ley”. En consecuencia, tienen derecho a protección igualitaria de la ley.

Es necesario señalar que la violencia contra las mujeres impide o anula el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres y reduce la posibilidad de una vida libre de violencia y la igualdad real entre mujeres y hombres, en este sentido, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, señala que los Estados parte deben: incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; tomar las medidas incluyendo las de tipo legislativo, para modificar o derogar leyes y reglamentos vigentes que respalden o permitan la tolerancia de la violencia contra la mujer (Martínez-Solimán, y otros).

Adicionalmente, resulta oportuno recordar que la Comisión Interamericana de la Mujer de la OEA adoptó las resoluciones CIM/RES. 209/98 y AG/RES. 1625 (XXIX-0/99), del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género, el cual señala entre sus objetivos específicos: “Promover la equidad e igualdad de género y los derechos humanos de la mujer, impulsando la igualdad jurídica, real y formal de la mujer y el hombre. Y el acceso pleno e igualitario de la mujer al trabajo y a los recursos productivos”.

Instrumentos jurídicos internacionales:

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)

Convenciones

- Convención Internacional para la Represión de la Trata de Mujeres y Menores (1921).
- Convención Internacional Relativa a la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad (1933).
- Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena (1950).
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952).
- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada (1957).
- Convención sobre el Consentimiento para el Matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios (1962).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, CEDAW (1979)
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990).
- Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (2003).

Protocolos

- Protocolo que modifica el Convenio para la Represión de la Trata de Mujeres y Menores, del 30 de septiembre de 1921 y el Convenio para la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad, del 11 de octubre de 1933 (1947).
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, CEDAW (1999).
- Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que Complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (2001).

Pactos

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Convenios

- Convenio 89 (revisado) sobre el Trabajo Nocturno (Mujeres) (1948).
- Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951).
- Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación) (1960).
- Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981).

- Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales (1989).
- Convenio 171 sobre el Trabajo Nocturno (1990).
- Convenio 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial (1994).
- Convenio 176 sobre Seguridad y Salud en las Minas (1995).
- Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999).
- Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad (2000).
- Convenio 184 sobre la Seguridad y la Salud en la Agricultura (2001).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE ESTADOS AMERICANOS (OEA) CONVENCIONES

- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer (1933).
- Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (1948).
- Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (1948).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” (1969).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará” (1994).
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999).

Protocolos

- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” (1988).

DECLARACIONES Y CONFERENCIAS

Declaraciones

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
 - Declaración sobre la Protección de la Mujer y el Niño en Estados de Emergencia o de Conflicto Armado (1974).
 - Declaración sobre el Derecho al Desarrollo (1986).
 - Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993).
 - Declaración del Milenio (2000).
- ##### **CONFERENCIAS INTERNACIONALES**
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993).
 - Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo (1994).
 - Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (1995).
 - Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (1995).
 - Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (2001).

Seguimiento a conferencias Internacionales

- Beijing +5, “Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XXI”
(Rannauro Melgarejo & Flores Romualdo, 2008)

nos de supervisión de los tratados internacionales, incluyendo la competencia de prácticamente todos éstos para recibir comunicaciones individuales e incluso realizar investigaciones.

Además, el Estado mexicano es parte de los ocho principales instrumentos internacionales vigentes de derechos humanos y sus protocolos facultativos en el sistema universal, y de los cinco principales instrumentos regionales en la materia y sus protocolos facultativos. En la última década México ha ratificado 13 instrumentos universales en materia de derechos humanos y 3 instrumentos regionales.

En este orden de ideas, el Gobierno de México tiene el compromiso de traducir los instrumentos internacionales a su política interna, en sus diferentes órdenes de gobierno, es decir federal, estatal y municipal, particularmente atendiendo al principio de *pacta sunt servanda*, las partes están obligadas al cumplimiento de los tratados, de acuerdo con la buena fe. Por ello, México está obligado a dar cabal cumplimiento a los preceptos contenidos en los tratados internacionales en materia de derechos humanos y equidad de género.

Es evidente que existen retos internos, oficiales y culturales que dificultan la aplicación real de los instrumentos. Es decir, el hecho de que el Estado Mexicano forme parte de las convenciones internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, no garantiza que los derechos humanos de las mujeres serán respetados en México, pues para que dichos derechos sean realmente atendidos es necesario incorporarlos al ordenamiento nacional mediante la armonización legislativa pactada internacionalmente.

Es decir, en el caso de México, si bien los tratados internacionales, teóricamente, al ser ratificados por el Senado y publicarse en el Diario Oficial de la Federación tienen aplicación inmediata en el país (son *self-executing*), lo cierto es que muchas de las disposiciones contenidas en las convenciones aún no han sido traducidas a la legislación interna para la defensa y promoción de los derechos.

Marco jurídico nacional

Este capítulo compila la legislación federal que vincula el derecho a la igualdad y el derecho a una vida libre de violencia el derecho positivo nacional. Se han identificado los ordenamientos jurídicos que se refieren de manera específica a la igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, una lectura conjunta e integral de todo el marco normativo que aquí se sintetiza, presenta al lector los avances legislativos que a nivel nacional se han dado en aras de la armonización legislativa sobre el tema de la igualdad, la no discriminación y la no violencia contra las mujeres.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- Programa Nacional de Igualdad para Mujeres y Hombres.
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.
- Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

Necesariamente debemos iniciar el tema de la legislación nacional con nuestro máximo ordenamiento jurídico, así pues resulta oportuno mencionar que desde 1917 el legislador constituyente incluyó el principio de no discriminación en el primer artículo de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; a partir de ese texto, se han suscitado una serie de modificaciones que coinciden en proteger “las Garantías Individuales” de las personas o como justamente ahora se les ha reconocido “los Derechos Humanos y sus garantías”, reconociendo derecho y libertades, por lo que el avance principal en el tema de igualdad se obtuvo hasta 1974 con la reforma al artículo 4º constitucional, que establece la igualdad entre “el varón y la mujer” pero estableciéndola formalmente en el ámbito legal. Hay que subrayar que los esfuerzos legislativos ha sido importantes, sin embargo la realidad social aún se sumerge en un proceso de reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres en igualdad con los de los hombres.

Destacando la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos publicada en el Diario Oficial de la Federación del 10 de junio de 2011, se han consolidado avances importantes para garantizar la protección jurídica de los derechos humanos, en los cuales se integra la obligatoriedad de la autoridad de protegerlos, motivando investigaciones y sanciones para aquellas que incumplen. Se otorga además, una obligatoriedad a todas las autoridades de implementar las acciones establecidas en los compromisos contenidos precisamente en aquellos instrumentos jurídicos internacionales, cuyo cumplimiento resulta obligatorio para las autoridades, advirtiendo la probable responsabilidad administrativa o penal en caso de omisión de cumplimiento.

El Estado mexicano al otorgarles el reconocimiento constitucional a los tratados internacionales como parte del marco jurídico mexicano, asume el compromiso de establecer un cuerpo normativo nacional a favor de los postulados que tutelan el derecho a la igualdad y el derecho a una vida libre de violencia.

La jerarquía de las leyes de la materia. Sabemos que el artículo 133 constitucional establece el nivel de observancia que debe considerarse para cualquier tratado internacional, protegiendo nuestro derecho positivo al exigir que los mismos deben estar acordes con lo que la Constitución establece, así como la obligación constitucional de estar firmados y ratificados por el Estado mexicano, proveyendo que muchos instrumentos jurídicos internacionales puedan no ser adoptados en nuestro derecho interno, además que posiblemente tendría que pasar por una interpretación o consideración jurisdiccional para que tengan valor jurídico, ubicándolos por debajo de la constitución pero por encima de las leyes federales. Es decir, esto significa que todas las leyes federales y locales de las entidades federativas no deben contrariar el texto constitucional y deben estar armonizadas con los tratados internacionales.

La igualdad jurídica y no discriminación en el ámbito mexicano

En México existen progresos significativos en el caso particular del derecho a la igualdad y el principio de no discriminación consagrados en la agenda internacional, a favor del respeto y promoción de los derechos humanos, particularmente de los derechos humanos de las mujeres.

El 31 de diciembre de 1974 se efectuó la reforma al artículo 4o de la Constitución Política Federal, que refiere que “El varón y la mujer son igualdad ante la ley”, incentivando su aplicación sólo en el contexto que una ley dirima controversias, o que sólo persista un procedimiento, en sentido estricto; sin embargo, los ordenamientos jurídicos en México no han sido modificados del todo para hacer realidad el mandato constitucional de 1974, y aún en la actualidad existen un número significativo de ordenamientos jurídicos discriminatorios hacia la mujer.

Sin embargo, después de varias décadas la Suprema Corte de Justicia de la Nación tuvo la necesidad de interpretar el principio de igualdad como un valor superior del orden jurídico mexicano, lo que significa que ha de servir de criterio básico para la producción normativa y su posterior interpretación y aplicación, y si bien es cierto que el verdadero sentido de la igualdad es colocar a los particulares en condiciones de poder acceder a derechos reconocidos constitucionalmente, lo que implica eliminar situaciones de desigualdad manifiesta; ello no significa que todos los individuos deban ser iguales en todo.

Cabe señalar que nuestra Constitución ha referido la prohibición de la discriminación en su artículo 4º constitucional, al establecer la prohibición de 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.

Los conceptos jurídicos establecidos en el artículo en comento, se han incorporado a los criterios públicos del marco de acción de los entes públicos de cualquier orden o competencia, sin embargo ese reconocimiento ha sido lento en lo que se refiere a ciertos sectores de la gran diversidad social de nuestro país. Sin embargo, se busca elevar a rango constitucional las condiciones sociales, conservando que no sólo las autoridades deben acatar este mandato, sino que todas las personas están obligadas a respetarlo.

Leyes generales y federales

Son creadas por el Poder Legislativo Federal, de acuerdo con las competencias atribuidas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tanto a la Cámara de Senadores, como a la Cámara de Diputados.

Estos dos grupos de leyes regulan asuntos de interés nacional, razón por la cual aplican para todas las entidades federativas de la República Mexicana. Sin embargo, hay que destacar que existen diferencias importantes entre ambos ordenamientos; las Leyes Federales son aquellas que deben ser aplicadas a todas las personas en el territorio nacional, por autoridades federales dotadas de esa competencia. Por lo general, las leyes federales son reglamentarias de algún artículo de la Constitución. Por su parte, las leyes generales versan sobre materias que son de aplicación obligatoria, tanto para las autoridades federales como para las autoridades locales, es decir, son de competencia concurrente y establecen obligaciones y facultades en cada uno de los órdenes de gobierno, es decir el orden federal, estatal y municipal.

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejercen contra cualquier persona, en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Es importante mencionar que se trata de una ley que promueve la igualdad de oportunidades y de trato, en la cual las autoridades del Gobierno de la República deben adoptar medidas para que todas las personas gocen sin discriminación de los derechos consagrados en la Constitución.

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, fundamentalmente regula y garantiza la igualdad entre ambos sexos, propone los lineamientos y mecanismos institucionales para el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de la mujer.

Su aplicación deriva en disposiciones de observancia general en todo el país, en cuyo texto 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, establece además los lineamientos que deben ser considerados para determinar los conceptos básicos en la Política Nacional en Materia de Igualdad, a saber:

- Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para los hombres y las mujeres.
- Integrar la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades públicas, privadas y sociales que impactan la cotidianidad.
- Garantizar que la educación en todos sus niveles se realice en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Crear conciencia de la necesidad de eliminar toda forma de discriminación.

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

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece la coordinación entre la federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Plantea instituir los principios y modalidades para garantizar el acceso a una vida libre de violencia, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación. Desde luego por su jerarquía, las disposiciones de la esta ley son de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana.

Una de las herramientas de coordinación que establece la Ley, es el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, que tiene por objeto la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. Su reglamento aborda los mecanismos para la coordinación entre el Poder Ejecutivo Federal, las entidades federativas y los municipios.

ACUERDO NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, plasma el compromiso de los poderes federales Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como de las personas titulares de los gobiernos de las entidades federativas, para dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como la eliminación de todo tipo y modalidad de violencia contra las mujeres.

Asimismo, en las entidades federativas existe un avance significativo al publicar, en la mayoría de ellas, un cuerpo normativo con relación al derecho a una vida libre de violencia, la igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación que vinculan una coordinación interinstitucional entre las dependencias de los gobiernos de las entidades federativas y gobiernos municipales.

La armonización legislativa con perspectiva de género al derecho interno en México

Al ser parte el Estado mexicano de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, queda claro el compromiso de traducir los tratados internacionales con los ordenamientos jurídicos mexicanos, compromiso que se conoce como un proceso de “armonización legislativa”; sin embargo, en el país, existen diferentes conceptos de la armonización legislativa. Por esta razón se ha utilizado el concepto de armonización de las normas jurídicas; no significa su unificación, más bien, la estructuración de un proceso más amplio, que haga compatibles normatividades distintas y que pueda ser aceptada por la mayoría de los gobernados, sea cual fuere su ámbito personal de acción.

Otro concepto es el que se encuentra definido en el glosario publicado en la página oficial del Instituto Nacional de las Mujeres, como el procedimiento que tiende a unificar el marco jurídico vigente del país conforme al espíritu y contenido de los instrumentos internacionales de los derechos humanos.

Para México, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos es parte del marco jurídico nacional y se encuentra jerárquicamente por debajo de la Constitución y por encima de las leyes federales, por lo que es obligación que la norma interna sea coherente con lo expresado en los instrumentos internacionales de derechos humanos que México ha suscrito.

Esto no quiere decir que sólo se habrán que traducir los tratados internacionales en materia de derechos humanos a los ordenamientos jurídicos del país, o bien realizar la “armonización legislativa”, sino que la tarea es más compleja, pues resulta necesario tomar en cuenta la condición y posición de las mujeres en su vida diaria y que ésta se regule en la norma jurídica mexicana. Es aquí donde hacemos referencia al gran legado multicultural en el que vivimos los mexicanos y, de manera atrevida pero objetiva podemos afirmar que la realidad de las mujeres es diversa en cada zona de nuestro país; es decir, los usos, las costumbres y los estereotipos sociales definen en cada parte de México diferentes necesidades legislativas que si bien es cierto se han tratado de unificar normativamente con los preceptos federales e internacionales. También lo es que las distintas realidades sociales, representan un reto para actualizar el concepto de armonización de las leyes, las cuales siempre deben adoptar de manera general la agenda internacional, específicamente en los derechos humanos de las mujeres.

En el Plan de Acción Mundial para la Consecución de los Objetivos del Año Internacional de la Mujer, se adoptó el término de armonizar leyes en el marco de las esferas concretas para la acción nacional de los Estados Miembros. Con la finalidad de delimitar un concepto claro y oportuno para realizar la armonización política, social, cultural, ecológica y económica en la vida de las mujeres y los hombres con la normatividad, se concluyó lo que se entenderá por armonización legislativa en el derecho interno, definiendo qué es la acción de establecer las necesidades y requerimientos de las mujeres y los hombres en la sociedad de conformidad con los compromisos adquiridos en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado Mexicano, con el derecho interno a través de la concordancia de la norma jurídica mexicana en sus tres poderes y en sus órdenes de gobierno.

Coordinación de los tres poderes en los tres órdenes de gobierno

Sería poco práctico pensar que, por las atribuciones de cada uno es tarea únicamente del Poder Legislativo, pero hay que entender que la complejidad de esta labor también compete a los poderes Ejecutivo y Judicial, tanto en los ordenamientos jurídicos administrativos, como en las propuestas que remiten al ejecutivo. En tal sentido, debe implementarse en los tres poderes del estado y en los órganos que integran los tres órdenes de gobierno.

El Poder Ejecutivo, en el ámbito de sus ordenamientos jurídico-administrativos, debe promover cambios internos e incorporar dichos principios al interior de las dependencias, mediante la implementación de una armonización legislativa con perspectiva de género, promoviendo una mejora en las relaciones humanas entre las personas que laboran en sus dependencias, así como para una planeación e implementación de acciones y políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación.

Aunado a lo anterior, el Poder Legislativo necesita analizar y promover que todas las leyes se encuentren vinculadas con la igualdad entre mujeres y hombres y con la no discriminación y, en caso contrario, promover su armonización legislativa con perspectiva de género, para evitar contradicciones, un sistema jurídico sujeto al incumplimiento y en el peor de los casos, que resulte contrario a los compromisos internacionales o atribuciones constitucionales.

Por su parte, la interpretación y aplicación del derecho corresponde al Poder Judicial, es por eso que resulta fundamental su participación en la protección y garantía de los derechos humanos, la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, debido a que por mandato de ley el Poder Judicial es quien dirime las controversias que se susciten y resuelve dichos conflictos entre los particulares y el Estado con estricto apego a la legalidad y a la igualdad, pero sobre todo a la justicia, por lo cual conlleva la responsabilidad de incluir en los procedimientos jurisdiccionales y en las resoluciones y sentencia los principios de igualdad y no discriminación.

Sin duda, con el análisis de todos estos datos se puede concluir que la promoción y protección de los derechos de las mujeres y la lucha contra toda forma de discriminación en contra de las mujeres son prioridades fundamentales del gobierno mexicano. Por ello, las entidades federativas han mostrado el mismo interés y la voluntad política particularmente a partir de la Reforma Constitucional en Derechos Humanos, ya que desde entonces se han dado importantes avances en el trabajo de armonizar el cuerpo normativo nacional con los instrumentos internacionales de los que México es parte.

Marco Jurídico aplicable a la Universidad Autónoma de Chihuahua

En este capítulo presentamos el análisis de los avances legislativos a favor de las mujeres en el Estado de Chihuahua, así como la normatividad de aplicación obligatoria en la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH), en la cual se aplican ordenamientos jurídicos de orden federal y estatal:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua.
- Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Con la finalidad de crear una cultura universitaria de reconocimiento y respeto a la equidad de género, y con el fin de armonizar nuestra legislación universitaria interior, para con los instrumentos internacionales así como la normatividad federal y estatal, la Universidad Autónoma de Chihuahua conformó el Comité de Equidad de Género, el cual está integrado por un equipo multidisciplinario de reconocidos investigadores, maestros y trabajadores administrativos, todos con un alto compromiso personal con la equidad de género, para trabajar en la construcción de un proyecto de Universidad más plural y equitativa que garantice la participación de mujeres y hombres en condiciones de igualdad, en todos los campos de la actividad universitaria, con una óptica de transversalidad de la igualdad de género, en el marco normativo interno.

Como ya se dijo en el capítulo del “Marco jurídico internacional”, existen diversos instrumentos internacionales suscritos por el Estado Mexicano orientados a trabajar por la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y desde luego con el fin de eliminar las disparidades y sesgos entre géneros.

En la normatividad nacional se abordó, desde un punto de vista analítico y con la visión de la armonización legislativa a la cual México está obligado, las diversas normas de orden federal que hacen referencia a la igualdad de oportunidades en varias materias y tocan en amplio sentido el tema de educación en todos sus niveles.

Para la Universidad Autónoma de Chihuahua es de suma importancia incorporar la perspectiva de género en las políticas internas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la matrícula por carreras, en los nombramientos académicos, en los puestos administrativos, en la cultura organizacional, en los cuerpos directivos y en organizaciones estudiantiles, en general promoviendo una participación igualitaria de la comunidad universitaria en todos los aspectos de la institución.

Un dato importante para destacar es lo acontecido en el año 2009, donde las instituciones de educación superior y las universidades públicas, nacionales y estatales, y sus representantes pertenecientes a la ANUIES celebraron la I Reunión Nacional de Universidades Públicas denominada “Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior”, convocada por el Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM, la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados y el Instituto Nacional de las Mujeres. Dicha reunión tuvo como propósito fundamental el que los asistentes buscaran promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que integran las comunidades universitarias.

Para dar efectividad a lo anterior, se desarrolló la siguiente declaración: “Las universidades y las instituciones de educación superior en cumplimiento a los principios y normativas nacionales e internacionales, en particular la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, nos comprometemos a promover, en sus normas internas, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres así como a impulsarla en la sociedad. En consecuencia, el conjunto de instituciones de educación superior en México deben interesarse en la transversalidad la perspectiva de género de manera orgánica...”

Dicha declaración y sus compromisos fueron ratificados el 6 y 7 de septiembre del 2010 en el seno de la “II Reunión Nacional de Universidades Públicas” “Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior”, en el que la ANUIES revisaron los avances y obstáculos en la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en cada una de las instituciones.

El día 21 de agosto del año 2013, el Sr. Rector de la Universidad Autónoma de Chihuahua, M.C. Jesús Enrique Seáñez Sáenz, presentó el Nuevo Modelo Universitario de Equidad de Género, a partir del cual se han desarrollado diversos trabajos de investigación en los cuales se obtuvieron datos importantes respecto a la situación en que se perciben las relaciones entre mujeres y hombres dentro de la UACH. El documento generado se editó con el título “*Hacia la equidad y la prevención de la equidad de género*” el cual por sí solo revela datos muy interesantes sobre la percepción universitaria en el tema de equidad de género.

Este documento al que nos referimos en el párrafo anterior, permite detectar las necesidades y principales oportunidades existentes dentro de la comunidad universitaria, con el fin de implementar las acciones estratégicas para fomentar la transversalidad de la perspectiva de género dentro de la Universidad.

Para contextualizar la situación de la Universidad Autónoma de Chihuahua, debemos destacar que se trata de la institución de educación superior que alberga a la población estudiantil más numerosa del Estado de Chihuahua, por lo cual resulta necesario comprender las relaciones de quienes integran la planta docente, administrativa y estudiantil, para tener un análisis más profundo de los procesos en los que se encuentra la Universidad y el avance que se ha tenido en equidad de género.

Precisamente, a partir de los datos y del destacado trabajo del Comité Universitario de Equidad de Género en la UACH, éste Comité presentó al Honorable Consejo Universitario el proyecto de Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Chihuahua, el cual cobra especial relevancia para avanzar significativamente en la transversalidad de la perspectiva de género, atendiendo con dicha normatividad la regulación formal de las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, presupuesto, políticas, planes o programas, en todas las áreas y en todos los niveles de la UACH. Por esa razón, los lineamientos constituyen una estrategia para conseguir la equidad en las relaciones entre mujeres y hombres de la Universidad, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ello en condiciones igualitarias y no se fomente o permita cualquier manifestación de desigualdad.

Creemos que una propuesta como este proyecto busca tener un impacto en las relaciones, en las acciones, y políticas universitarias, haciéndolas más equitativas en la planificación y programación de las actividades universitarias. El diseño de los Lineamientos que se proponen, abona para que la legislación universitaria contenga un ordenamiento normativo que se ajusta tanto a los preceptos de los instrumentos internacionales, así como a las diversas leyes de carácter Federal y Estatal, en busca de contar con una universidad con perspectiva de género y una cultura institucional universitaria de equidad e igualdad, y por tanto más justa. Esa es la finalidad que persigue el proyecto, es decir: incidir, permear, transformar, impactar en la comunidad universitaria para lograr un cambio social en positivo, en otras palabras, trascender a través de la educación.

Conclusiones

Debemos destacar los avances en la Universidad Autónoma de Chihuahua, al adoptar tanto en nuestro sistema jurídico los compromisos del Estado Mexicano en el contexto Universal, así como en el Sistema Interamericano respecto a los acuerdos suscritos para garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y el principio a la no discriminación, a efecto de proteger los derechos humanos, particularmente para la autonomía de las mujeres.

El proceso ha sido complicado, porque en Chihuahua, como en cualquier cultura de México y el Mundo, no es fácil modificar los patrones culturales, así como en los esquemas de comportamiento de una sociedad tan diversa y multicultural como la nuestra, por eso es necesario primero incidir en el conocimiento de los ordenamientos jurídicos aplicables a nivel estatal y nacional, así como los acuerdos internacionales de los que México es parte, y hacerlos asequibles no sólo en los esquemas institucionales de las estructuras oficiales en los tres órdenes de gobierno, sino al entendimiento y aplicación en la sociedad.

Al identificar los ordenamientos jurídicos aplicables para eliminar la desigualdad y la no discriminación, se promueve el respeto a los derechos humanos de las mujeres y hombres, por eso sabemos de la importancia de incorporar la perspectiva de género en la normatividad interna de la UACH.

Esas diversidades culturales de las cuales hablamos antes, son condiciones que han obstaculizado el avance de la elaboración de propuestas con perspectiva de género para la reforma legislativa en la universidad y la creación de normas con perspectiva de género son el origen de la propuesta.

Por nuestra parte, en el ámbito de competencia de la Universidad Autónoma de Chihuahua, estamos trabajando para hacer visibles estos derechos, y para incorporarlos explícitamente citados en nuestra normatividad interna, incluidos los preceptos internacionales, federales y estatales de los diversos ordenamientos, referentes a la inclusión de la igualdad de género y la no discriminación, como formas de eliminar las problemáticas sociales y consolidar la equidad de géneros y contribuir con el desarrollo económico, político, social, y cultural de los universitarios.

Pero el reto es grande, no sólo es reformar o crear normas, sino también lograr una armonización que incida de manera positiva en la vida de las personas que conformamos esta gran comunidad universitaria.

Sin duda, es necesario que la ANUIES fomente y fortalezca aquellos compromisos del año 2009, en materia de transversalidad de la perspectiva de género dentro de las universidades, que coadyuve al desarrollo de una comunidad universitaria más justa.

Los universitarios podemos iniciar comprendiendo mejor la temática y familiarizarnos con el lenguaje, es decir, con los conceptos que están estrechamente vinculados entre sí: como son derecho, sistema jurídico y sus elementos, género, equidad, perspectiva de género, discriminación, discriminación contra la mujer, acciones positivas. Estos temas nos van a permitir que podamos adquirir algunos conocimientos elementales para ver la realidad y actuar desde nuestro ámbito de competencia.

La transversalidad requiere de un proceso lento, de largo plazo y se requiere un elevado compromiso institucional para su consolidación. Se deben involucrar todas las áreas departamentales, y todos los niveles académicos, administrativos y directivos de la Universidad. Nos exige una capacidad de adaptación a los nuevos paradigmas de la igualdad de género en la UACH, pero lo que sí debemos destacar es que ya estamos dando los primeros pasos, y son firmes.

Referencias bibliográficas

- Justo Garrido, L. (2013). Instituto Nacional de las Mujeres. Obtenido de Compendio normativo para la construcción de igualdad sustantiva en la Administración Pública Federal: www.inmujeres.gob.mx
- Martínez-Solimán, M., Peral, A., García Gaytán, M. d., Ramírez Solórzano, M. A., Gómez Saavedra, R. M., & Pino Girón, V. (2010). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Legislación sobre igualdad de género y no violencia contra las mujeres. México, D.F.: Impresos Gráficos de México.
- Rannauro Melgarejo, E., & Flores Romualdo, D. M. (2008). Secretaría de Relaciones Exteriores. Obtenido de www.sre.gob.mx el cual a su vez hace referencias a: Bourguignon, F. F. H. G. Ferreira, M. Walton (2007). Equity, Efficiency and Inequality Traps: A research agenda. *Journal of Economic Inequality*, pp. 235-256.
- CEDAW. Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. México. 52° periodo de Sesiones del 9 al 27 de julio de 2012. Documento CEDAW/C/MEX/CO/7-8
- Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y se reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio 2011. Recuperado de: www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011 Artículo 1: 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.
- Echeco, Elena (2008). Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas. Perú: Ed. Programa de Cooperación Hispano Peruano. Ministerio de la Mujer.
- Gómez Gómez, E (2008). “La valoración del trabajo no remunerado: Una estrategia clave para la política de igualdad de género”. En Organización Panamericana de la Salud: “La economía invisible y las desigualdades de género: la importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado”. Washington D.C.
- OEA. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará”. Firmada y ratificada por México el 4 de junio de 1995. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999. Recuperado de: www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (2006). Preguntas Frecuentes sobre el enfoque de Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo. Nueva York y Ginebra.
- OIT (1989). Convenio sobre los Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes (núm. 169). Entrada en vigor 5 de septiembre de 1991. Ratificado por México el 5 de septiembre de 1990. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de enero de 1991. Recuperado de: www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/CDDH05/pdf/TRATADOS%2055.pdf
- Olamendi Torres, P (2012). Derechos Humanos, agenda democrática para México. *Revista Foro Jurídico*, pp. 8-11.
- ONU (1999). Estudio Mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo. Resolución A/54/227 de 18 de agosto de 1999. Párrafo. 16. Recuperado de: <http://www.unhcr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/9997922f6d0cdca18025684000524ad4>
- ONU. Asamblea General. Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI. Celebrada del 5 al 9 de junio de 2000, Nueva York. Recuperado de: www.un.org/spanish/conferences/Beijing/mujer2021.htm
- CEPAL (2010) ¿Qué Estado para qué Igualdad? Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe, p. 16. Recuperado de: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/16556/S2010997_es.pdf?sequence=1
- CEPAL (2009). La hora de la Igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir. Santiago de Chile. Recuperado de: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/39710/100604_2010-114-SES.33-3_La_hora_de_la_igualdad_doc_completo.pdf
- ONU. Convención sobre los Derechos del Niño. Ratificado por México el 21 de septiembre de 1990. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de enero de 1991. Recuperado de: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm>
- ONU. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada del 4 al 15 de septiembre de 1995. Recuperado de: www.un.org/women/watch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf
- ONU. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Firmado y ratificado por México el 23 de marzo de 1981 Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981, artículo 2.1. Recuperado de: www.

sre.gob. mx/tratados/index.php Organización de los Estados Iberoamericanos (OEI), Jomtien Declaración Mundial sobre Educación para Todos. Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje. Tailandia. Del 5 al 9 de marzo de 1990. Recuperado de: <http://www.oei.es/efa2000jomtien.htm>

PNUD (2009). Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe, 2005- 2009. Recuperado de: www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Marco_Regional_Genero_PNUD-LAC.pdf

PNUD (2010). Informe de Desarrollo Humano. La verdadera riqueza de las naciones: Caminos al desarrollo humano. Recuperado de: www.hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_ES_Complete.pdf

PNUD (2010). Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2000: Los Derechos Humanos y el Desarrollo Humano. Recuperado de: www.hdr.undp.org/en/media/HDR_2000_ES.pdf

PNUD (2011). Informe sobre Desarrollo Humano en México. Equidad del gasto público: derechos sociales universales con subsidios focalizados. Recuperado de: www.undp.org.mx/IMG/pdf/Informe_sobre_Desarrollo_Humano_Mexico_2011.pdf

PNUD (2013). Informe sobre Desarrollo Humano. El ascenso del Sur. Resumen del IDH 2013, p. 3. Recuperado de: <http://hdr.undp.org/hdr4press/press/report/spanish.html>

PNUD (1990). Informe sobre Desarrollo Humano. Concepto y medición del desarrollo humano. Recuperado de: http://hdr.undp.org/en/media/hdr_1990_es_cap1.pdf

Sebates-Wheeler, R. (2008). How are Patterns of Asset Inequality Established and Reproduced?. En M. Walton, A. J. Bebbington, A. A. Dani y A. de Haan (Eds.), *Institutional Pathways to Equity Addressing Inequality Traps*. Washington, DC: Banco Mundial.

Sen, A. K. (1999). *Commodities and Capabilities*. Amsterdam: Oxford University Press.

Sen, A. K. (1999). Democracy as a Universal Value. *Journal of Democracy*. National Endowment for Democracy and the Johns Hopkins University Press.

Yasukawa, Y., Ortuño, Brockman (2009). Derechos y Política Social. Bolivia: Revista Proceso del Periódico La Prensa de La Paz.



Capítulo IV

Masculinidad desde la perspectiva de género

"La idea de que el hombre como tal, hombre, es necesariamente más feliz y lleva una existencia más color de rosa que la de la mujer, me parece bastante grotesca, porque, y a la postre, hay muchos hombres que no son tan felices como se pretende".

Margarite Yourcenar

“Sí, es más fácil ser hombre. Lo mismo que es más fácil ser guapo que feo, sano que enfermo, inteligente que estúpido. Esto no significa que un cretino perezoso tenga una vida más interesante que una dinámica catedrática. Pero, con capacidades semejantes las oportunidades no son totalmente iguales. Para realizarse profesionalmente y triunfar en su vida personal, las mujeres necesitan más energía y más suerte que nosotros. Eso no es justo, pero es así. Las mujeres tienen razón al denunciar sus desigualdades. Sin embargo reconozco haber conseguido una vez una promoción no tan evidente. Probablemente la chica habría desempeñado el puesto tan bien como yo, pero acababa de casarse y corría el riesgo de quedar encinta. De todos modos yo no iba a renunciar al puesto, suplicando que la nombrasen a ella en lugar de a mí. Gracias Dios mío por haberme hecho varón” (Collange Ch. 1986).

Durante milenios, y aún en muchos países árabes, “lo femenino” y “lo masculino” han quedado divididos en dos mundos separados por murallas invisibles (encarnadas en burkas y sometimiento) casi insalvables, de poder e incomprensiones. Pero después de un largo y amargo camino, las mujeres (al menos las occidentales) han logrado hacerse un hueco propio en la sociedad, fuera del poder masculino. Para el poeta estadounidense Robert Bly, en realidad, ha sido una tarea conjunta “es decir, los hombres se dieron cuenta de que faltaba “algo” en su interior que no habían sido capaces de dar forma, y las mujeres reclamaron su espacio con la avasalladora fuerza de las injusticias pasadas”. Así surgieron, según Bly, movimientos como el feminista, que “reivindican el papel de la mujer en la sociedad, cayendo muchas veces en los mismos errores que el machismo había repetido hasta la saciedad”.

Ante el empuje liberador de la mujer, el concepto de “hombre” hasta ese momento manejado había quedado profundamente cuestionado, por ello no le quedó más remedio al género masculino que pararse y reflexionar sobre el modelo que durante siglos dirigió su vida y encontrar así, un nuevo rol para ser hombre desde su propia masculinidad.

Evidentemente, el modelo de hombre autoritario que desdeña la sensibilidad y las emociones en general, ha fracasado y urge sustituirlo, quizás redescubriendo el lado tradicionalmente femenino de los sentimientos. Pero... ¿cómo integrar su razón y su sentimiento, su fortaleza y su fragilidad, su sexualidad y su receptividad?; ¿cómo no tener miedo a la sensibilidad, a ceder poder, a compartir responsabilidades, dentro y fuera de hogar? En definitiva; ¿cómo encontrar un nuevo rol, cuando no existe nada similar hasta el momento?

Un producto de la sociedad

Las diferencias físicas y psicológicas entre hombres y mujeres son evidentes, pero también lo son sus identidades y su forma de interactuar con el entorno, unos rasgos forjados en las familias, en sus costumbres y en las normas. No se puede hablar de ‘lo masculino’ sin entender su entorno cultural, la historia y la sociedad en la que se desarrolla.

Es un secreto a voces que la idea de superioridad masculina viene de la educación en los hogares, donde los niños viven sus primeros pasos en sociedad interiorizando las normas y valores propios de un entorno básicamente patriarcal y machista. Después, cuando salen al mundo, en la escuela, en el grupo de amigos y a través de los medios de comunicación, se detecta que el comportamiento ‘masculino’ lleva implícito una serie de patrones que los diferencia de aquellos que se suponen del mundo femenino:

-
-
- Masculinos: actividad, fuerza, dureza, empuje, arrojo, invulnerabilidad, pensamiento, racionalidad, castigo, exigencia, provisión, impulso, coraje, resistencia, ira, exterioridad, lo público, mandar, reflexión, ordenar.
 - Femenino: pasividad, debilidad, sensibilidad, contención, receptividad, fragilidad, sentimiento, emoción, recompensa, protección, cuidado, reposo, prudencia, nutrición, comprensión, interioridad, lo privado, convencer, intuición, pedir.

El hombre, por tanto, se encuentra atrapado en un laberinto de roles, que paralizan su capacidad de exteriorizar sus emociones. Paralelamente a la mujer, en esencia más débil, se le ha confinado a una jaula de oro y el hecho de que hoy en día los hombres sean capaces de romper estos barrotes invisibles, tan arraigados y poderosos, es un cambio de intenciones a valorar relacionado con la necesidad de expresar también sus sentimientos.

Aunque, seamos sinceras, este quiebro a la tradición no se ha manifestado por propia iniciativa, sino que ha sido motivado, de manera importante, por la nueva postura que la mujer ha ido tomando en la sociedad, arañando, poquito a poquito, su propio espacio. En la actualidad, y con el fenómeno de la globalización, se ha formalizado el ingreso de la mujer a la esfera pública, con acceso a la educación y al mundo laboral, y con participación en la vida política, con importantes puestos de trabajo y dueñas de su vida sexual.

Ante esto, o bien el hombre puede “agachar las orejas” y seguir bajo el peso de la tradición, con el consiguiente riesgo de aislarse de la sociedad real, o aventurarse en un proceso de aceptación y comprensión personal y social. No se trata sólo de asumir rasgos denominados “femeninos”, ni de alcanzar un prototipo de hombre afeminado. Se trata de buscar un camino propio donde tengan cabida las emociones, el nuevo espacio de las mujeres y su adaptación a la esfera privada, que significa participar de la crianza de los hijos y de las actividades domésticas, ejerciendo un rol paterno comprometido emocionalmente (Garrido M. M. s/f).

Se concibe la identidad masculina (al igual que la femenina) como un proceso de relación entre la persona y su entorno social y cultural, es decir que los hombres (y las mujeres) cuando nacemos no lo hacemos sabiendo qué significa serlo, sino que es a partir de su interacción con el entorno cuando lo aprendemos.

Desde su posición, el hombre se demarca totalmente de aquellos planteamientos que dan a entender que las diferencias entre hombres y mujeres son exclusivamente innatas; no se niega lo evidente, es decir que hay diferencias psicosexuales innegables y obvias, pero esto no puede dar pie a justificar que las diferencias son única y exclusivamente fruto de la carga genética. Es por esto que la posición actual es la línea de aquellos(as) autores(as) que hablan de la identidad masculina o femenina como fruto de una construcción social, es decir desde una perspectiva de género (Cantera, 1999; Corsí, 1995; Jayme y Sau, 1996; Miedzian, 1995).

Desde esta perspectiva lo crítico no se centra únicamente en la persona, sino que lo hace en la interrelación de ésta con su entorno micro y macro sociocultural; la identidad surgiría precisamente de esta relación, pero de tal forma que es imposible diferenciar lo individual de lo social y viceversa, es decir que entendemos la identidad como un fenómeno eminentemente psicosocial.

Este planteamiento obliga a que se tenga en cuenta los factores sociales, culturales, económicos y políticos de cada sociedad, es decir, ser hombre no tiene el mismo significado para el hombre blanco occidental, que para el afroamericano o el sudamericano y, seguramente, encontraríamos diferencias dentro de un mismo sistema cultural (no es lo mismo un occidental anglosajón que uno mediterráneo).

Se pretende resaltar que el sistema social, basado en el patriarcado, no es fruto de la nada sino que está enraizado en la historia pasada (y presente), especialmente en el discurso que han ido construyendo los dos grandes poderes de las civilizaciones occidentales: el cristianismo y la ciencia. Este discurso patriarcal pretende presentar las diferencias entre hombres y mujeres o, mejor dicho, la superioridad del hombre sobre la mujer como una cosa normal y natural, es decir, legitimar que el hombre es amo y señor de su mujer (Compte y Oreiro, 2000).

El sistema social se ha nutrido de esto para ir construyendo un modelo de familia determinado: la familia patriarcal, la cual está basada en términos de poder *versus* sumisión, asignando el poder a lo masculino y, por lo tanto, la sumisión a lo femenino (el microsistema familiar reproduce y a la vez construye el macrosistema social).

Mediante el proceso de socialización, el niño interioriza las normas y los valores de la sociedad patriarcal. A través de su recorrido por las diferentes instancias socializadoras (familia, escuela, grupo de iguales, etc.) éste va aprendiendo cómo es el comportamiento “masculino”. De esta manera se va construyendo una identidad masculina basada en el discurso tradicional del patriarcado, en el cual priman cuestiones como la fuerza, la competición, la independencia, la nacionalidad, la potencia sexual, la clara diferenciación de aquello que no es masculino (mujeres, homosexuales, etc.), y donde se considera negativo cualquier expresión de sentimientos y emociones. El niño interioriza que un hombre de “verdad” es el que se comporta siguiendo estos patrones, es decir, que ésta, sería la forma “natural” de comportarse (Compte I. L. P y Oreiro A. J. L. s/f).

Masculinidad:

El estudio de la masculinidad y sus procesos de construcción han dado paso a numerosos libros que han querido romper aquel antiguo tópico tan extendido de que “todos los hombres son iguales”. Y han sido los hombres que, interesados en redefinir su esencia, han impulsado el cambio. De repente, el ‘nuevo hombre’, con un alto nivel de lenguaje emocional (antes vedado al macho), comienza a sentir un notable interés por su apariencia física.

En 1990 se publicó un *Iron John* (en español *Juan de Hierro*) de los hermanos Grimm. Este libro, que ya se ha convertido en un clásico, iniciaría lo que se ha llamado ‘la nueva masculinidad’, y serviría de punto de partida para que en Estados Unidos se creara el ‘Movimiento del hombre mitopoético’.

A mediados de los años noventa comienza a sonar un nuevo término de la mano de un periodista británico: ‘metrosexual’. Pretendía aglutinar a un nuevo hombre al que le importaba su aspecto físico y quería gustar a los demás, además de a sí mismo. A la cabeza, el futbolista británico David Beckham fue canonizado como patrón de este colectivo. Así se abrió definitivamente la caja de pandora de la nueva masculinidad, que dura hasta nuestros días.

Con los metrosexuales formando parte ya de la historia, y en pleno siglo XXI, Marian Salzman, Ira Matathia y Ann O’Reilly plantearon un nuevo debate en forma de libro, *El hombre del futuro*, en el

que presentaban en sociedad un concepto hasta el momento desconocido que defendía una forma diferente de entender y expresar la esencia del hombre: ‘übersexual’. ‘Über’ significa en alemán ‘muy o mucho’, y con ello se quiere describir la vuelta a unos rasgos de masculinidad que se habían difuminado con los metrosexuales: la seguridad en uno mismo, la capacidad de liderazgo, la elegancia y la caballerosidad. Todo ello, sin perder el referente de igualdad, ya conquistado por las mujeres (Garrido M. M. s/f).

Cuando se define la masculinidad es necesario considerar diferentes esferas del individuo que incluyen desde lo primitivamente celular, su filogenia y su ontogenia, hasta el rol social y cultural que determinan su comportamiento en el mundo. El macho de todas las especies recibe unas órdenes genéticas y primitivas que se originan desde los cromosomas, las hormonas y el cerebro primigenio. Esas órdenes son de agresividad, de una tendencia natural a la promiscuidad y al dominio de su territorio a toda costa. Una herencia salvaje y simiesca que solo tiene un objetivo: Perpetuar adecuadamente cada especie y protegerla.

Además de esta herencia primitiva, el varón de la especie humana tiene una fobia estructurada y universal: El miedo a sentir miedo. El miedo es una de las seis emociones primarias frente a su contraparte, la seguridad; con el amor, la ira con la alegría, y la tristeza. Si el hombre bloquea el miedo aparecen sus inevitables consecuencias: Al hombre se le dificulta aceptar protección, troca el miedo en agresividad, riesgo extremo, stress o depresión; le huye al llanto, desprecia la cobardía, le rinde un culto y a veces desmesurado, a la fuerza física y con facilidad se niega al amor.

Aparecen estereotipos sociales en los que la debilidad masculina no se digiere con facilidad. El mensaje cultural para el hombre incluye las órdenes de no fracasar, evitar estar solo sentimentalmente; sobre todo después de cierta edad crítica no bien definida por ser producto del imaginario colectivo y de ejecutar el papel de héroe, estimulado quizá por la ausencia casi obsesiva de heroínas en los cuentos infantiles. Pero la verdad cruda es que la mayoría de los hombres no soportan la soledad, les apabulla la idea del fracaso, sienten miedo más a menudo de lo que se atreven a confesar y no muestran el más mínimo deseo de rescatar doncellas en apuros o de probar a cada momento su vigor corporal o realizar pruebas con retornos triunfantes.

De cara a estos cuestionamientos ¿qué elementos puede entonces contener una nueva masculinidad?, menos hormonal, más optimista, sin pretender crear una nueva desigualdad entre los sexos que sería peor que la original. Son al menos cinco características:

- Conocer los efectos del cromosoma “Y”
- Redescubrir la naturaleza masculina
- Aceptar un lado femenino
- Una nueva actitud frente a las disfunciones sexuales
- Aceptar el proceso normal de envejecimiento

La nueva masculinidad es asumir el rol de manera más amplia. Es una rebelión psicológica y afectiva, no es una rebelión política o violenta. Por ella tendremos menos poder pero exigiremos más afecto. Se mantendrán las emociones fuertes que distinguen lo masculino y se pueden rescatar las emociones blandas. En la nueva masculinidad, el hombre no quiere ser más un objeto económico, así como las mujeres odian visceralmente ser objetos sexuales. Ellas, las mujeres, han decretado la superación de cualquier dependencia económica, donde el hombre ya no es el eje de la economía del hogar, por lo

menos no es el único. Además, permite que la sociedad reinterprete esa traducción libre de los valores prehistóricos que han convertido al éxito económico y, en especial, el portar marcas de prestigio, como por ejemplo: Lacoste, Armani, Rolex, Gucci, Levis o Calvin en las nuevas feromonas sociales.

Y finalmente un mensaje de la más profunda entraña de la escuela gestáltica: “No lo sabemos todo y no lo podemos todo”, que se traduce en unos derechos elementales: El derecho a decir “perdí” o “me equivoqué” o “no sé” (Uribe A. J. F.,2003).

La masculinidad ha cambiado de manera significativa, igual que lo ha hecho la feminidad, eso se observa fácilmente cuando se ve una película de 1930, 1940 o 1950; el rol era diferente al día de hoy; los hombres tenían una serie de comportamientos que les hacía ver como súper hombres o alguien fuera del mundo real. Hacerse hombre, tiene ahora una connotación diferente, no tiene que ser un robot o un ser de otro planeta, tiene que tomar conciencia de sus sentimientos, cualidades, defectos y tiene que desarrollarse en el plano personal y espiritual.

Los estudios de la masculinidad se iniciaron con el análisis en los años cincuenta por parte de la psicología social norteamericana de los patrones de conducta de los sexos femenino y masculino. Originalmente, su perspectiva era esencialista y heterosexista, al suponerse que el sexo biológico del individuo determina su identidad y que, por lo tanto, sería posible compilar la lista de rasgos morfológicos y psicológicos que definen a un hombre, entendiéndose como tal, la persona heterosexual de sexo biológico macho.

Más cercano al construccionismo social que en los sesenta arrinconaría el esencialismo, el sexólogo Money J., acuñó también en los cincuenta términos tales como: identidad de género y rol de género, negando que la anatomía genital predetermine la sexualidad del individuo y poniendo el acento en el papel del entorno y de las expectativas sobre la conducta de hombres y mujeres como actores cruciales en la construcción del género ([htt://cositextualitat. uab.cat](http://cositextualitat.uab.cat)).

Para antropólogos como Matheu Guttman (2000) se podrían dar tres definiciones (conceptos) de masculinidad:

1. La masculinidad es, por definición, cualquier cosa que los hombres piensen y hagan.
2. La masculinidad es todo lo que los hombres piensen y hagan para ser hombres.
3. Algunos hombres, inherentemente o por adscripción, son considerados “más hombres” que otros hombres (Guttman, 2000).

Los estudios sobre la masculinidad son recientes en México, apenas en la década de los noventa aparece la reflexión teórica y política acerca del papel de los varones en la sociedad. Esta reflexión, que al menos en otros países tiene al menos dos décadas, es parte de un debate público en el ámbito mundial sobre lo que significa ser hombre en la actualidad. El origen de estas preocupaciones se encuentra en las transformaciones que la modernidad ha impuesto en el orden genérico y que cambió sustancialmente la posición de las mujeres al modificar la relación hombre/mujer en los espacios público y privado, además, los diferentes movimientos sociales, en especial los movimientos feministas y de hombres y mujeres homosexuales, socavaron la legitimidad del poder patriarcal, replantearon las relaciones de poder en todos los espacios sociales y contribuyeron significativamente a la construcción de nuevas identidades genéricas (Guevara, s/f).

La construcción de la masculinidad de un nuevo ser puede comenzar cuando la pareja planifica un embarazo o cuando la mujer descubre que está embarazada. Los futuros padres empiezan a imaginarse las características que tendrá el hijo, incluyendo su sexo. Según se imaginen un niño o una niña, los padres tendrán un comportamiento diferente que comenzaría antes del parto, incluyendo la preparación del ajuar. Después del nacimiento, el tratamiento diferencial continúa, con la participación de todas las personas que se relacionan con el niño(a).

A partir del nacimiento, el bebé de sexo masculino ya comienza a darse cuenta de lo que se espera de él por tener las características de sus órganos genitales. Sin embargo, no basta nacer con un órgano sexual masculino para transformarse en hombre, hay un camino por recorrer hasta llegar a serlo. Los primeros años de vida son fundamentales y responsables por las características del hombre que va a surgir (Vieira, 1986).

La familia, la escuela, los medios de comunicación y la sociedad en general, le enseñan explícita e implícitamente la forma en que debe pensar, sentir y actuar como “hombre”. Por ejemplo, no puede llorar, debe ser fuerte, no debe mostrar sus sentimientos, no puede tener miedo, y debe ser viril. Estas enseñanzas comienzan a afectar la forma cómo el niño se relaciona consigo mismo y con los demás.

Al nacer, el hijo es absolutamente dependiente de su madre, figura que ocupa el lugar preponderante de su vida, especialmente porque satisface sus necesidades físicas, ejerciendo funciones que permiten su supervivencia. Durante el primer año de vida existe un alejamiento entre el niño y la figura masculina, lo que puede afectar la personalidad de ese individuo (Kaufman, 1994; Vieira, 1996). Esta es una primera manifestación de la influencia de los papeles de género que atribuyen a la madre el cuidado del hijo y al padre el proveer económicamente a la familia, sin tener responsabilidades domésticas.

El fin de la relación de dependencia con la madre es un proceso que para la mayoría se da al final del período infantil. Junto con ocurrir esta ruptura, el niño va asumiendo actitudes que corresponden al rol masculino. La figura paterna tendrá una función libertadora, rompiendo el vínculo cerrado entre madre e hijo. En ausencia del padre otro hombre tomará su lugar (abuelo, tío, hermano mayor), y en algunos casos la propia madre pasa a desempeñar funciones y a adoptar actitudes que culturalmente se interpretan como masculinas. La figura paterna se presenta como un conductor que enseña orden, disciplina y responsabilidad (Vieira, 1986). En ese ambiente de patriarcado es que el niño crece y se desarrolla.

Además de la familia, la escuela (desde la sala cuna hasta la universidad) refuerza los papeles de género. No sólo los textos escolares reproducen la sociedad patriarcal, los profesores de ambos sexos aceptan y hasta exigen conductas diferentes de los niños y de las niñas, reforzando las relaciones de poder favorables a los varones.

La mayor parte de las religiones también contribuye a reforzar el poder masculino, ya que la jerarquía de todas ellas está absolutamente dominada por hombres y las mujeres ocupan un lugar de total subordinación. A pesar de que ha habido algunos progresos en contadas religiones, otras resisten obstinadamente cualquier aproximación a la igualdad de géneros.

La masculinidad posee un elemento clave que es el poder; ser hombre significa tener y ejercer poder.

El poder asociado a la masculinidad exige poseer algunas características, tales como ganar, ordenar, lograr objetivos y ser duro. Por otra parte, las características genéricas atribuidas al hombre, tales como objetividad y racionalidad, le otorgan un dominio sobre la mujer. Aplicado en un sentido amplio, poder también significa controlar sentimientos, emociones y necesidades afectivas, para evitar la pérdida de dominio y el control sobre los otros, y también por el temor de que le atribuyan características femeninas, que son absolutamente rechazadas (Kaufman, 1995).

El mundo dominado por los hombres es básicamente un mundo de poder. Sin embargo, la vida de los hombres habla de una realidad diferente. Aunque ellos tienen el poder y cosechan los privilegios, ese poder está viciado. Existe en la vida de los hombres una extraña combinación de poder y privilegios, dolor y carencia de poder. Por el hecho de ser hombres gozan de poder social y de muchos privilegios, pero la manera en cómo han armado ese mundo de poder causa dolor, aislamiento y alineamiento tanto a los hombres como a las mujeres. Esta combinación de poder y dolor es la historia secreta de la vida de los hombres, la experiencia contradictoria del poder entre ellos. El reconocimiento de tal dolor es un medio para poder entender mejor a los hombres y el carácter complejo de las formas dominantes de la masculinidad.

Poder, en efecto, es el término clave a la hora de referirse a masculinidad hegemónica. Como se ha argumentado detenidamente en otra parte, el rasgo común de las formas dominantes de la masculinidad contemporánea es que se equipara el hecho de ser hombre con tener algún tipo de poder. Existen, por supuesto, distintas maneras de conceptualizar y describir el poder. El filósofo político C.B. Macpherson señala las tradiciones liberales y radicales de los últimos dos siglos, y dice que una de las maneras como se ha llegado a concebir el poder humano, es en función del potencial para usar y desarrollar las capacidades humanas. Este punto de vista se basa en la idea de que el ser humano es hacedor y creador, capaz de utilizar el entendimiento racional, el juicio moral, la creatividad y las relaciones emocionales.

La teorización en torno a las experiencias contradictorias del poder entre los hombres comienza con dos distinciones; la primera es la bien conocida, pero demasiadas veces ignorada, distinción entre sexo biológico y género socialmente construido; la segunda, que se deriva de la primera, es el hecho de que no existe una sola masculinidad, aunque haya formas hegemónicas y subordinadas de ésta. Tales formas se basan en el poder social de los hombres, pero son asumidas de manera compleja por hombres individuales que también desarrollan relaciones armoniosas y no armoniosas con otras masculinidades.

La forma como se interioriza el poder es la base para una relación contradictoria con éste. El corpus de trabajo más importante que estudia este proceso es, paradójicamente, el de uno de los patriarcas intelectuales más famosos del siglo XX, Sigmund Freud. No importa cuán insuficientes hayan sido sus creencias sexistas acerca de la sexualidad femenina. Este autor identificó los procesos psicológicos y las estructuras por medio de las cuales se construye el concepto de género. Los trabajos de Nancy Chodorow, Dorothy Dinnerstein y Jessica Benjamin, en un sentido diferente, los escritos psicoanalíticos de Gad Horowitz, hacen un aporte importante a la comprensión de los procesos por medio de los cuales el género se adquiere individualmente.

El desarrollo individual de una personalidad masculina normal es un proceso social dentro de las relaciones familiares patriarcales. La posibilidad de construir el género radica en dos realidades biológicas: la maleabilidad de los impulsos humanos y el largo período de dependencia infantil.

El dolor de los hombres y la manera como ejercer el poder no sólo son síntomas del orden de género actual. Juntos forman el sentido de ser hombres, porque la masculinidad se ha convertido en una especie de alienación. La alienación de los hombres es la ignorancia de las emociones, sentimientos, necesidades y potencial para relacionarla con el ser humano y cuidarlo. Esta alienación también resulta de la distancia con las mujeres y de la distancia y aislamiento con otros hombres. En su libro *The Gender of Oppression*, Jeff Hearn (1998) sugiere que lo que se concibe como masculinidad es el resultado de la forma como se combinan el poder y la alienación: la alienación aumenta la solitaria búsqueda del poder y enfatiza la convicción de que el poder requiere la capacidad de ser distante. La alienación de los hombres y su distancia frente a las mujeres y a otros hombres asume formas extrañas y bastante conflictivas. Robert Bly y los que hacen parte del movimiento mítico-poético de los hombres, han utilizado muchas veces el tema de la pérdida del padre y de la distancia de muchos hombres con respecto a sus propios padres, al menos en las culturas dominantes norteamericanas. En parte tienen razón, porque su punto de vista simplemente reafirma los resultados de importantes trabajos realizados durante las últimas décadas sobre los padres y la actividad de ser padre.

De esta forma, la masculinidad se ha transformado en alineación, ya que implica suprimir emociones, sentimientos y negar necesidades. El varón llega a temer que si experimenta y demuestra sentimientos de ternura y afecto puede transformarse nuevamente en un niño dependiente. Se siente obligado a creer que la mujer le pertenece y que las relaciones con ella deben ser más de poder que afectivas (Vieira, 1986). De esta forma, el varón se aísla no solo de la mujer, sino de otros hombres, por lo que raras veces desarrolla una verdadera intimidad con personas de su mismo sexo (Kaufman, 1995).

En la medida en que la sociedad caracteriza al varón como una persona dura, que rechaza los afectos, principalmente con personas de su mismo sexo, es fácil entender que el adolescente que tiene y a quien le gustaría expresar sentimientos de ternura comience a tener dudas sobre su masculinidad. Se entiende que cuanto más exigentes son los atributos del macho en una sociedad, más difícil será identificarse como tal. La respuesta puede ser tanto una ruptura e identificación homosexual como una conducta exageradamente machista para ocultar y disimular las dudas sobre su propia masculinidad. Casi siempre habrá conflictos y tensiones frente a la bisexualidad, a la cual se renuncia inconscientemente optando por la heterosexualidad, sobre la cual se construye la masculinidad (Figueroa, 1998, citado por Hardy E. y A. L. Jiménez 2001).

Por masculinidad, comenta la Dra. Mendoza (2010) se entiende una serie de significados de orden social que son cambiantes y se van construyendo de acuerdo a las necesidades y también por la interacción de unos con otros.

Hay componentes biológicos que pueden influir de alguna manera, pero esto es en muy pocos de los casos en donde la testosterona se encuentra elevada y con ella se acentúan más los rasgos de agresividad. También la virilidad está en constantes cambios de acuerdo al contexto histórico, cultural, social, económico y otros más. No todas las masculinidades y virilidades son creadas iguales, hay diferencias de un individuo a otro, aunque cumplan con muchas similitudes sociales. Por lo que frecuentemente escuchamos “Todos los hombres son iguales” o bien, “hombre tenía que ser”. Los hombres tratan de demostrar constantemente su virilidad y masculinidad a través de actos que se alejen de lo femenino, dicha demostración es constante durante todo el día y toda la vida. En ocasiones el indicador más evidente de virilidad es la agresividad o la violencia, ejerciendo ésta con quien esté enfrente para ser catalogado como viril, y con esto ha hecho que se creen una serie de actitudes y de cercos delimitando lo masculino como diferencia de lo femenino y no con atributos propios y valiosos.

El aprendizaje social y cultural del ser masculino tiene como punto importante el tener bajo control todas las emociones y sentimientos hacia sí mismo, hacia los demás y las situaciones en general, por lo que desarrolla un espacio emocional más limitado y menos flexible que las mujeres, y llegan a confundir sus emociones con las expectativas que su grupo social tiene para ellos. Los afectos son creados socialmente, a diferencia de las emociones que son respuestas internas a los estímulos externos que provocan tanto personas como situaciones. Los varones, con frecuencia, confunden sus afectos (expectativas sociales) con sus necesidades y sus emociones (internas) y, por lo tanto, lo expone a una vulnerabilidad porque desconoce qué pasa consigo mismo y se guía por las expectativas sociales más que por su propio convencimiento (Hurtado de Mendoza, 2010).

En términos más concretos, la adquisición de la masculinidad hegemónica (y la mayor parte de las subordinadas) es un proceso a través del cual los hombres llegan a suprimir toda una gama de emociones, necesidades y posibilidades, tales como el placer de cuidar de otros, la receptividad, la empatía y la compasión, experimentadas como inconsistentes con el poder masculino. Tales emociones y necesidades no desaparecen, simplemente se frenan o no se les permite desempeñar un papel pleno en sus vidas, lo cual sería saludable tanto para nosotros como para los que nos rodean.

Se eliminan estas emociones porque podrían restringir la capacidad y el deseo de autocontrol o de dominio sobre los seres humanos que les rodean y de quienes dependen en el amor y la amistad. Las suprimen porque llegan a estar asociadas con la feminidad que han rechazado en su búsqueda de masculinidad.

Siguiendo a Naifeh y White (1991), citado por Salas (1996), la masculinidad se caracteriza porque es un rito que no tiene fin. Permanentemente hay que estar haciéndola valer; siempre hay que estar diciendo y actuando para garantizar su presencia. Cualquier signo, por mínimo que sea, de su ausencia debe ser controlado de inmediato para que no produzca una invasión a la estabilidad masculina. Por eso, los varones están siempre a la expectativa de esas señales.

La identidad genérica masculina influye en la salud del individuo. De acuerdo con la cultura en que él está inserto, la masculinidad se asocia con correr riesgo, con someterse a situaciones peligrosas y violentas. La salud masculina es construida de acuerdo con el contexto social y a lo que significa en ella ser hombre. La morbimortalidad en el hombre es mayor que en la mujer, a causa principalmente del efecto de la violencia física y psicológica. Considerando que la masculinidad es aprendida en la niñez y está centrada en el modelo del héroe, es el padre o la figura paterna el que refuerza esa imagen de hombre, el que le dice que “debe ser y debe comportarse como un hombre”. Por otro lado, el cuerpo masculino aparece como aquel que busca o se expone a riesgos y, por ende, desarrolla la violencia y el enfrentamiento como una forma de obtener respeto de la mujer y de otros hombres. El varón necesita que su vida sea ilustrada por hechos heroicos y, al mismo tiempo, tener historias para contar (Fagundes, 1995; Gastaldo, 1995).

Se observa que en esta sociedad los hombres mueren primero que las mujeres y que habitualmente las causas de muerte reflejan una exposición deliberada de enfrentar riesgos y peligros. Las diferencias se observan en el mayor número de muertes entre los hombres, causadas por violencia y accidentes y también en la mayor morbimortalidad por alcoholismo o sus consecuencias (Langer & Lozano, 1998; Bronfman & Gómez, 1998). En el campo laboral, existe una división social del trabajo entre el hombre y la mujer en que generalmente el varón asume las actividades más peligrosas, violentas y que requieren de mayor capacidad física (de Keijzer, 1995; Langer & Lozano, 1998).

El hecho de correr riesgo, que se considera parte de la naturaleza masculina, se manifiesta inclusive en la salud reproductiva, porque habitualmente los varones no se protegen, ni tampoco protegen a sus parejas del riesgo de transmisión de enfermedades (Guimarães, 1996; Villela, 1997; Gogna, 1998). Una manifestación de esta conducta masculina es la sobre mortalidad en hombres por VIH/SIDA en todo el mundo con la excepción de África al Sur del Sahara (ONUSIDA/OMS, 1999).

La necesidad de responder a una norma de masculinidad también afecta la solicitud de la atención en los servicios de salud. Para el hombre es muy difícil ocupar el papel de paciente y, con frecuencia, niega la posibilidad de estar enfermo y acude a un médico en último momento, ya que lo contrario sería asumir un papel pasivo, dependiente y de fragilidad (Careaga, 1996). El modelo aceptado de masculinidad hace también muy difícil que el varón acepte estar enfermo dentro de su familia y su grupo social.

Figueroa (1998) refiere que, en asuntos relacionados a la salud reproductiva, la discusión de la masculinidad se ha centrado en torno a la participación masculina en la anticoncepción, o en asumir el cuidado de los hijos. Pero no se ha discutido que existe en la sexualidad del varón un componente de autodestrucción, producto de las relaciones de poder que ellos mantienen. El análisis de género en salud reproductiva se ha limitado a resaltar la desigualdad y la discriminación que sufre la mujer por el hombre, así como la exclusión del varón de diferentes responsabilidades. Se ha olvidado de discutir acerca del sentimiento de aislamiento sufrido por el varón, por tener que estar constantemente demostrando y ejerciendo un papel que históricamente ha creado su identidad (Figueroa & Liendo, 1995).

De la misma manera, la necesidad de ser y parecer fuerte, viril se transforma en un obstáculo para que los hombres acepten la posibilidad de tener problemas de infertilidad, y difícilmente comparten con la mujer el proceso diagnóstico en las parejas que no consiguen tener hijos. Esta actitud afecta ciertamente a la mujer, que se somete a exámenes que no serían necesarios, si desde el inicio un simple espermograma hubiera diagnosticado un factor masculino de esterilidad. Sin embargo, también afecta al hombre, porque retarda su diagnóstico y tratamiento, haciendo más difícil a este último si la enfermedad es evolutiva. Asimismo, el concepto de que la fertilidad es un componente importante de la virilidad, hace que el hombre estéril se sienta disminuido en su masculinidad, le cueste aceptar la situación, culpe a su mujer y tenga dificultades en encarar el problema, tanto frente a los servicios de salud como frente a la sociedad.

La nueva masculinidad

Frente a un modelo tradicional, va surgiendo cada vez con más fuerza el concepto de una nueva masculinidad, basado en la superación de los estereotipos generacionales. Este modelo consiste en forjarse una identidad que le permita ser persona por encima de ser hombre. Se basaría en:

- Aceptar la propia vulnerabilidad masculina.
- Aprender a expresar emociones y sentimientos.
- Aprender a pedir ayuda y apoyo.
- Aprender métodos no violentos para resolver los conflictos.
- Aprender y aceptar actitudes y comportamientos tradicionalmente considerados femeninos.

Es lo que Robert Bly denomina la aparición del “hombre suave”. “En los setenta, se empezó a detectar por todo el país un fenómeno que se podría denominar “el varón suave”... Se trata de gente encantadora y valiosa, que no quieren destruir la Tierra o dar comienzo a una guerra. Su forma de ser y su estilo de vida denotan una actitud amable hacia la vida”. Es, en resumen, una masculinidad que permite el desarrollo personal y profesional a través de la exteriorización de las emociones (Garrido M. M. s/f).

Para finalizar con esta pequeña reflexión teórica, se puede plantear una última cuestión: ¿para qué sirve esta nueva masculinidad? La respuesta más evidente, sería la posibilidad de que se puede romper con el prototipo de hombre tradicional, para que así se pueda crecer como personas en el amplio sentido de la palabra. A efectos prácticos este proceso de cambio permitiría luchar a hombres y mujeres contra la violencia doméstica, desde la misma posición, no como actualmente que parece una lucha constante entre hombres y mujeres desde posicionamientos opuestos. No sólo permitiría disminuir el número de mujeres que mueren cada día, sino que también ayudaría a disminuir las conductas de dominación más sutiles, que aunque no presenten lesiones explícitas no dejan de ser formas de violencia implícita, o lo que algunos autores han denominado micromachismos (Bonino, 1991). Es, quizás, este tipo de violencia el que más abunda en nuestra sociedad.

Por otro lado este nuevo modelo de masculinidad permitirá que los jóvenes varones no tengan que construir su identidad bajo la premisa de ser más viril que nadie, tal como apunta J. V. Marques en ¿Qué hace el poder en tu cama? Si evitamos que éstos dejen de percibir a sus compañeros varones como rivales, conseguiremos que estos no tengan que competir entre ellos, incluso exponiendo su vida, y por lo tanto será mucho más fácil trabajar en la prevención de los comportamientos de riesgos en los adolescentes (Compte I. L. P y Oreiro A. J. L. s/f).

Equidad y perspectiva de género

No obstante, la equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as), que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as) (S.E.P.2008). Por otro lado, la perspectiva de género va más allá, es una categoría analítica que acoge a todas aquellas metodologías y mecanismos destinados al “estudio de las construcciones culturales y sociales propias para los hombres y las mujeres, lo que identifica lo femenino y lo masculino” que supone la existencia de una desigual distribución de poder entre géneros en todas las clases sociales.

Su origen se remontaría al documento emanado de la Cuarta Conferencia sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995, instancia en la que se utilizó por primera vez como elemento estratégico para promover la igualdad entre mujeres y hombres; tal lógica incitó el surgimiento de una serie de investigaciones y debates en torno al rol de la mujer en dicho marco, aunque enfoques recientes incluyen también estudios sobre los hombres y lo masculino, o su análisis desde el lesbianismo, el masculinismo y la homosexualidad.

Esta perspectiva busca examinar el impacto del género en las oportunidades de las personas, sus roles sociales y las interacciones que llevan a cabo con otros. La perspectiva de género pretende desnaturalizar, desde el punto de vista teórico y desde las intervenciones sociales, el carácter jerárquico atribuido a la relación entre los géneros y mostrar que los modelos de varón o de mujer, así como la idea de heterosexualidad obligatoria, son construcciones sociales que establecen formas de inter-

relación y especifican lo que cada persona debe y puede hacer, de acuerdo al lugar que la sociedad atribuye a su género (Hardy E y A. L. Jiménez, 2001).

Igualdad de género

La igualdad de género supone el pleno y universal derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía, no solamente política sino también civil y social. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres. El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades.

La lucha por la igualdad de género en América Latina hunde sus raíces en la segunda mitad del siglo XIX, con el surgimiento de grupos de mujeres de clase alta que reivindicaron su acceso a la universidad, y consiguieron ser las primeras médicas y abogadas. Después, llegarían las primeras huelgas de trabajadoras, exigiendo condiciones laborales dignas para sí y para sus familias; la reivindicación del reconocimiento del derecho al voto protagonizada por las sufragistas; la movilización de las mujeres para poner fin a las guerras y los sistemas autoritarios; y la progresiva lucha por la eliminación de todas las desigualdades que impiden el pleno desarrollo de las mujeres.

Desde entonces hasta hoy, el feminismo latinoamericano y la lucha por la igualdad se han ido enriqueciendo con la incorporación de las demandas y experiencias de la diversidad de mujeres, y con los avances desarrollados a nivel académico. La reciente incorporación de los hombres a la búsqueda de la igualdad, a través de los estudios de masculinidades, también representa un avance importante para la transformación y el cuestionamiento de los modelos culturales existentes. En este sentido, Barbieri (1992) destaca que el desarrollo del concepto de género como categoría de análisis ha significado la ruptura epistemológica más importante de las últimas décadas en las ciencias sociales (América Latina Gener@.2011).

Poco a poco, todo ha ido cambiando, sobre todo a partir de los avances en la igualdad de género que supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Por eso, se habla de igualdad de oportunidades, es decir, que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en todas las situaciones y en todos los ámbitos de la sociedad, que sean libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades. La equidad de género implica la posibilidad de utilizar procedimientos diferenciales para corregir desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. Estas medidas son conocidas como acciones positivas o afirmativas, pues facilitan a los grupos de personas considerados en desventajas en una sociedad, en este caso mujeres y niñas, el acceso a esas oportunidades. Unas oportunidades que pasan, de forma ineludible, por el acceso a una educación no sexista, a una salud integral, al empleo digno, a la planificación familiar, a una vida sin violencia y a un largo etcétera (PNUD 2007-2008).

A mediados de la década de los setentas, aparecieron en Estados Unidos y en los países escandinavos los primeros grupos de hombres para reflexionar sobre la condición masculina, aunque en España, los primeros grupos aparecen en Valencia y Sevilla alrededor de 1985. Por su parte, será en 1995, en la Declaración de Beijing cuando se aconseje explícitamente “Alentar a los hombres para que participen plenamente en todas las acciones encaminadas hacia la igualdad”. En esta línea, en 2005 en la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) de la ONU, se recoge el informe denominado “El papel de los hombres y niños en el logro de la igualdad de género” que fue presentado por Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas, a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en marzo de 2004.

En opinión de D. Leal, P. Szil, J. A. Lozoya, L. Bonino, (2003) cada día es más clara (al menos para las mujeres) la necesidad de incorporar a los hombres al proceso por la igualdad entre los géneros. Para los hombres, esta incorporación es importante y asumirla plantea la necesidad de cambios. Lo que se hecho hasta ahora: asumir la masculinidad hegemónica y sus valores –varios de ellos desiguales y humanamente empobrecedores; y reproducirla en el comportamiento cotidiano. Masculinidad que reporta privilegios de partida, pero a costa de las mujeres y de nosotros mismos (D. Leal, P. Szil, J. A. Lozoya, L. Bonino, 2003). Como estos autores afirman, “entre los inconvenientes que la desigualdad plantea, destacan especialmente: la imposibilidad de una relación igualitaria y de equivalencia con las mujeres, y la homofobia como mandato, que entorpece la amistad profunda y cercana entre los hombres. Superar esta situación requiere de los hombres una reflexión autocrítica y para ello los grupos pueden ser un buen instrumento” (Téllez A. y A.D. Verdú 2011).

Perspectiva de género

En las últimas décadas del siglo XX, se aceleró la interpelación de un sistema de relaciones sociales de género basado en cierta organización que atravesaba tanto la esfera de lo público como la de lo privado. Hasta entonces, parecía natural que los hombres participaran más activamente que las mujeres en el mundo público, incluyendo los asuntos del estado, de la economía y la producción de artes y ciencias. A las mujeres, por su parte, se asignaba la responsabilidad por el funcionamiento eficaz del ámbito privado, a través del cotidiano y silencioso mantenimiento del hogar y de sus miembros. Los destinos masculinos y femeninos se vislumbraban como si estuvieran trazados por la biología y no por la cultura, y su concreción resultaba tanto más exitosa cuanto más se acomodaran hombres y mujeres concretos a una demarcación de fronteras que, lejos de ser invisibles, se encontraban legitimadas por un sistema institucional afín.

Este modelo, de aparente funcionalidad, se sustentaba en la legislación sobre familia, en las políticas de estado, en la reglamentación del mercado de trabajo, y en variados dispositivos ideológicos que conforman el imaginario simbólico de la sociedad. Con mayor o menor fuerza, éste ha sido el modelo hegemónico en nuestras sociedades latinoamericanas. Sin embargo, como todo modelo hegemónico, la organización de la sociedad en función de tales patrones de género se enfrentó a oposiciones sistémicas que no sólo fueron alterando su configuración sino que dieron cuenta de la artificialidad de tal demarcación. Las luchas por el sufragio femenino que caracterizaron la primera mitad del siglo XX, permitieron paulatinamente abrir espacios para la participación política de las mujeres. Los cambios demográficos y la masiva inmersión de mujeres en el sistema educativo y en el mercado de trabajo signaron, a su vez, las últimas décadas. En el mundo occidental, las mujeres empezaron a controlar su reproducción y, en la medida de lo posible, a escoger el número de hijos que querían tener y

se disponían a criar. En los últimos años, ingresaron masivamente al trabajo remunerado e incrementaron sus niveles educativos. El sistema jurídico internacional desarrollado a partir de 1948 reconoció, a través de sucesivas declaraciones y convenciones de derechos humanos, la igualdad de derechos y responsabilidades de hombres y mujeres en los ámbitos familiar, laboral y político.

Asimismo, los sistemas normativos nacionales fueron incorporando una serie de leyes orientadas a acelerar la igualdad entre los géneros. Mientras las adalides de la conceptualización sobre los mecanismos que conformaban relaciones asimétricas entre los géneros fueron mujeres vinculadas al mundo académico, a los movimientos sociales, a las agencias de cooperación y a entidades específicas de gobierno, los hombres continuaron ocupando masivamente los espacios de toma de decisiones en la esfera de la política y de las corporaciones y se mantuvieron apartados de este debate. De este modo, la reflexión sobre las relaciones sociales entre hombres y mujeres quedó prácticamente suscrita a un submundo habitado por mujeres.

Lo cierto es que el cambio de siglo nos encontró a unos y otras en un punto de inflexión. En la vida cotidiana, los hombres comenzaron a compartir espacios tradicionalmente habitados por ellos y las relaciones de género admitieron fisuras impensables sólo cincuenta años atrás. En la medida en que la legitimidad de los discursos democratizadores se fue extendiendo, surgieron nuevas exigencias para quienes detentan responsabilidad en la definición de la agenda pública. Y, en los últimos años, la proliferación del uso de la categoría de género contribuyó no sólo a acelerar un cambio de paradigma en los estudios sobre la situación de las mujeres, sino también a expandir herramientas para su aplicación técnico-política (Faur L., 2004).

La perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual. Todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual. Esta diferencia anatómica se interpreta como una diferencia sustantiva que marcará el destino de las personas. Lo lógico, se piensa, es que si las funciones biológicas son tan dispares, las demás características morales y psíquicas también lo habrán de ser.

Desde hace varios años, antropólogos, biólogos, psicólogos, etc., se han dedicado a investigar y esclarecer qué es lo innato y qué lo adquirido en las características masculinas y femeninas de las personas. Se ha comprobado que el *status* femenino es variable de cultura en cultura, pero siempre con una constante: la subordinación política de las mujeres a los hombres. Hasta hace poco tiempo esto se explicaba en términos “naturales” y hasta “inevitables”, contraponiendo otra constante: la diferencia biológica entre los sexos. Casi todas, si no es que todas, las interpretaciones sobre el origen de la opresión de la mujer la ubicaban en la expresión máxima de la diferencia biológica: la maternidad.

La capacidad de ser madres marca sin duda una gran diferencia entre hombres y mujeres, pero considerar a la biología como el origen y razón de las diferencias entre los sexos –y en especial de la subordinación femenina– sin tomar en cuenta para nada otros aspectos, es un error.

Actualmente las posturas científicas más rigurosas tratan de valorar el peso de lo biológico en la interrelación de múltiples aspectos: sociales, ecológicos, biológicos. Jacques Monod (premio nobel de medicina) decidió estudiar “el hecho femenino” desde una perspectiva que incluyera lo biológico, lo psicológico y lo social. Para ello, realizó junto con Evelyne Sullerot un coloquio en 1976 que

fue presidido, a la muerte de Monod, por otro premio nobel de medicina, André Lwoff. Las conclusiones a que llegaron un grupo importante de científicos echan abajo la argumentación biologicista. Los resultados del coloquio plantean que, según las investigaciones más recientes, es perfectamente plausible que existan diferencias sexuales de comportamiento asociadas con un programa genético de diferenciación sexual, sin embargo estas diferencias son mínimas y no implican superioridad de un sexo sobre otro.

Se debe aceptar el origen biológico de algunas diferencias entre hombres y mujeres, sin perder de vista que la predisposición biológica no es suficiente por sí misma para provocar un comportamiento. No hay comportamientos o características de personalidad exclusivas de un sexo. Ambos comparten rasgos y conductas humanas. Además, se insistió en que si hace miles de años las diferencias biológicas, en especial la que se refiere a la maternidad, pudieron haber sido la causa de la división sexual del trabajo que permitió la dominación de un sexo sobre otro al establecer una repartición de ciertas tareas y funciones sociales, hoy esto ya no tiene vigencia.

En la actualidad, “es mucho más fácil modificar los hechos de la naturaleza que los de la cultura”. Es más fácil librar a la mujer de la necesidad “natural” de amamantar, que conseguir que el marido se encargue de dar el biberón. La transformación de los hechos socioculturales resulta frecuentemente mucho más ardua que la de los hechos naturales; sin embargo, la ideología asimila lo biológico a lo inmutable y lo sociocultural a lo transformable.

Si bien la diferencia entre el macho y la hembra humanos es evidente, que a las hembras se les adjudique mayor cercanía con la naturaleza (supuestamente por su función reproductora) es una idea, no una realidad. Ambos somos seres humanos igualmente animales o igualmente seres de cultura. El problema de asociar a las mujeres con lo “natural” y a los hombres con lo cultural es que cuando una mujer no quiere ser madre ni ocuparse de la casa o cuando quiere ingresar al mundo público, se la tacha de “antinatural” porque “se quiere salir de la esfera de lo natural”.

En cambio, los hombres se definen por rebasar el estado natural: volar por los cielos, sumergirse en los océanos, *etcétera*. A nadie le parece raro que el hombre viva en el ámbito público, sin asumir responsabilidades cotidianas en el ámbito doméstico. En cambio, la valoración cultural de las mujeres radica en una supuesta “esencia”, vinculada a la capacidad reproductiva. Es impresionante que a principios del siglo XXI, cuando los adelantos científicos en materia de reproducción asistida están desligando cada vez más a las personas de la función biológica, siga vigente un discurso que intenta circunscribir la participación de las mujeres a cuestiones reproductivas. Ese discurso “naturalista” tiene tal fuerza porque reafirma las diferencias de hombres y mujeres y, al hacerlo, reafirma la situación de desigualdad y discriminación.

Se puede reivindicar la existencia de características diferentes de los seres humanos, pero una mirada cuidadosa nos muestra la existencia de hombres femeninos, mujeres masculinas, travestis, transexuales, hombres masculinos que aman a hombres, mujeres femeninas que aman a mujeres, en fin, una variedad impresionante de posibilidades que combinan, por lo menos, tres elementos: el sexo (hombre o mujer), el género (masculino o femenino según las pautas de una cultura dada), y orientación sexual (heterosexual, homosexual/lésbica o bisexual).

Lo interesante es comprender que muchas de las actividades y los papeles sexuales han sido adjudicados hace miles de años y ahora ya no operan. Si comparamos algunas sociedades en donde se establece que tejer canastas es una actividad exclusivamente masculina y que sólo los hombres, por su destreza especial, la pueden realizar, y a las mujeres les está totalmente prohibido, con sociedades donde ocurre totalmente lo contrario, donde tejer canastas es un oficio absolutamente femenino y no hay hombre que quiera hacerlo; lo que salta a la vista es lo absurdo de la prohibición.

El tabú se construye a partir de una realidad: la diferente anatomía de hombres y mujeres, pero la valoración cultural es totalmente distinta. Y si comparamos a esas dos sociedades con otras, donde tejer canastas es asunto de habilidad y lo pueden hacer hombres y mujeres, entonces tal vez podemos vislumbrar un mundo diferente, sin reglas rígidas de género (Lamas M., 1996).

Grupos igualitarios:

A la pregunta que ellos mismos se hacen de ¿qué son los grupos de hombres igualitarios? la respuesta es clara y concisa: “Algunos hombres estamos hartos de ser el hombre que nos han enseñado que debemos ser hombres serios, responsables de nuestras vidas y la de los demás, tan fuertes y valientes que no podemos rendirnos nunca, sin necesidad de nadie y con las mujeres a nuestro servicio, destacando siempre e intentando ser los primeros, competitivos, agresivos, sin poder expresar sentimientos, viviendo las relaciones sexuales como un examen continuo de nuestra propia virilidad, teniendo todas las soluciones y sabiendo tomar todas las decisiones, no llorando bajo ningún concepto” (Gutmann, 2000).

El desarrollo de los estudios de género y en particular de los estudios de masculinidad, han permitido pensar que hay una permanente tensión y confusión en los varones entre sus deseos sexuales y los operativos de dominación que generan fantasías y formas de conducta opresivas para las mujeres. Es obvio, pero hay que aclararlo: no se puede hablar de una sola masculinidad, una sola forma de ser hombre. En la formación genérica se entrecruzan la influencia de clase, la étnica, la vivencia urbana o rural y, finalmente, una serie de influencias específicas dadas, sobre todo, por la familia en la que se nace y se crece. Aunque las definiciones de masculinidad cambian constantemente de una cultura a otra, en el tiempo y según clases, razas y etnias, preferencias sexuales y etapas en la trayectoria de la vida, los hombres de diversas culturas tienen en común la necesidad de demostrar su virilidad. De ésta manera, lo que una cultura define como el comportamiento sexual apropiado para los varones requiere ser usado para demostrar su virilidad, independientemente de sus deseos y preferencias, en una permanente tensión entre deseos de placer y de poder.

Al abordar la masculinidad desde un punto de vista de género (asumiendo que éste se construye socialmente), se pueden distinguir al menos dos posturas: la primera, ver la masculinidad como un asunto del rescate de las raíces del hombre y de su espiritualidad vista como algo intrínseco, como núcleo esencial de ese hombre; la segunda aborda la masculinidad como una cuestión de poder desde el punto de vista histórico-social.

Un reciente interés ha surgido en los problemas sobre el desarrollo asociados con las identidades de los hombres. Los países nórdicos han incorporado los temas relacionados con los hombres y la equi-

dad de género, no sólo en sus agendas políticas internas (especialmente alrededor de la paternidad), sino también en las agendas de sus agencias de cooperación internacional. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) creó, en 1999, el Grupo de Hombres en Apoyo a la Equidad de Género para complementar sus esfuerzos en la búsqueda de la equidad de género alrededor del mundo. Programas de colaboración se han desarrollado entre este grupo y las distintas agencias de la Naciones Unidas en sus campos específicos de acción. Un creciente activismo de los hombres se ha expresado en recientes conferencias apoyadas por UNICEF en Asia (Katmandu, 1997) y África (Namibia, 2000). En América Latina el activismo de los hombres alrededor de la búsqueda de equidad y justicia de género ha aparecido en Nicaragua (Montoya, 2000) y México (Chant y Gutmann, 2000). Este nuevo interés en los organismos internacionales para el desarrollo y de ONG alrededor del mundo, y especialmente en los países del Sur, es en parte una consecuencia del activismo de muchos hombres contra las formas dominantes de masculinidad en países del Norte (los grupos antisexistas en Estados Unidos, la campaña canadiense del White Ribbon, los grupos de hombres de izquierda en Inglaterra, etc.). Un amplio trabajo se ha desarrollado por estos grupos de hombres en el campo de la violencia contra la mujer, con alguna influencia en temas como la paternidad y la salud reproductiva (P.N.U.D.).

Paralelamente con este proceso del reconocimiento global del lugar de los hombres en el tema de género, un debate igualmente reciente se ha abierto sobre el papel de los hombres y las masculinidades en el enfoque de género y desarrollo, el cual lleva más de dos décadas de desarrollos desde la acción e investigación feminista en el mundo. El debate se refiere a si los hombres y sus relaciones como sujetos con identidades de género tienen un lugar apropiado en la agenda de género y desarrollo. Este nuevo foco de debate trae consigo importantes retos para el pensamiento de género y desarrollo dados sus implicaciones teóricas, políticas y prácticas.

El pensamiento y los enfoques de género en el desarrollo han sido constituidos sobre la base de las relaciones construidas social e históricamente entre hombres y mujeres. Este enfoque se extendió a casi todas las agencias internacionales para el desarrollo gracias a la acción de las organizaciones femeninas, lo cual facilitó su expansión y popularización internacional, pero también conllevó toda clase de riesgos asociados a su institucionalización. Sin embargo, y paradójicamente, los hombres han sido ampliamente olvidados en los discursos de género y desarrollo en el transcurso de las dos últimas décadas. La reciente incorporación de los hombres y la masculinidad en las preocupaciones sobre la práctica y la investigación en los programas de desarrollo, es un reflejo tanto de los reales cambios en los patrones y relaciones de género alrededor del mundo, como de una evolución en sí mismo del pensamiento de género y desarrollo. Esta evolución está relacionada con las siguientes reflexiones y consideraciones.

La nueva masculinidad, ¿aceptada?

El modelo de varón que pretenden imponer es uno que tengan los perjuicios de la masculinidad tradicional de forma potenciada, ninguna de sus ventajas (ventajas para el varón como el individuo, no ventajas frente a las mujeres) y nuevos perjuicios conforme a los nuevos privilegios que poseen las mujeres tras la llegada del feminismo. Las principales características y comportamientos que se fomentan en esta nueva masculinidad, que ya lleva impuesta varios años, se basan en:

Competición: Para la mujer y, por tanto, para el feminismo no interesa un modelo de relación hombre-hombre de camaradería, cooperación compañerismo y apoyo, sino de puja entre sí para ver quién es el que se lleva todos los beneficios y quién es el macho alfa del grupo; la puja constante por la mujer hace que el valor de ésta aumente y por tanto ésta pueda exigir más a cambio de mantener relaciones tanto afectivas como sexuales como de pareja. Además, el modelo de competición hace de especie de “selección natural”, que selecciona a los machos que más se amoldan al modelo de sociedad feminiza y, aquellos machos que menos encajen en el modelo feminista de sociedad, sean puestos en un tercer plano, es una lucha constante por aplastar al más “débil” y subir su posición en la escala social, mejorar su posición dentro del grupo y aumentar la percepción que las mujeres tienen de él, lo cual resulta ideal para el movimiento feminista y el modelo mujerista que pretende y que ya se ha impuesto en la sociedad.

Los hombres no lloran: Bajo este nuevo modelo de varón, el hombre no debe sentir ni dolor físico ni dolor emocional, el dolor y sufrimiento no interesan, el único llanto, dolor y miedo que interesa es el de una mujer, así toda la atención social se centra en la mujer.

Así mismo el hombre que sufre es ahora con el feminismo, más que nunca, atacado, atacado por hombres (por el modelo de competición) y mujeres.

Vigoréticos: Es uno de los pilares de la nueva masculinidad, en términos prácticos no tiene mucho sentido en las sociedad actual, quizá sí en la época de las cavernas donde el hombre tenía que pelearse a puñetazos con los jabalís, pero salvo para hacer trabajos que requieran esfuerzo físico importante, no tienen utilidad alguna. No obstante, en países occidentales y sobre todo en países mediterráneos y dentro de los mediterráneos en España, existe una obsesión continua por estar más cuadrado que el de al lado, lo cual es una forma de medirse el físico, es decir, de competición y hacer ver al otro que le puede golpear si quiere; como España es el país más restrictivo del mundo en cuanto a posesión de armas, en una pelea quien “gana” es el que ha seguido con más vehemencia el modelo feminista de varón, es decir, el que se ha pasado más horas en el gimnasio o el que ha aprendido más técnicas de combate (boxeo, karate, etc.) y actuarán como una mafia al servicio de los intereses de las mujeres. Además, como se sabe, en la sociedad occidental y sobre todo la española pegar (tanto de forma ilícita como en casos de autodefensa) a una mujer es algo tan impensable e imposible como caminar por el agua.

Así, siendo hipermusculado la consecuencia de un individuo que ha interiorizado el modelo feminista de masculinidad, conviene que el control de las armas por parte del Estado sea total, no sólo porque es mejor para el estado que el mismo sea el único que tenga armas, sino porque además los tipos hipermusculados no tendrán el problema de imponer actitudes beneficiosas para las mujeres.

La chacha: El punto fundamental de la “nueva masculinidad” es que el hombre asuma su papel de mero portador de esperma, y no tenga ningún derecho sobre sus hijos ni sobre su propia casa. Tiene que cuidar de sus hijos y encargarse de limpiar la casa, aunque la mujer no trabaje y, eso sí, sin tener ningún derecho de custodia y educación de los vástagos, ni sobre su propia casa y dinero que, bajo este nuevo modelo de varón y bajo convivencia, pertenecen única y exclusivamente a la mujer, aunque sea él quien pague la hipoteca y esté a su nombre. Que un hombre no tenga ni voz ni voto en cuanto a su paternidad se refiere, a que esta depende de la mujer; si una mujer quiere abortar, aborta aunque el padre quiera cuidar a la criatura; si una mujer quiere tener el hijo y cuidarlo en exclusiva,

lo cuida en exclusiva; si quiere tener el hijo y darlo en adopción, lo da en adopción; y si quiere tener el hijo pero no quiere cuidarlo sino encargarle el hijo al varón, lo hace. Además, también se fomenta que el hombre no tenga ningún derecho reproductor; que el hombre no tenga derecho a tener descendencia sin una mujer (vientre de alquiler), pero sí que una mujer pueda tener descendencia sin un hombre (compra de semen), y que la mujer pueda reclamar al donante de semen obligaciones paternas.

Gran deseo sexual: Una cosa bastante fomentada en los nuevos varones, es el deseo sexual. Cuanto mayor sea el deseo sexual, mayor será la demanda de mujeres y, por tanto, más valor alcanzarán estas en el mercado, y esto, obviamente, beneficia a la mujer y perjudica al hombre. El hombre débil y con poco control, impulsado por un deseo sexual, inflado por los medios de propaganda y las propias mujeres, acaba por hacer cualquier cosa por una mujer, que es una de las causas del pagafantismo y la caballerosidad.

Semental: La nueva masculinidad fomenta la idea de que el hombre debe ser un semental, un hombre que esté dispuesto las 24 horas del día, los 7 días de la semana y los 365 días del año, cosa que no cuesta mucho teniendo en cuenta el gran deseo sexual que se comentó justo antes. Además, el hombre tiene que tener la carga sexual completa, es decir, que el hombre es quien tiene que “dar la talla” y demostrar que “está a la altura” de la situación; por demostrar que es un semental, que aguanta más que nadie, y siendo presionado para ser cada vez mejor y por preocuparse únicamente por el placer de ella. Los machos de hoy miden ufánamente su “hombría” en función del placer sexual que son capaces de darle a su pareja y ver que ellos son los que “mandan”; cuando son ellos los que hacen todo y soportan toda la carga, mientras la mujer no hace prácticamente nada. Un hombre siempre tiene que estar dispuesto ayudar a una dama en apuros, resolverle todas las incomodidades que le surjan en cualquier momento. La mayoría de los hombres considera que ser un hombre, es no pegarle a una mujer, ni si quiera si esta le ha agredido; los varones actuales están deseando que surja la oportunidad de poder demostrarle a las hembras que él es un macho protector.

Pagafantas: Interesa también un modelo de hombre pagafantas. Poco hay que decir que no se haya dicho ya sobre el pagafantas: aquél hombre que se desvive día y noche por complacer a la mujer, que la colma de caprichos y detalles.

Futbolero: Aquél que le gusta algún deporte como el baloncesto, el rugby o el tenis. Al buen macho (sobre todo el macho joven) le debe volver loco el fútbol, ya que es una forma más de competición y de vigorexia, demostrar que es el mejor con la pelota y el que tiene mejores habilidades. Para los hombres actuales el fútbol equivale a los machos cabríos el toparse los cuernos, mientras las hembras se reúnen alrededor a observar la habilidad y técnica de los machos que participan, para su proceso selectivo.

Adorador de la mujer: Este es quizás uno de los puntos más importantes de la llamada “nueva masculinidad” y es que el hombre debe sentir una total adoración por la mujer, que perciba a la mujer como ser creador, de superioridad y bondad infinita, para así aceptar y normalizar todos y cada una de los privilegios que disfrutaban las mujeres. Este hombre considera a las mujeres como mejores y superiores y que, por tanto deben recibir un trato mejor, una serie de privilegios acordes a la superioridad que de ellas se concibe. Las mujeres, por ser superiores, hay que tratarlas mejor en la cotidianidad. Las mujeres son seres bellos e inmaculados por lo que agredir a una mujer es más horrible y se debe defender siempre a la mujer. Las mujeres son más sensibles y compasivas que los hombres, por lo tanto hay que tratarlas con más benevolencia y comprensión.

Como se puede ver, de esta adoración a la mujer derivan muchos de los comportamientos que se han expuesto con anterioridad.

Indiferente y prosaico: Una cosa que no interesa es el varón curioso, el varón que siente curiosidad por el mundo que le rodea o por cualquier temática. Para un hombre, es mejor que las cosas se mantengan como están y no piense nada en absoluto; que se crea los dogmas oficiales del Estado; que no sepa más de lo estrictamente necesario; y que no quiera saber más allá de fútbol o técnicas de artes marciales. No interesa que el varón se mueva ni un ápice de los estándares marcados por el Estado. En cambio, una mujer sí puede ser y comportarse como quiera, pero el hombre no; el hombre está limitado a seguir a estrictamente estos estándares de comportamiento y, si no, le espera el ostracismo social. Tampoco puede ser creativo ni original en nada, ni en su forma de vestir, ni de hablar, ni en su forma de comportarse; en nada. Los hombres son meros productores de esperma. Son las mujeres las que valen por sí mismas y pueden ser únicas.

Salud de hierro: En España, al igual que en otros muchos países como Israel, Rusia, Ucrania, EEUU, Reino Unido, Canadá, Suecia, Noruega, Dinamarca, Letonia, Lituania o Kazajistán, el hombre no tiene derecho a prestación médica. Si un hombre de estos países va al médico, no le tratarán o incluso es posible que le creen una enfermedad, o incluso le agraven de forma la ya existente. En la sanidad de los países del mundo, el hombre recibe un trato sanitario diferente.

Proveedor: El buen macho debe ser siempre el proveedor, debe soportar toda o casi toda la carga fiscal, es decir, debe ser el que traiga dinero a casa. Esto es algo que se remonta hasta la época de las cavernas en las que el macho se curaba las heridas mientras la mujer estaba en la cueva de forma tranquila y segura. Es el hombre quien tiene el deber de ganar más que la mujer, y servirla con su trabajo todos los caprichos, trapitos y lujos de princesita que un ser superior como ella se merece, porque como se ha visto más arriba bajo la nueva masculinidad (y en la tradicional) la mujer, como ser superior se merece un nivel de vida superior. Como consecuencia, un hombre con un trabajo sin muchos beneficios, es visto tanto en este nuevo modelo de masculinidad como en el anterior, como un inútil: un hombre que ha fracasado en su deber de ser un proveedor de alimento un ser que no merece ni el aire que respira, ser despreciado por todos sobre todo por las mujeres, de hecho el 80% de las mujeres no saldría con un parado.

Afeminado: El nuevo modelo de hombre debe ser un hombre afeminado, que por ejemplo tenga que depilarse las piernas simplemente para no estar repugnante. Él hombre está ahora mucho más preocupado por su belleza que el hombre de hace 20 años, además está avergonzado de sus propios genitales, a los que considera menos dignos que los de la mujer; otro aspecto característico de la feminización del hombre.

El feminismo, sobre todo a través de sus ramas masculinas, imponen y mantienen este modelo de masculinidad. Asociaciones como Hombres por la Igualdad, Heterodoxia, suelen usar la estrategia de hacer creer a hombres jóvenes este modelo de masculinidad y abandonar el modelo tradicional (que era perjudicial para el varón) es bueno para ellos. Y tal como lo presentan, a primera vista, puede resultar muy convincente para quien no esté bien inmunizado. Voces de hombre por la igualdad tiene como principal fin la continuación de la nueva masculinidad.

Aquí se puede ver cómo la presentan, sobre todo a aquellos chicos menos alfa de la clase como un modelo que los ayudará mejorar su vida y hacerlos más felices; un modelo en el que serán respetados como seres humanos cuando en realidad potencia todas esas actitudes que les hace tener frustraciones.

La nueva masculinidad sólo pretende potenciar las discriminaciones que sufría el varón del antiguo, añadir nuevas obligaciones, más discriminación y arrebatar más derechos (La Cueva del misógino 2012).

Reflexiones y consideraciones:

Cada vez son más visibles, especialmente en las sociedades occidentales, diferentes formas de ser hombre que rompen con el antiguo mandato de dureza y poder, constituyendo lo que puede entenderse como un movimiento masculino de liberación, como en su día lo fue la liberación de las mujeres con respecto a un papel social prescrito por la cultura. El modelo masculino tradicional (“machista”) comienza a presentar más inconvenientes que ventajas en un mundo democrático en el que se tiende a desvalorizar la fuerza frente a la inteligencia, en el que se proclama la igualdad y en el que las mujeres, cada vez más, tienden a buscar compañeros con los que compartir el trabajo del cuidado.

Cuando los hombres se percatan de cómo a ellos también les perjudica el modelo tradicional de roles de género que construye un concepto de hombre machista (y de mujer machista) comienza un movimiento que se denomina “Hombres por la Igualdad” y que se comentará, al menos, someramente. Y es que se podría hablar de una crisis de las masculinidades que se está dando en el país en los últimos años y que va de la mano del surgimiento de varios nuevos modelos de masculinidades, que conviven más o menos armoniosamente en varios individuos de una misma familia, en hombres de una misma generación y de diversos modos. A su vez, hablar de masculinidad invita a diferenciar entre conceptos tales como identidad masculina, hombría, virilidad y nuevos roles masculinos. Asociaciones de hombres por la igualdad que reivindican el derecho a que el hombre desarrolle (Téllez A. y A.D. Verdú 2011).

En primer lugar, se ha presentado un reconocimiento explícito de que los hombres también tienen identidades de género. Este reconocimiento ha partido de distinguir el género de los hombres como un aspecto de su identidad, evitando retornar a centrarse en los hombres y sus subjetividades, a fin de reconocer el género como un aspecto que involucra relaciones de poder y de diferenciación social.

En segundo lugar, después de varias décadas de arduo trabajo de las organizaciones femeninas, se ha presentado cierto reconocimiento de que continuar trabajando sólo con mujeres ha llevado a las organizaciones para el desarrollo (agencias internacionales, ONGs, etc.) a sobrecargar el trabajo de la mujer en los proyectos de desarrollo y en la búsqueda de la equidad de género, dejando de lado, en muchas ocasiones, los incómodos temas asociados con la vida ‘privada’ y las relaciones entre hombres y mujeres.

En tercer lugar, muchos de los trabajos que han sido escritos sobre los hombres y por hombres pueden ser vistos no sólo como una búsqueda propia de algunos hombres, sino también como la evidencia de la escasez de un enfoque crítico en el pensamiento feminista que ha dificultado abordar

directamente el tema dada la ausencia de marcos teóricos adecuados y experiencias de trabajo con hombres. La falta de este enfoque crítico ha mostrado igualmente que existe escasa guía e inspiración en la literatura feminista para los hombres que deseen desafiar la supremacía masculina y adoptar por ellos mismos formas emancipadoras y menos opresivas de masculinidad.

En cuarto lugar, los enfoques de la mujer en el desarrollo y de género y desarrollo han planteado sus argumentos con elementos esencialistas y constructivistas en sus luchas sociales y políticas, basados en una visión dualista de sexo y género, la cual está aún bastante extendida, y ha impedido incorporar la dinámica de las masculinidades en las relaciones de género.

Finalmente, existe cada vez un mayor reconocimiento de que el empoderamiento de la mujer debe ser complementado con cambios en las actitudes y comportamientos sociales e individuales de los hombres si se quiere que este empoderamiento sea sostenible.

Esto implica rehusar a la ecuación simple de igualar a los hombres con el poder y reconocer la complejidad de las relaciones sociales en las cuales múltiples dinámicas de poder y resistencia existen entre hombres y mujeres. Algunas autoras ofrecen un punto de vista más escéptico y formulan preguntas sobre la competencia de recursos y los riesgos de la agenda feminista con la participación de los hombres. Se hace un llamamiento a los hombres a realizar un compromiso político como lo han hecho las mujeres, diferenciando las motivaciones que los hombres de países del Sur pueden tener frente a los de países del Norte, dado que los primeros tienen más probabilidades de vincular sus agendas de género con aquellas más amplias de búsqueda de justicia social. Como se ha mencionado, muchos hombres en ambos hemisferios están nutridos por una política que les permite inscribir lo personal en la lucha contra el sexismo, pero ciertamente existe el peligro de que el nuevo interés por los hombres pueda conllevar a reeditar estructuras de iniquidad.

El entusiasmo de centrar la mirada en el “otro” (los hombres), el observar con mayor detenimiento la otra “mitad” perdida en los análisis de género, debe tratar de no perder los elementos centrales de lo relacional y del poder que definen la masculinidad y que han hecho de ella una propiedad no exclusiva de los hombres. Existe la necesidad de introducir el tema de la masculinidad en el enfoque de Género y Desarrollo, con una política inclusiva cuando el enfoque de género y desarrollo ha alcanzado la edad de dos décadas, y especialmente cuando la industria para el desarrollo permanece mayoritariamente ausente de cualquier mirada a las relaciones de género, o sólo incorporan el tema como un mero mandato institucional que se cumple con estadísticas sobre coberturas femeninas. Ciertamente género ha sido asociado a mujer y los centros académicos y de desarrollo que a través del mundo se denominan Mujer y Género presentan muchas veces esta limitación. Incorporar las identidades de los hombres y las relaciones de poder entre éstos, es asumir la complejidad de las relaciones de género en las cuales hombres individuales son a la vez privilegiados por el poder colectivo de los hombres y oprimidos por la experiencia de éste y por las vulnerabilidades que tanto el poder como las condiciones económicas y sociales les imponen. El tema de la ‘masculinidad’ puede ser otra oportunidad para que muchas organizaciones de desarrollo cuestionen las grandes y pequeñas relaciones de poder y para repolitizar el enfoque de género en el desarrollo (UNAD 2010).

Según Figueroa (1998), la perspectiva de género permite repensar lo que verdaderamente significa ser mujer y ser hombre, como una posibilidad para resignificarse como individuos. El análisis de género permite también redefinir las diferencias entre hombres y mujeres desde el punto de vista de

las normas morales, y reconstruirlas con esta nueva perspectiva. Ese proceso no debe quedar en el discurso, sino traducirse en cambios conductuales en la vida social y familiar. En salud reproductiva, llevar a cabo este proceso es doloroso, porque significa para el hombre replantearse la propia identidad para poder asumir responsabilidades que no había aprendido a reconocer como propias. Se hace necesario favorecer la participación del hombre en forma efectiva, a través de estrategias que lo ayuden a reconocer sus necesidades, a hablar de sí mismo, a analizar las transgresiones de normas y formas de vida, así como a propiciar el autocuidado de su cuerpo, olvidando estereotipos que lo someten a riesgos innecesarios (Hardy E. y A. L. Jiménez 2001).

Por más que la igualdad entre hombres y mujeres esté consagrada en el artículo 4° de nuestra Constitución, es necesario reconocer que una sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas sus instituciones.

El trato igualitario dado a personas socialmente desiguales no genera por sí solo igualdad. Además, no basta con declarar la igualdad de trato, cuando en la realidad no existe igualdad de oportunidades.

Esto significa que el diferente y jerarquizado papel que los hombres y las mujeres tienen dentro de la familia y la sociedad, y las consecuencias de esta asignación de papeles en el ciclo de vida, dificultan enormemente cualquier propuesta de igualdad. Para alcanzar un desarrollo equilibrado y productivo del país urge establecer condiciones de igualdad de trato entre hombres y mujeres, desarrollar políticas de igualdad de oportunidades y sobre todo, impulsar una educación igualitaria. Esto requiere comprender las razones y los orígenes de la discriminación femenina. Cualquier propuesta antidiscriminatoria, entendida como el conjunto de programas y soluciones normativas, jurídicas, educativas y comunicativas destinadas a subsanar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, y a prevenir su aparición en el futuro, debe comenzar explicando el marco desde el cual se piensa el “problema” de las mujeres. Esto supone desarrollar una visión sobre los problemas de la relación hombre/ mujer con una perspectiva de género capaz de distinguir correctamente el origen cultural de muchos de éstos, y plantear alternativas sociales –como la educación– para su resolución (Lamas M.,1996).

¿Dónde queda entonces el hombre en esta perspectiva?

El hombre se ve forzado a aceptar un sistema de creencias y valores enseñados desde casa, reforzándose conforme van transcurriendo los años escolares e inclinados hacia el triunfo profesional, estableciendo una relación entre el éxito laboral con el valor personal y la autoestima; aunado a este sentimiento surge el “temor a la feminidad”, una fuerte emoción negativa, asociada con los valores, actitudes y comportamientos femeninos. Se presenta entonces una exigencia desigual por adoptar roles determinados por una sociedad que discrimina al joven que no ha triunfado, así como a la mujer de éxito, ya que no se reconocen perfiles diferentes a lo que socialmente se han asignado y aceptado.

La visión que comúnmente se enseña sobre la masculinidad es que lo femenino en un hombre es sinónimo de homosexualidad, siendo esto lo que suscita mayor ansiedad; la virilidad se identifica con la destreza y resistencia física, esto se traduce en el vigor para desempeñar un trabajo físico rudo y prolongado, algo netamente masculino; el logro, la ambición y el interés por el poder también están asociados a la virilidad, por este motivo se ha considerado como masculino el éxito laboral, el progreso, el ganarse la vida y hacer fortuna; la distinción entre pensamiento y sentimiento refleja en

sí, la dualidad entre lo femenino y masculino. La separación de ambos roles es tan fuerte socialmente que tratar de adoptar una perspectiva de género en la edad adulta resulta una tarea ardua y difícil.

La ansiedad de adoptar una perspectiva de género en el pensamiento del hombre debe ser abolida desde la enseñanza básica, lograr el equilibrio entre lo masculino y femenino está en la construcción de nuevos escenarios, donde se combinen creativamente estas dimensiones; logrando exponenciar las capacidades del ser humano bajo esta visión, se obtendrán mejores resultados en las relaciones personales y sociales, fomentando una sociedad más equitativa con perspectiva de género (Maya A., 2012).

La perspectiva de género desde la perspectiva masculina

Es interesante observar cómo empiezan desde hace tiempo a existir reflexiones de género, pero bajo la perspectiva masculina. Varios autores como Benno de Keijzer (1997) y Michael Kaufman, entre otros, empiezan a retomar los estudios de género, hasta el momento exclusivos para analizar la perspectiva femenina, para desarrollar una serie de consideraciones respecto al modelo de masculinidad dominante, el cual muestra, bajo su perspectiva, claros signos de crisis en varios aspectos, algunos de los cuales serán descritos a continuación:

De acuerdo a Keijzer, la forma de socialización masculina se vincula a varios problemas de salud, que van desde la esperanza de vida, las causas de mortalidad en edad productiva y la forma en que el mismo hombre se cuida (o no se cuida).

A partir de varias consideraciones teóricas, que van desde la reconocida conceptualización de género, interiorizada a través de un proceso de socialización, que a su vez es un complejo y detallado proceso de incorporación cultural de formas de representarse, valorar y actuar en el mundo. Esto ocurre a lo largo de toda la vida y las distintas redes sociales de las que se forma parte y juegan un papel fundamental. Para Keijzer, la masculinidad es conceptualizada como un conjunto de atributos, valores, funciones y conductas que son esenciales para los varones que pertenecen a una cultura determinada.

En el caso de nuestro país, México, se habla de un modelo hegemónico de masculinidad, donde el varón es predominantemente dominante, y que sirve para discriminar y subordinar a la mujer y a otros varones que no se adaptan al modelo.

Obviamente, dentro de esta socialización, hay claras ventajas para el hombre, pero algunas de estas a la larga y al estereotiparse, tienen un costo sobre la propia salud, así como inclusive sobre la de los demás. Como ejemplos están: la mayor independencia, su agresividad, competencia e incorporación de conductas violentas y temerarias en cuestiones tan variadas como su relación con los vehículos, adicciones, violencia y sexualidad. Estas características son ventajosas dentro de las relaciones de poder entre géneros, son socialmente valorados y son asignadas desde la infancia a través de las redes sociales e instituciones. En otras palabras, se establecen presiones y límites que afectan en sus vidas.

Aunque obviamente no se puede hablar de una sola forma de ser hombre. En la formación genérica se entrecruzan diversas influencias como de clase, la étnica, vivencia rural o urbana y en particular y de forma principal: la de la familia inmediata, donde se nace y crece. Ser varón es un factor de

riesgo, simplemente desde el momento en que se reconoce que la esperanza de vida del hombre es seis años y medio, menor a la de las mujeres, en promedio, y a la vez, es un factor de riesgo para mujeres, niños, otros varones y para sí mismo.

El caso de riesgo hacia mujeres, niñas y niños, es el caso de la violencia doméstica creciente, ya considerada un problema de salud pública en varios países; ya que la mayor proporción de agresores son varones. En el campo de lo sexual, se afirma el poder y una masculinidad basada en potencia y volumen de genitales. El embarazo impuesto y la falta de participación masculina en la anticoncepción, la limitada participación en la paternidad, son otros ángulos de esta problemática.

Se habla de una incapacidad adquirida de los varones para verse críticamente y darse la oportunidad de cambiar, y de aceptar cambios en las mujeres. En las rupturas de pareja, esto aparece cada vez más frecuentemente como trasfondo. Es común que las mujeres se queden con los hijos; el abandono de la pareja por iniciativa femenina es un fenómeno urbano, que tiende a aumentar.

Como riesgo hacia otros hombres, en la tasa de mortalidad general, los accidentes aparecen como primera causa de muerte de los varones en gran parte de la vida productiva de los mismos, con un riesgo entre cinco y seis veces mayor. Otra circunstancia que los afecta es el homicidio, con una distribución muy desigual por género. A partir de la edad escolar, existe el doble de riesgo para los hombres. Dentro de los accidentes, como primera causa de muerte en adolescentes y adultos jóvenes, el papel del alcohol es central en estos problemas y relaciones. Inclusive, se ha llegado a crear un índice de sobremortalidad masculina debido a los factores ya mencionados.

Como un riesgo para sí mismo, a partir de la construcción de la masculinidad, que es una obligada distinción de todo aquello que sea “femenino”, percibido como algo inferior. No es casualidad que los accidentes aumenten entre los varones a partir de los diez años de edad. Las adicciones son otra forma de daño a sí mismo, en particular con el alcohol, aunque el tabaquismo también se ha considerado una adicción masculina. En relación al suicidio, aunque hay mayor número de intentos femeninos, en relación a suicidios consumados, la proporción es de tres hombres a una mujer, a nivel nacional. Esto se puede relacionar con la dificultad masculina de enfrentar situaciones de derrota, dolor, tristeza y soledad y la incapacidad de pedir ayuda, ya que solicitarla supone una debilidad y una situación de menor poder.

Para el aspecto de autocuidado, se reconoce la dificultad para pedir ayuda, la negación de la enfermedad y falta de incorporación de medidas de autocuidado tanto médicos como en otros aspectos, todo lo cual tiene que ver con el estilo de vida. Es interesante complementar lo anterior con la situación particular que se vive con respecto a los hombres de la tercera edad o cercanos, recientemente jubilados cuando se reencuentran con una familia frecuentemente resentida, donde la esposa maneja la mayor parte de las relaciones. Con todos los problemas de salud y sexualidad crecientes, existen procesos de desesperación, angustia, falta de autocuidado e inclusive autodestrucción. Todo relacionado con la abrupta falta de sensación de poder por parte de los hombres.

Los cambios que están ocurriendo, desde hace ya tiempo, en procesos sociales, económicos y políticos, han tenido repercusiones culturales que han modificado las relaciones entre géneros, la estructura familiar y se convierten en factores centrales en la crisis de la masculinidad. Algunos de ellos son:

- Rápido proceso de urbanización en el país.
- Notable cambio en la estructura económica y laboral hacia la industria y servicios.
- Deterioro del poder adquisitivo, que obliga a varios miembros de las familias a tener que trabajar.
- Enorme migración, principalmente masculina, hacia otras regiones y los EEUU.

Estos cambios son representativos de los sectores populares. En el sector medio, se ven más claramente los cambios provenientes del feminismo que plantea transformaciones importantes en las relaciones de pareja y familia, así como la distribución del trabajo doméstico y extra-doméstico.

La estructura familiar que ha cambiado de manera radical en los últimos años, principalmente en las ciudades, como un impacto de los programas de planificación familiar y el acceso a métodos anti-conceptivos, ha traído cambios en los patrones de sexualidad entre hombres y mujeres, en particular en la independencia de las últimas.

En la socialización de niños y niñas, cada vez hay una mayor apertura y un progresivo distanciamiento de los roles estereotipados, aunque avanza a diferentes ritmos en diversos sectores. Se acuña el término de machismo *light*, donde los hombres ya no ejercen el patriarcado como lo hicieron sus antecesores: ya se negocian las decisiones, pero mantienen un marco de referencia con un claro encuadre machista.

El cambio más que claro es la progresiva toma de poder de las mujeres, en una amplia gama de campos y actividades.

De acuerdo a Kaufman (1995), gran parte de lo que se asocia con masculinidad se basa con la capacidad del hombre de ejercer control y poder. Esta se vuelve una mezcla extraña e interesante de poder, privilegios y dolor. Esta combinación se vuelve una historia de vida secreta entre los hombres, pero su reconocimiento es una forma de comprender mejor a los varones, así como el carácter complejo de las formas de masculinidad predominantes.

El tomar conciencia de estas expresiones tan contradictorias de poder, permite entender mejor las interacciones de clase, orientación sexual, etnicidad, edad y otros factores en la vida de los hombres, así como el trabajo genérico de una sociedad. Permite entender cómo hacer llegar un mensaje de cambio y sentar bases para aceptar el feminismo.

Género y poder

Hay que empezar por establecer que no existe una sola masculinidad, hay formas hegemónicas y subordinadas a ésta, basadas en el poder social de los hombres, pero asumidas de forma particular y compleja por los hombres-individuos.

Aunque se parte de que el género es una categoría organizadora central, alrededor del cual se organiza la personalidad, lo clave de éste concepto es que describe las verdaderas relaciones de poder entre hombre, mujeres y la interiorización de tales relaciones. En el caso del patriarcado, no sólo existe como un sistema de poder de hombres sobre mujeres, sino que también implica jerarquías de poder ente distintos grupos de hombres y diferentes masculinidades.

Poder y masculinidad

El poder es el concepto clave a partir del cual se refiere la masculinidad hegemónica. Una de las formas de concebirlas es en función del potencial para usar y desarrollar nuestras capacidades humanas, somos hacedores y creadores, capaces de utilizar el entendimiento racional, el juicio moral, la creatividad y las relaciones emocionales. Aunque existe otra manifestación, más negativa, como la posibilidad de imponer control sobre otros e inclusive sobre las emociones. Significa controlar los recursos materiales que se encuentran alrededor. En pocas palabras, el poder es visto como poder sobre algo o sobre alguien más.

El equiparar el poder con la dominación y control es una definición surgida a través del tiempo, en sociedades con divisiones fundamentales para organizar las vidas: clases que tienen el control sobre recursos económicos y políticos. Todas ellas con el factor común de ser dominadas por hombres.

El trabajo de género

El desarrollo individual de una personalidad masculina normal es un proceso social dentro de las relaciones familiares patriarcales. La construcción de género se basa en dos realidades biológicas: la maleabilidad de los impulsos humanos y el largo periodo de dependencia infantil. Dentro de las diferentes formas de familia, cada sociedad proporciona un escenario en el cual el amor y el anhelo, el apoyo y la desilusión permiten el desarrollo de una psique genérica. La familia imprime un sello personalizado a categorías, valores, ideales y creencias de una sociedad donde el sexo es un aspecto fundamental de autodefinición y vida.

El trabajo de género no es un proceso lineal, aunque existen ideales de género asociados con masculinidades y feminidades hegemónicas, el poder de género es una realidad social, cuando se vive en sociedades heterogéneas, se lucha con presiones, exigencias y posibilidades que están frecuentemente en conflicto.

Por lo que es trabajo de género un proceso activo que crea y recrea el género; proceso que puede ser permanente, con tareas y momentos particulares a lo largo de la vida y que permite responder a relaciones cambiantes de poder de género. No es algo estático, sino una forma de interacción permanente con las estructuras del mundo alrededor.

El precio

La adquisición de la masculinidad hegemónica, así como la mayor parte de las subordinadas, son un proceso a través del cual los hombres suprimen toda una gama de emociones, necesidades y posibilidades. Estas emociones y necesidades no desaparecen, solo se frenan o no se les permite desarrollarse. Se eliminan estas emociones porque podrían restringir la capacidad y deseo de autocontrol o dominio sobre seres humanos, de quienes se depende en lazos de amor y amistad. Se suprimen por estar asociadas a aspectos de feminidad.

De tal forma que el poder asociado con la masculinidad dominante, también se puede convertir en una fuente de dolor. Ya que por una parte se continúa experimentando una gama de necesidades y sentimientos que son inconsistentes con el concepto de masculinidad y se convierten en origen del temor; este temor se manifiesta como la homofobia, que es un medio de transmitir y apaciguar el temor.

Es entonces, que los sentimientos y emociones que se ocultan, ganan un poder sobre los individuos, causando dolor. Cuando los hombres intentan opacar este dolor, se vuelve más intenso; esto conlleva a los hombres a crear una barrera emocional frente a los demás, para poder seguir luchando y ganando.

Hombres y feminismo

Este análisis de experiencias contradictorias de poder entre los hombres, permite establecer una percepción útil en la relación potencial entre éstos y el feminismo.

La ola de feminismo actual ha tenido un impacto masivo en las últimas décadas. Muchos hombres, al igual que muchas mujeres, a pesar de que apoyan el *estatus quo*, han percibido que las cosas han cambiado, les guste o no.

Es entonces que el apoyo al cambio no es sólo un dejar que las cosas sucedan. El auge del feminismo ha cambiado el balance de poder y dolor de los hombres. Con estos cambios la definición del poder de los hombres ya quedó a un lado el control rígido sobre el hogar y el monopolio en el dominio laboral. Lo cual lleva nuevamente a que el trabajo de género es un proceso continuo, que incluye reformulaciones y transformaciones.

Apoyo creciente y peligros

Los programas de acción afirmativa tienen una gran difusión. Muchas instituciones sociales, normalmente controladas por hombres, tienen actualmente un proceso de integración sexual, lo cual no sólo implica tanta presión constante, sino además, que las mujeres se adapten a culturas masculinas de trabajo. De tal forma que gracias al impacto del feminismo moderno, en las últimas décadas ha surgido un movimiento de los hombres; y a partir de este movimiento, se puede decir que surgen nuevas interrogantes y desafíos, como:

¿Cómo se puede animar a los hombres a entender que apoyar al feminismo significa más que apoyar cambios institucionales y legales, que también implica cambios en su vida personal?

¿Cómo lograr un apoyo masivo y activo a favor del feminismo entre los hombres?

¿Cómo unir las luchas contra la homofobia y el sexismo, para entender que su práctica es un factor que promueve la misoginia y sexismo entre los hombres?

Todas estas cuestiones relevantes y llevan a comprender un poco más a lo que se refiere el tener “experiencias contradictorias de poder” y es parte de la lucha integral para transformar las relaciones contemporáneas de género.

Referencias bibliográficas

- América Latina Gener@ (2011) La ciudad del conocimiento de Género PNUD al servicio de las personas y de las naciones. <http://www.mericalatinagenera.org.es> Consultado el 16 de enero del 2015
- Collange Ch. (1986) No es fácil ser hombre. El mundo masculino visto por la mujer. Editorial Seix Barral. Barcelona. España
- Faur L. (2004) Masculinidades y desarrollo social. Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres. Unicef y Arango Editores. Bogotá Colombia

- Gutmann, M. (2000) Ser hombre en la ciudad de México, ni macho ni mandilón. México. El Colegio de México.
- Hearn J.(1998) The Gender of Oppression: Men, Masculinity, and the Critique of Marxism. Sage Publications Inc. Vol. 2
- Compte I. L. P y Oreiro A. J. L(. s/f) Hacia una nueva identidad masculina. Universidad de Barcelona. Programa Hombres por la igualdad.
- Ayuntamiento de Jerez. Igualdad y Salud. España http://www.jerez.es/fileadmin/Documentos/hombresigualdad/fondo_documental/Identidad_masculina/Hacia_una_nueva_identidad_masculina.pdf Consultado 6 de Junio del 2015
- Garrido M. M. (S/f) .La nueva masculinidad. ¿Cómo son los hombres hoy? <http://mujer.terra.es/muj/parejaysexo/encontrapareja/articulo/nueva-masculinidad-64897.htm> consultado 5 de Junio del 2015
- Guevara Ruiseñor Elsa.(S/F) La masculinidad como posición social: un análisis desde la perspectiva de género. Facultad de Estudios Superiores de Zaragoza. Universidad Nacional Autónoma de México Revista OMNIA http://www.lazoblanco.org/wp-content/uploads/2013/08manual/bibliog/material_masculinidades_0447.pdf Consultado el 18 de Diciembre del 2014
- Hardy E. y A. L. Jiménez (2001) Masculinidad y Género. Revista Cubana de Salud Pública versión On-line ISSN 0864-346Rev Cubana Salud Pública v.27 n.2 Ciudad de La Habana jul.-dic. 2001 Políticas y Estrategias en Salud Pública Universidad Estadual de Campinas (UNICAMP) São Paulo, Brasil http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662001000200001&script=sci_arttext Consultado el 18 de Diciembre del 2014
- Hurtado de Mendoza Z. . M. T (2010) Educadora en sexualidad <http://www.taringa.net/posts/imagenes/15126374/Definicion-de-masculinidad.html> Consultado el 19 de Diciembre del 2014
- INMUJERES, ABC de género en la Administración Pública Federal, (2007.) www.inmujeres.gob.mx Consultado el 22 de Diciembre del 2014.
- Kaufman, Michael. (1995). Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres. Disponible en línea en: <http://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2008/12/los-hombres-el-feminismo-y-las-experiencias-contradictorias-del-poder-entre-los-hombres.pdf>. Consulta 23 de diciembre del 2014
- KEIJZER, BENNO DE (1997). El varón como factor de riesgo. Masculinidad, salud mental y salud reproductiva. En Esperanza Tuñón (coord.) Género y salud en el sureste de México, México, UAJAT/ECOSUR.
- La cueva del misógino (2012) <http://mentemisogina.blogspot.mx/2012/09/la-farsa-de-la-nueva-masculinidad.html> consultado 6 de Junio del 2015
- Lamas M. (1996)
- Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm> consultado el 14 de enero del 2015
- Maya A. (2012) El papel de la masculinidad en la perspectiva de género. Gerencia en Servicios de Salud. Hacia la universalización del sistema de salud en México. <https://antoniomy68.wordpress.com/> Consultado el 18 de Enero 2014
- SEP, Secretaría de Educación Pública (2008). http://ssep.sep.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=113&Itemid=90. Fecha de consulta: 5 de enero 2015.
- Programa de Naciones Unidas para el desarrollo (2007-2008)
- Estrategia Equidad de Género PNUD Colombia http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Estrategia%20de%20genero%20PNUD%20Colombia.pdf Consultado el 18 de Diciembre del 2014
- Salas J. M. (1996) La mentira en la construcción de la masculinidad Revista Costarricense de Psicología, - institutowemcr.org http://www.institutowemcr.org/articulos/articulos/mentira_construccion_masculinidad.pdf Consultado el 22 de Diciembre del 2014 Téllez I. A y A.D. Verdú (2011)
- Universidad Miguel Hernández de El che El significado de la masculinidad para el Análisis social. El che España www.revista.de antropología. Es Consultado el 18 de Diciembre del 2014
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)(2010) http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301128/301128_Sexualidad_Genero/leccin_19_masculinidad_desde_la_perspectiva_de_gnero.html
- Uribe A. J. F(2003). Nueva Masculinidad Profesor Asociado de Urología. Instituto De Ciencias de la Salud (CES) y Universidad Pontificia Bolivariana.
- Hospital Pablo Tobón Uribe Medellín-Colombia www.urologiacolombiana.com/revistas/marzo-2003/002.pdf consultado 5 de junio del 2015
- <http://cositextualitat.uab.cat> Consultado el 18 de Diciembre del 2014



Capítulo V

**La equidad y la
perspectiva de género:
alcances y retos para la
universidad del siglo XXI**

Introducción

Desde décadas atrás se ha tenido la visión, de ciertas autoridades institucionales, de que las mujeres no debían ni estudiar ni ejercer ningún tipo de profesión y en caso de hacerlo solo podían enfocarse a actividades manuales o labores domésticas. El difícil paso de las mujeres en un mundo que ha sido creado históricamente sólo para los hombres, ha generado en la sociedad una gran revolución ideológica que tiene como propósito fundamental dar un lugar de equidad de género a favor de la mujer, que como sociedad se le debe.

Los roles del hombre y la mujer en la actualidad han tenido diversos cambios ya sea por necesidad o por la búsqueda de la superación profesional. Es complejo asumir un cambio profundo en la creación de los papeles, por lo tanto es aún más difícil comprenderlo y por supuesto vivirlo. En muchos casos el hombre cuenta con el papel principal de la historia, y por eso le es complicado comprender la igualdad que debe existir entre los hombres y las mujeres y, en otros casos, a la misma mujer.

La mujer en igualdad con el hombre tiene tantos derechos como él. Tiene derecho a divertirse, a un trabajo digno, a compartir gastos, a labores en hogar compartidas, a tener sus propios ingresos y administrarlos, a tener sus bienes, a participar con igualdad en la política o bien desempeñar cargos públicos.

La definición de género tiene sus cimientos en la cultura, es decir, la forma en que cada sociedad determina lo que es ser femenino y masculino (INMUJERES, 1969). Lamas (2007) hace alusión a lo siguiente: “La palabra género se elaboró para explicar la desigualdad entre sexos y así resaltar que las conductas femeninas y masculinas no dependen de los hechos biológicos sino que atrás de todo esto se encuentra la construcción social”.

Godelier (1986 citado en Lamas, 1997) menciona que la desigualdad de género es una situación en la cual las mujeres se encuentran prácticamente bajo el dominio del hombre, sin poder ejercer ningún estudio para su superación personal y sometidas a jugar siempre un papel secundario cuando se toman decisiones que afectan a ambos sexos.

Se puede decir que es necesario poner en marcha una solución eficaz y sustentable que ayude a mejorar el papel que desempeña la mujer en la sociedad, es decir, se busca disminuir la desigualdad de oportunidades que tienen las féminas en los diversos campos que conforman a la sociedad. Para alcanzar esta meta es indispensable primeramente, contar con equidad de género, ya que, ésta es de suma importancia para conseguir la igualdad de género .

Se entiende por equidad de género aquel trato ecuánime entre hombres y mujeres, de acuerdo con las necesidades con los que éstos cuenten, es decir, un trato equivalente en lo que se refiere a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. Al mismo tiempo, se debe tomar en cuenta que existen diversas condiciones de las que parten los hombres y las mujeres, para así proponer opciones en las cuales ambos puedan desenvolverse en la sociedad con las mismas oportunidades.

Para alcanzar la equidad de género y así llegar a la igualdad se plantea una estrategia, la cual es poner en práctica la transversalidad de género; éste término permite valorar el impacto que pueden llegar a tener entre ambos sexos en cuanto a las toma de decisiones de carácter público y privado. El objetivo

de la transversalidad de género es que toda decisión que se vaya a tomar sea estrictamente revisada, para así consolidar y reafirmar construcciones equitativas de género, en la cual se tomen en cuenta las necesidades y opiniones de ambos sexos al momento de establecer las normas de la sociedad (Rodríguez, 2009).

En las instituciones de educación superior la desigualdad de género es catalogada como un aspecto cultural que ocurre a nivel mundial. Existen diversos factores ya sean religiosos, sociales y familiares de cada país, que llegan a impactar de forma negativa o positiva a dicha problemática. La investigación debe ser enfocada a la discriminación que sufre la mujer cuando se encuentra en su etapa como estudiante universitaria, cómo éstas perciben la discriminación de género y cómo este problema afecta su rendimiento académico.

Entonces; ¿qué es lo que se quiere alcanzar? Se desea y, de cierta manera es un tanto justo, la necesidad de obtener una transversalidad de género. Un artículo realizado por la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ) define este término como: “La necesidad de establecer instrumentos que presenten condiciones de equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que conforman el cuerpo estudiantil de la universidad” (Bustillos, 2011).

Para lograr esto es necesario establecer políticas en educación de nivel superior donde se preste una mayor atención en el área de adquisición del capital humano como: becas, recursos de información o capacitación.

El papel de la mujer en la universidad

En este apartado se mostrarán diversas definiciones de lo que la palabra género significa y cómo los autores concuerdan en que el significado del término género fue creado para establecer la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Fernández (2013) manifiesta que “la palabra *género* establece una discordancia entre los dos sexos. La asignación de papeles para el hombre y la mujer se ha modificado debido a los cambios que ha tenido la cultura a lo largo del tiempo, pero ésta continúa estipulando diferencias entre estos dos. El término *género* es utilizado para cuestionarse por qué la diferencia sexual trae consigo la desigualdad social, es decir, porqué las características biológicas marcan el destino de una persona”.

Desde el momento en que una persona llega al mundo, ésta es clasificada por sus órganos sexuales y se le otorga el sexo correspondiente ya sea masculino o femenino; dependiendo del sexo que se les ha asignado a cada individuo la sociedad les fija un rol el cual será desempeñado en la colectividad a la que pertenecen. El papel destinado depende estrictamente de la cultura y es por ésta que hombres y mujeres poseen características divergentes; pues las féminas son vistas sumisas, débiles, dependientes, maternas, entre otras, mientras que el hombre son todo lo opuesto a lo anterior.

Un punto importante que se debe comprender es la diferencia ente el término sexo y género; primeramente, la palabra *sexo* se refiere a todo aquello que tiene ver con lo biológico, es decir, la apariencia y principalmente los aparatos reproductivos de cada individuo; mientras que el vocablo *género* es aquel que se establece a través de las características culturales que la sociedad impone.

Existen diversas definiciones de lo que la palabra *género* significa, Petit (2005) señala que el término *género* es utilizado para establecer la desigualdad social entre mujeres y hombres, esto se debe a factores culturales tales como; valores, costumbres, normas y limitaciones que le son establecidos a ambos sexos desde que nacen o incluso antes. El género es también el encargado de establecer los roles que jugarán en una sociedad el hombre y la mujer en todos los ámbitos existentes. La desigualdad de género que hay entre ambos sexos no se debe a la naturaleza, es decir, no es por el simple hecho de haber nacido varón o mujer, sino más bien a los estereotipos tan antiguos que ha establecido la sociedad, pues ésta designa los papeles que le corresponden a cada sexo; los cuales vayan más acorde a su “naturaleza” (Petit, 2005).

Husinga (2001) (citado por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza) (UICN) define género como los roles que desempeñan hombres y mujeres en una sociedad. El género es establecido de acuerdo con la cultura y es debido a ésta que son tan diferentes y desiguales los papeles que juegan ambos sexos en la sociedad.

Nuevamente, Petit (2005) argumenta que se ha vivido en una sociedad donde la relación que existe entre el sexo femenino y masculino cuenta con una clasificación jerarquizada en la cual el sexo que se encuentra en la cúspide de la pirámide es el masculino, denominado por muchos el sexo “fuerte” o “dominante”; en esta jerarquización el varón es el que cuenta con el mejor reconocimiento en la sociedad, ampliando aún más la brecha de desigualdad de género con respecto a oportunidades y derechos.

Lamas (2007) determina que: “La palabra *género* se elaboró para explicar la desigualdad entre sexos y así resaltar que las conductas femeninas y masculinas no dependen de los hechos biológicos, sino que atrás de todo esto se encuentra la construcción social”.

Existen diversos ámbitos en los cuales se puede presentar la desigualdad de género tales como: laboral, familiar y social. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012) puntualiza que en el campo laboral este problema se hace notar desde el momento en que las mujeres ganan menos que los hombres por realizar el mismo trabajo; y es más difícil para el sexo femenino encontrar un empleo de calidad en donde se cuente con un buen puesto y sobre todo con un salario adecuado, y para que esto pueda llegar a suceder es necesario que las féminas tengan un nivel de preparación más elevado que el de los varones y, aun así, es muy complejo encontrar un trabajo que cumpla y satisfaga las necesidades de las mujeres.

Rivero (s.f) sostiene que hoy en día el sexo femenino tiene más oportunidades de empleo, pero el sueldo y las prestaciones que perciben no son las mejores equiparado con el cargo que desempeñan. En las instituciones públicas la mujer cuenta con mejores oportunidades de empleo; en el área privada el panorama es totalmente diferente; pues estas empresas se rehúsan a asumir gastos extras por ocupar a una mujer, por ejemplo: si una empleada está embarazada se les debe de dar descanso y pagarles su salario entero, y eso es algo que los dueños de las empresas privadas se niegan a hacer, ya que lo consideran como pérdidas.

En México el promedio de ingreso por hora trabajada se vincula con una mayor escolaridad, es decir, altos niveles de escolaridad traen como resultado un incremento en los ingresos. Sin embargo, las tendencias en todos los niveles educativos, es decir, mismo grado de escolaridad entre hombres

y mujeres, muestran que los hombres cuentan con un mejor sueldo que las mujeres y esto se ve aún más pronunciado cuando el nivel de escolaridad es menor: las mujeres con educación media superior y superior ganan menos por hora que los varones, y cuando se tiene primaria incompleta esta brecha se incrementa aún más (INEGI, 2010).

Donoso y et al (2007) establecen que en el ámbito político la participación de la mujer ha sido casi invisible e imperceptible. A lo largo de los años el sexo femenino ha sido relegado en su sociedad cuando se trata de tomar decisiones; que afectan a toda la colectividad. Con el paso del tiempo las féminas se dieron cuenta que era necesario hacerse presente en este tipo de decisiones, y para que esto sucediera empezaron a realizar manifestaciones en donde exigían sus derechos para participar al igual que los hombres en la política para así poder dar opiniones y soluciones a posibles problemas que pueden presentarse en una sociedad. No debe olvidarse que hace apenas 60 años las mujeres obtuvieron derecho al voto, es por ello que se dice que la participación de éstas en la política no es relativamente nueva ya que ellas han luchado por que se les reconozca como iguales ante los hombres.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (CEPAL, 2000) subraya que es posible que hoy en día existan más oportunidades de trabajo para las mujeres en el campo político; pero aún siguen en gran discrepancia con los hombres, pues a éstas solo les ofrecen los trabajos de menor rango o se les designa en algún departamento para que se encarguen solamente de las cuestiones sociales. También existen casos donde la mujer ha llegado a ocupar cargos de alto rango o llamados “importantes”, pero eso no evita que la participación de la mujer en el ámbito político ha sido un proceso muy lento.

Las féminas, además de enfrentarse a los problemas de discriminación y desigualdad, tienen que lidiar con los estereotipos puestos por la propia sociedad tales como: el rol de la mujer debe encargarse sólo del hogar y es de carácter muy débil para participar en cuestiones donde los hombres deben ser los únicos.

El papel de la mujer en el campo educativo no ha sido del todo el mejor, pues ha tenido que asentar diversos retos para conseguir un buen grado de educación; las tasas de analfabetismo a lo largo del mundo son más altas para las mujeres. La propia familia marca las diferencias a la hora de darles estudio a los hijos; pues en la mayoría de los casos prefieren darle la educación al varón y, por lo tanto, que la mujer se dedique al quehacer del hogar.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2010) seis de cada diez mujeres de 15 años y más en localidades menores de 2 mil 500 habitantes se encuentran en rezago educativo al no haber concluido el nivel de secundaria. A partir de esta problemática se ha planteado la necesidad de forjar una sociedad en la cual exista igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En la educación de nivel superior la desigualdad de género sigue presente pues la participación de las féminas en las universidades hace algunos años era muy baja. Hoy en día se puede apreciar grandes masas de mujeres estudiando a nivel profesional pero aún así se percibe la desigualdad pues el sexo femenino se inclina más por estudiar carreras de carácter social, educativo y de salud.

Un estudio realizado para el caso español fue el que se presentó en el ámbito educativo, cuyo proceso tenía como objetivo principal el estudio de las mujeres en las universidades. De acuerdo con el estu-

dio, hace poco más de tres décadas las mujeres tenían una escasa participación en las universidades españolas, hoy en día la historia ha cambiado pues tienen una fuerte y notoria presencia como estudiantes y profesoras (Flecha, 1999).

Los estudios enfocados para conocer la situación de la mujer en el campo educativo fueron emprendidos en un principio por los Estados Unidos y en algunos países de Europa. En España fue un proceso tardío pues la situación de aquel país en la década de los años sesenta y setenta fue complicada. Los problemas económicos, políticos y sociales fueron de gran influencia para que se estancara la investigación del papel de la mujer en la Universidad de Sevilla, trayendo como consecuencia que se convirtiera en un proceso pausado.

Es por ello que países como Inglaterra y Estados Unidos presentaron los primeros movimientos feministas en búsqueda de la igualdad, lo cual motivó a profesoras a reclamar este derecho en el campo universitario. Con el pasar de los años vino la implementación de estrategias para el estudio de la mujer en universidades; fue un arduo y difícil camino por el que se tuvo que pasar para lograr el objetivo de que se realizaran estudios del sexo femenino en las instituciones de nivel superior. En la actualidad, España es un integrante activo del movimiento internacional el cual se enfoca en los estudios de las mujeres. “No es de hoy ni del siglo XIX. Es una relación que existe desde que las mujeres (o grupos de mujeres) tomaron conciencia colectiva de su subordinación social y escribieron sobre ella” (Rivera, 1996).

Los movimientos continuaron apareciendo en España, y se caracterizaron por ser más fuertes pues tenían como principales objetivos que la mujer tuviera un mejor acceso a un trabajo bien remunerado, cultura superior y a la ciencia.

Para el caso mexicano, Palomar (2004) enfatiza que durante los últimos años ha tomado fuerza la necesidad de establecer la perspectiva de género en las instituciones de nivel superior. Para lograr este objetivo se cuenta con un gran aliado que es el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y así llevar a la práctica la equidad de género en las universidades. Es por ello que el INMUJERES ha buscado la manera de establecer relaciones con la Secretaría de Educación Pública (SEP) y con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) para formar acuerdos que permitan introducir a las instituciones de nivel superior la perspectiva de género.

El INMUJERES tiene la gran tarea de comprometer a las universidades con los objetivos que fueron presentados en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción, donde su propósito fundamental es fomentar la participación femenina mediante cinco puntos importantes que son:

- La sensibilización
- El diseño curricular
- La investigación y difusión
- La cultura institucional
- La coordinación interinstitucional

De lo anterior, dicho instituto se ha dado a la tarea de hacer cumplir al pie de la letra lo estipulado en esta declaración y ha tenido logros importantes, como la creación de la Red Nacionales de Enlaces Académicos de Género, y cuenta también con redes regionales las cuales permitan implementar la perspectiva de género en las instituciones de nivel superior.

Dentro del INMUJERES se cuenta con el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (Proequidad) el cual tiene como principal propósito hacer conciencia en la sociedad mexicana para promover la tolerancia, diversidad y sobre todo el respeto a las diferencias de género. Al mismo tiempo, busca alcanzar la igualdad y la equidad en todos los niveles educativos para que las niñas y mujeres cuenten con igualdad de oportunidades en la sociedad, dejando de lado prejuicios, la discriminación y así obtener sentido de justicia.

Es por ello que las universidades de México requieren incorporar la perspectiva de género a su plantel para que, de cierta manera, se pueda cumplir con los objetivos propuestos anteriormente e implementar dicho término. Es necesario promover un cambio en su ética que permita la integración hacia el respeto, la diversidad y la búsqueda de la equidad, es decir, alcanzar la equidad de género. Es realmente un gran reto alcanzar este objetivo, ya que implica cambiar la cultura de la sociedad mexicana.

Finalmente, Rodríguez (1999) expone que en la política educativa de México se ha dejado de lado la variable género, olvidando que es de vital importancia y que al no ser incluida para la elaboración de una política pública, trae como consecuencia rezagos conceptuales y prácticos.

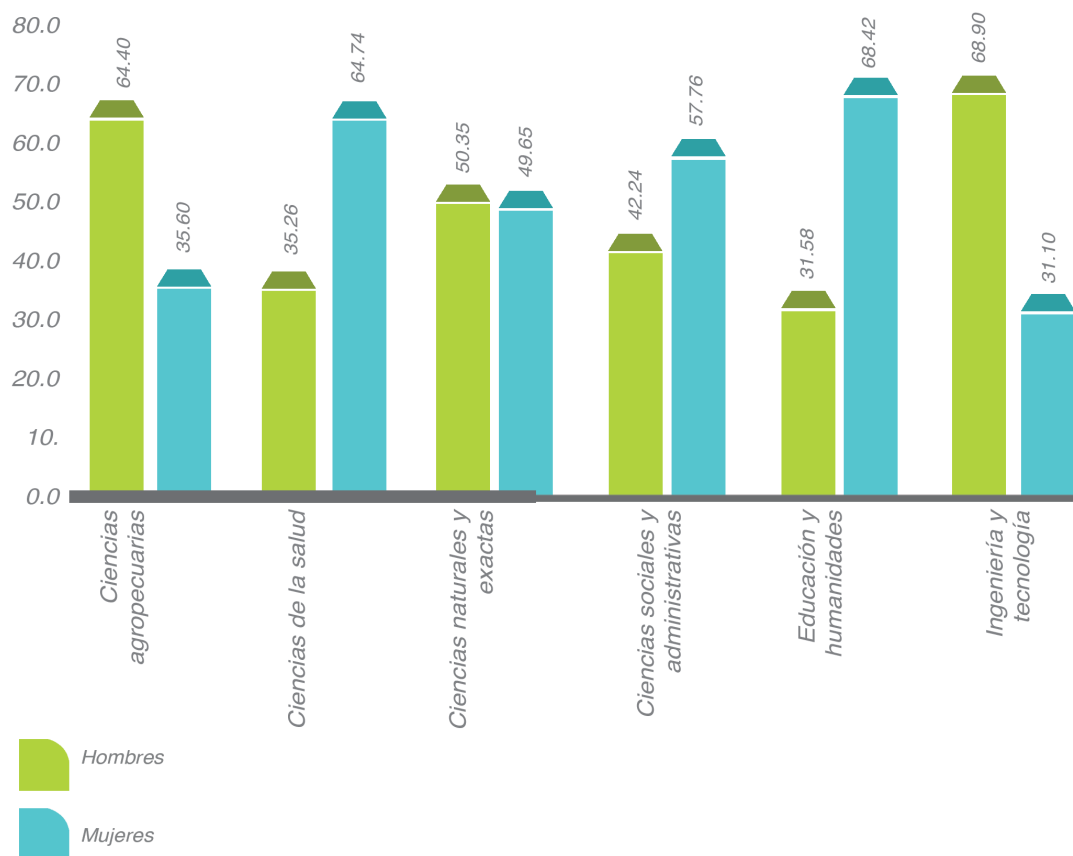
La estadística de la universidad por sexo

La desigualdad de género en las instituciones de nivel superior afecta en mayor medida a las mujeres, lo que trae como consecuencia que éstas no puedan obtener una educación con igualdad de oportunidades donde se les tome en cuenta al momento de efectuar alguna decisión que las llegue a afectar, y sobre todo que participen en las diferentes actividades que tiene la institución.

El Instituto Nacional de las Mujeres publica indicadores, los cuales muestran la matrícula de licenciatura universitaria y tecnológica por sexo en diferentes áreas de estudio (ciclo escolar 2010-2011) para las instituciones académicas que pertenecen a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) donde la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) forma parte de ésta; los principales resultados se ejemplifican en la Figura 1.

Figura 1.

Matrícula de universidades e instituciones tecnológicas por sexo y áreas de estudio a nivel nacional (2010-2011)



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional para la Mujer, 2011.

La figura 1 muestra que las áreas donde hubo una menor matriculación las mujeres fueron: ciencias agropecuarias, ciencias sociales y administrativas e ingeniería y tecnología. Pueden existir diversas explicaciones del por qué el sexo femenino tiene cierta inclinación por cursar carreras de carácter más social o humano.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Alumnos de Educación Superior, realizada por la Universidad Autónoma de México (UNAM) en el 2008, las razones por las que la población elige qué carrera estudiar son:

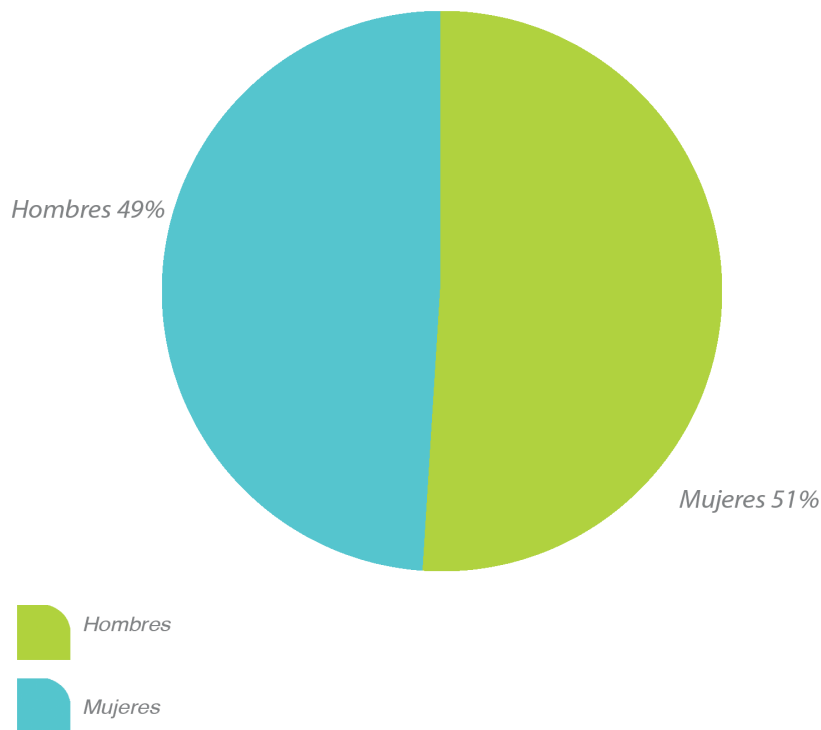
1. Por gusto/vocación.
2. Por sugerencia de sus padres.
3. Por sugerencia de sus profesores.
4. Porque tiene mayores oportunidades de empleo.
5. Porque la considera adecuada para su sexo.
6. Era su segunda opción.
7. Porque se gana más.

La misma UNAM realizó una investigación en donde muestra la matrícula total de los y las alumnas en la universidad.

La Figura 2 representa el resultado de la matrícula total. Las mujeres predominan en la UNAM pero eso no quiere decir que se tenga una equidad en la institución, para ello se necesita observar cómo se encuentran distribuidos ambos sexos en las diferentes áreas de estudio con las que cuenta la universidad.

Figura 2.

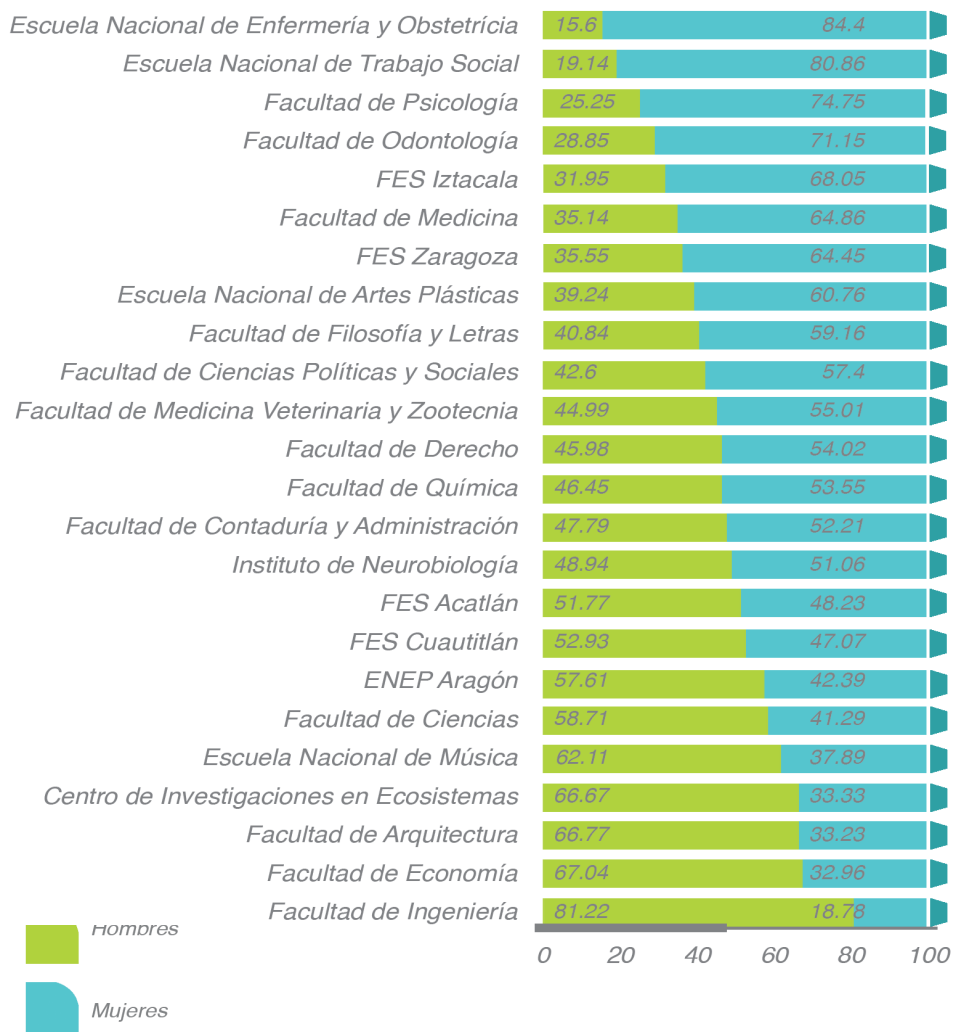
Matrícula por sexo de la Universidad Nacional Autónoma de México (1er semestre del año 2006)



En la Figura 3 se observa que la carrera donde hay una mayor participación de la mujer es en la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia, mientras que en la Facultad de Ingeniería llegan a matricularse sólo un 18.78% pero ¿qué es lo que interviene en el proceso de distribución? Algunos de los factores que influyen en la elección de una carrera son:

- Condiciones culturales estereotípicas de género.
- Demanda del mercado.
- El imaginario de las salidas laborales y las profesiones ligadas a la identidad de género, entre otros.

Figura 3. Matrícula de la Universidad Autónoma de México por sexo según plantel (2006-1)



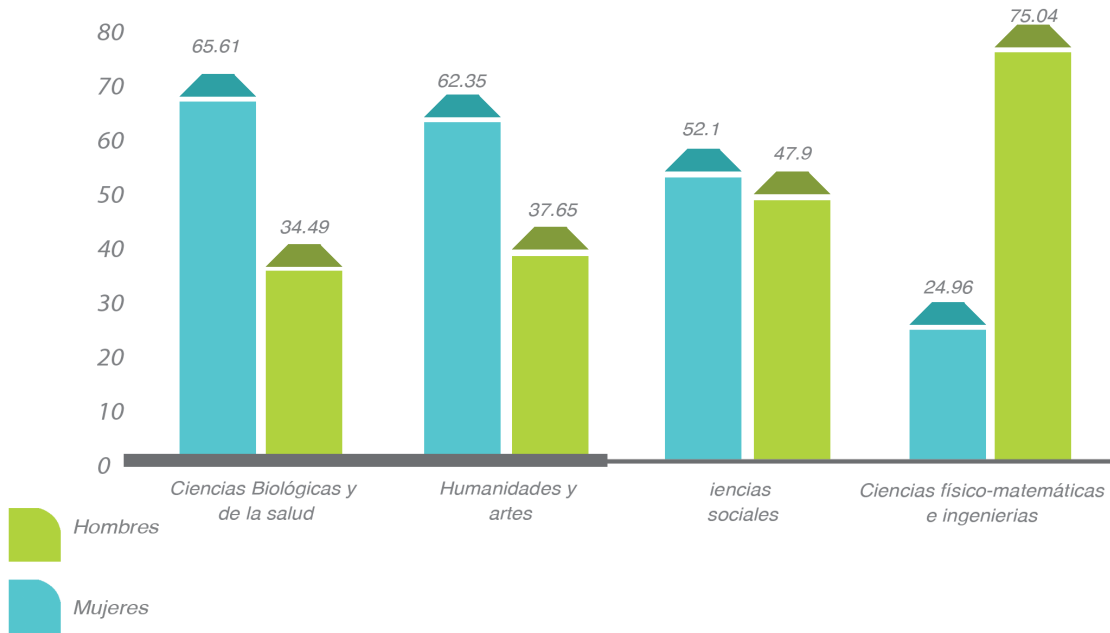
Fuente: Elaboración propia con datos estadísticos de Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía, 2006.

De acuerdo con la Figura 4 en el área de las ciencias físico-matemáticas e ingenierías la mujer presenta un bajo porcentaje de participación, mientras que en las ciencias biológicas y de la salud, humanidades y artes hay una mayor presencia. Por último, en las ciencias sociales se percibe un porcentaje de participación equitativa en ambos sexos.

Es por ello que las carreras definidas en este trabajo como masculinas son las que tienen carácter intelectual abstracto como: Matemáticas, Física, Ingeniería y Filosofía, entre otras.

En las profesiones donde la presencia del sexo femenino se ha incrementado son: Médico cirujano, Medicina Veterinaria y Zootecnia; disciplinas antes ubicadas en el área de carácter masculino.

Figura 4. Matrícula de licenciatura de la Universidad Nacional Autónoma de México por sexo y área de estudio (2006-1)



Fuente: Elaboración propia con datos estadísticos de Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía, 2006.

La Universidad Autónoma de Chihuahua contaba con una matrícula, durante el ciclo escolar 2013, con una matrícula total de 30,111 alumnas y alumnos a nivel posgrado, licenciatura, profesional asociado, técnico superior universitario y técnico de medio superior.

Las diversas áreas de estudio con las que cuenta la UACH se encuentran clasificadas de la siguiente manera:

Cuadro 1.

Clasificación de las áreas de estudio de la Universidad Autónoma de Chihuahua

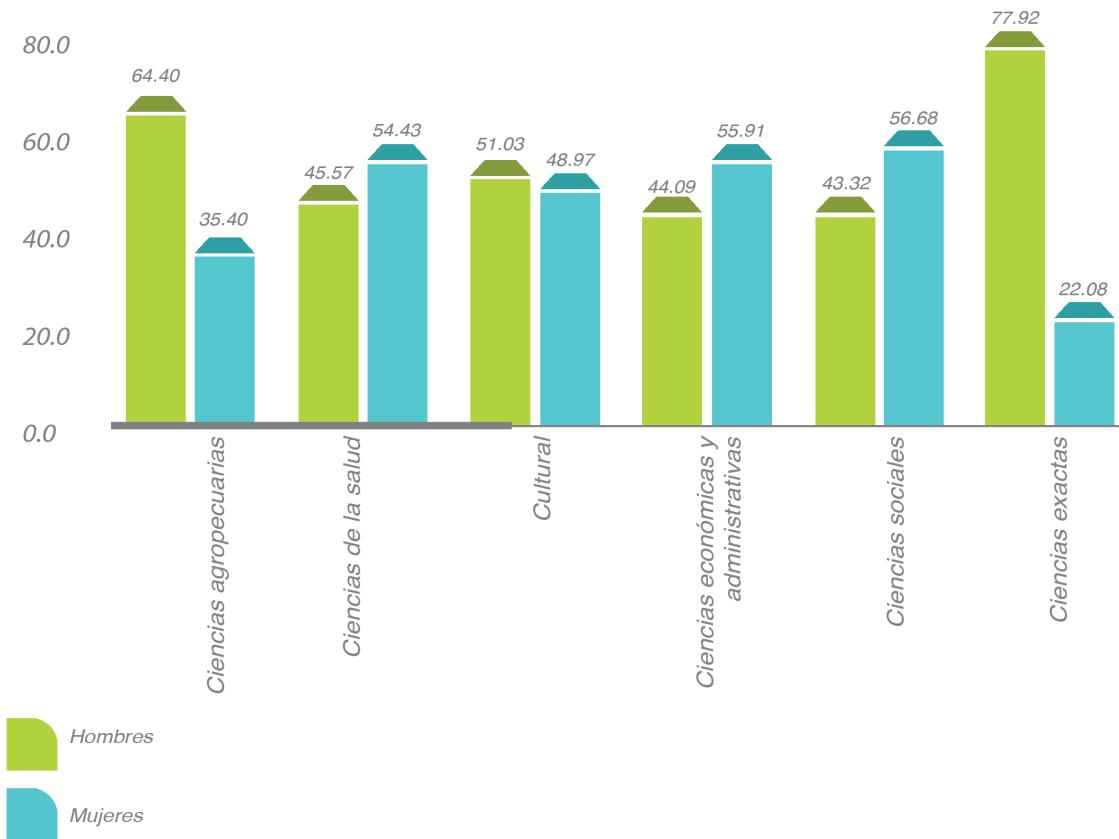
<i>Ciencias de la salud</i>	<i>Ciencias Químicas Medicina Enfermería y Nutriología Odontología Educación física y Ciencias del Deporte</i>
<i>Ciencias económicas y administrativas</i>	<i>Contaduría y Administración Economía Internacional</i>
<i>Ciencias agropecuarias</i>	<i>Zootecnia y Ecología Agrícolas y Forestales Agrotecnológicas</i>
<i>Ciencias sociales</i>	<i>Políticas y Sociales Derecho Filosofía y Letras</i>
<i>Ciencias exactas</i>	<i>Ingeniería</i>
<i>Cultural</i>	<i>Artes</i>

Fuente: Elaboración propia con información de la UACH, 2013.

La Figura 5 representa las áreas en las cuales la mujer tiene una baja participación; entre ellas son: ciencias agropecuarias, cultural y ciencias exactas, donde el porcentaje es de apenas 22.08%.

Figura 5.

Matrícula de la Universidad Autónoma de Chihuahua por sexo y áreas de estudio



Fuente: Elaboración propia con datos estadísticos de la UACH, 2013.

Las figuras mostradas dentro de este capítulo hacen hincapié a que las mujeres tienen cada vez una mayor participación en la universidad, sin embargo, su papel se focaliza en áreas de humanidades, ciencias sociales y administrativas o enfermería. Lo que sí es claro, es que aún queda un papel amplio por trabajar dentro de la universidad.

Un estudio dentro de la UACH: rendimiento académico y discriminación de género ¿relación alguna?

Para finalizar este capítulo, se llevó a cabo un estudio dentro de la Universidad Autónoma de Chihuahua sobre la problemática del rendimiento académico y el efecto de la discriminación de género sobre éste.

Se generó una encuesta denominada “Equidad de Género”, la cual se dividió en tres partes; la primera se enfocó a variables sociodemográficas; la segunda se centralizó en aspectos escolares; y en la última parte se hicieron cuestiones sobre percepción de discriminación de género dentro de la universidad. La encuesta se llevó a cabo en el periodo de noviembre a diciembre de 2013.

Para el levantamiento de la encuesta, se elaboraron dos muestras, una para la Facultad de Economía Internacional y otra para las Facultades de Derecho, Artes, Ingeniería, Ciencias Políticas, Odontología, Ciencias Agrotecnológicas, Medicina, Ciencias de la Cultura Física, Filosofía y Letras, y Química. Para ello se ocupó una muestra aleatoria simple por estratificación, de tal forma que se generaron dos submuestras, una para mujeres y otra para hombres. La población se enfocó en estudiantes que estuvieran en tercer semestre o semestres superiores dentro de su carrera.

La fórmula utilizada para obtener la muestra fue la siguiente:

$$n = \frac{1}{\left(\frac{\delta^2}{(Z_{\alpha/2})^2 S_y^2} \right) + 1/N}$$

Donde:

$Z_{\alpha/2}$ = Es el valor que se obtiene de la distribución normal

α = Nivel de significancia de 4%

$S^2 = P(1 - P)$

P = Proporción de éxito

$1 - P$ = Proporción de fracaso δ = Error de estimación

N = Población

Para el primer caso, la población total fue de 20,146 estudiantes de los cuales 10,382 fueron mujeres y 9,764 hombres, lo que dio como resultado una muestra total de 583 alumnos; como se conoce cuántos individuos hay de cada sexo, también se buscaba extraer una muestra para cada sexo.

Cuadro 2.
Muestra total

<i>N</i>	20,146
<i>Z</i>	1.96
<i>S</i>	0.5
<i>Delta</i>	0.04
<i>n</i>	583

Fuente: Elaboración propia con datos estadísticos de la UACH, 2013.

Posterior a lo anterior, se obtuvo la proporción de mujeres y hombres en la universidad, dando como resultado un porcentaje de 52% para mujeres y 48% para hombres. Una vez que se tiene dicho dato el paso siguiente es sacar la muestra para cada sexo, resultando 300 encuestas de mujeres y 283 de hombres.

Cuadro 3.
Muestra y proporción por sexo

	<i>Población</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Total	20,146	10,382	9,764
%	1.00	0.52	0.48
n=	583	300	283

Fuente: Elaboración propia con información de la Dirección Académica, Departamento de Planeación e Innovación Educativa de la UACH, 2013.

Con base en el número de encuestas obtenidas para ambos sexos, se sacó la proporción para cada facultad de la UACH. Recuerde que la Facultad de Economía Internacional está excluida de la muestra.

Cuadro 4.
Proporción de unidad académica y cantidad de encuestas por facultad (MUJERES)

n (mujeres) = 300

<i>Facultad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%Mujeres</i>	<i>#Encuestas</i>
<i>Artes</i>	269	0.025910229	8
<i>Ciencias Agrícolas y Forestales</i>	128	0.0123	4
<i>Ciencias Agrotecnológicas</i>	200	0.0192	6
<i>Ciencias de la Cultura Física</i>	917	0.0883	26
<i>Ciencias Políticas y Sociales</i>	1,205	0.1160	35
<i>Ciencias Químicas</i>	701	0.0675	20

<i>Contaduría y Administración</i>	2,454	0.2363	71
<i>Derecho</i>	914	0.0880	26
<i>Enfermería y Nutriología</i>	1,277	0.1230	37
<i>Filosofía y Letras</i>	387	0.0372	11
<i>Ingeniería</i>	624	0.0601	18
<i>Medicina</i>	403	0.0388	12
<i>Odontología</i>	557	0.0536	16
<i>Zootecnia y Ecología</i>	346	0.0333	10
Total	1,0382	1	300

Fuente: Elaboración propia con información de la Dirección Académica, Departamento de Planeación e Innovación Educativa de la UACH, 2013.

Cuadro 5.

Proporción de unidad académica y cantidad de encuestas por facultad (HOMBRES)

n (hombres) = 283

<i>Facultad</i>	<i>Hombres</i>	<i>%Hombres</i>	<i>#Encuestas</i>
<i>Artes</i>	258	0.0264	7
<i>Ciencias Agrícolas y Forestales</i>	290	0.0297	8
<i>Ciencias Agrotecnológicas</i>	380	0.0389	11
<i>Ciencias de la Cultura Física</i>	1,088	0.1114	32
<i>Ciencias Políticas y Sociales</i>	750	0.0768	22
<i>Ciencias Auímicas</i>	465	0.0476	13
<i>Contaduría y Administración</i>	1,697	0.1738	49
<i>Derecho</i>	753	0.0771	22
<i>Enfermería y Nutriología</i>	405	0.0414	12

<i>Filosofía y Letras</i>	250	0.0256	7
<i>Ingeniería</i>	2,102	0.2152	61
<i>Medicina</i>	507	0.0519	15
<i>Odontología</i>	318	0.0325	9
<i>Zootecnia y Ecología</i>	501	0.0513	15
<i>Total</i>	9,764	1	283

Fuente: Elaboración propia con información de la Dirección Académica, Departamento de Planeación e Innovación Educativa de la UACH, 2013.

La Facultad de Economía Internacional cuenta con una población estudiantil de 104 de los cuales 60 personas son mujeres y 44 hombres, se hizo el mismo proceso que en el caso anterior para sacar la proporción por sexo y así tener el conocimiento de cuántas encuestas se deben aplicar a hombres y mujeres.

Cuadro 6. Muestra para la Facultad de Economía Internacional

<i>N</i>	104
<i>Z</i>	1.96
<i>S</i>	1
<i>δ</i>	0.04
<i>n=</i>	89

Fuente: Elaboración propia con datos estadísticos de la UACH, 2013.

Cuadro 7.

Muestra y proporción por sexo para la Facultad de Economía Internacional

	<i>Población</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
<i>Total</i>	104	60	44
<i>%</i>	1.00	0.58	0.42
<i>n=</i>	89	51	38

Fuente: Elaboración propia con información de la Dirección Académica, Departamento de Planeación e Innovación Educativa de la UACH, 2013.

La aplicación de las encuestas se llevó en las ciudades de Hidalgo del Parral y Chihuahua. Una vez aplicada la encuesta se obtuvieron los siguientes resultados.

Resultados para la Facultad de Economía Internacional

En el Cuadro 8 se observa que no existe una gran diferencia de promedio entre hombres y mujeres. Es importante destacar que el cálculo del promedio se hizo sobre 100.

Cuadro 8.

Media del promedio de los estudiantes por sexo

<i>Sexo</i>	<i>Valor</i>
<i>Mujer</i>	83.46939
<i>Hombre</i>	83.97436
<i>Total</i>	83.69318

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

En los cuadros siguientes se denota que entre mayor sea el nivel de estudios alcanzado por el padre, sus hijos (hombres y mujeres) tendrán un impacto positivo en el rendimiento académico. Mientras que en el Cuadro 10, entre mejor sea la preparación académica de la madre, el rendimiento académico de su hija tendrá un incremento favorable; para el caso del hombre el desempeño académico de éste no es tan favorable.

Cuadro 9.

Relación entre promedio de los alumnos y las alumnas y el nivel de estudios del padre

	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Universidad
Mujer	85.78	80.94	89.57	83.00
Hombre	84.50	84.86	83.67	82.91
Total	85.55	82.66	86.25	82.95

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Cuadro 10.

Relación entre promedio y el nivel de estudios de la madre

	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Universidad	Posgrado
Mujer	77.43	83.21	83.75	86.82	88.00
Hombre	82.29	84.67	84.58	84.57	76.00
Total	79.86	83.88	84.11	85.94	82.00

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Mientras tanto, si el alumno es foráneo su rendimiento académico es mejor que el del alumno que es residente de nacimiento; esto se debe a que sienten una mayor responsabilidad viniendo de fuera por lo que su compromiso de tener un mejor promedio es más elevado (véase Cuadro 11).

Cuadro 11.

Relación entre el promedio de los alumnos y las alumnas con respecto a si son o no foráneos(as)

	<i>Estudiante foráneo</i>	<i>Estudiante no foráneo</i>
<i>Sexo</i>		
<i>Mujer</i>	84.34375	81.82353
<i>Hombre</i>	84.77273	82.94118
<i>Total</i>	84.51852	82.38235

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

De acuerdo con las actividades que realizan los alumnos y las alumnas semanalmente, se distingue que existe una mayor diferencia en la actividad que está orientada al cuidado de niños/niñas u otras personas ya que las mujeres dedican un poco más de cuatro horas a dicha actividad mientras que los hombres sólo dedican un poco más de una hora. Analizando la columna del promedio, es posible observar que en la columna del promedio la mujer tiene un rendimiento académico más bajo que el hombre.

Las labores de limpieza de la casa es otra actividad en donde se contempla una mayor discrepancia entre ambos sexos, en donde la mujer ocupa cuatro horas a la semana; mientras que el tiempo del hombre sólo es de dos horas, aunque el rendimiento académico no se ve afectado porque a pesar de que la mujer dedica más tiempo al desempeño de esta actividad, el sexo femenino cuenta con un mejor promedio (véase Cuadro 12).

Cuadro 12.

Relación entre el promedio y las actividades que realizan en horas por semana los alumnos y las alumnas

<i>Actividad</i>	<i>Género</i>	<i>Promedio</i>	<i>Tiempo en horas</i>
<i>Alimentos</i>	<i>Mujer</i>	82.55	2.31
	<i>Hombre</i>	84.36	4.13
	<i>Total</i>	83.44	3.12
<i>Cuidado de ropa</i>	<i>Mujer</i>	83.19	2.51
	<i>Hombre</i>	83.55	2.19
	<i>Total</i>	83.33	2.37
<i>Pago de servicios</i>	<i>Mujer</i>	83.00	0.25
	<i>Hombre</i>	84.20	0.50
	<i>Total</i>	83.75	0.36
<i>Transporte</i>	<i>Mujer</i>	83.47	5.40
	<i>Hombre</i>	83.97	5.12
	<i>Total</i>	83.69	5.27
<i>Viveres y abarrotes</i>	<i>Mujer</i>	85.00	1.32
	<i>Hombre</i>	84.48	2.01
	<i>Total</i>	84.77	1.63
<i>Limpieza de la casa</i>	<i>Mujer</i>	84.16	4.06
	<i>Hombre</i>	82.69	2.36
	<i>Total</i>	83.57	3.30
<i>Cuidado de niños/niñas</i>	<i>Mujer</i>	81.36	4.21
	<i>Hombre</i>	85.11	1.79
	<i>Total</i>	82.83	3.14
<i>Diversión</i>	<i>Mujer</i>	83.19	7.76
	<i>Hombre</i>	83.97	12.21
	<i>Total</i>	83.54	9.76

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Se analiza en el cuadro 13 que, debido a las actividades que realizan semanalmente los y las estudiantes trae, como consecuencia una deficiencia en el rendimiento académico, afectando en una mayor medida, los trabajos en equipo y asistencia.

Cuadro 13.

Correlación entre las actividades que realizan a la semana y el rendimiento académico de los y las alumnas

	No afecta	Exámenes	Tareas/trabajos	Preparación de exámenes	Trabajos en equipo	Asistencia	Otros
Mujer	1.33	1.80	1.82	1.82	1.92	1.94	1.96
Hombre	1.43	1.80	1.80	1.80	1.90	1.93	1.90
Total	1.37	1.80	1.81	1.81	1.91	1.93	1.93

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Si los estudiantes trabajan tienen un mejor promedio, por lo que los alumnos o las alumnas que desempeñen actividades extra escolares tienen igual o mejor rendimiento académico que los(as) estudiantes que no trabajan. Este comportamiento se aprecia en el Cuadro 14.

Cuadro 14.

Relación entre el promedio y si el alumno o la alumna trabaja o no

	Trabaja	No trabaja
	Promedio	Promedio
Mujer	85.83	83.14
Hombre	84.19	83.83
Total	84.64	83.38

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Existe una gran brecha salarial entre hombres y mujeres, este problema trae como consecuencia una desigualdad en el ingreso total, tal y como se observa en los Cuadros 15 y 16.

Cuadro 15.
Ingreso total por sexo

<i>Sexo</i>	<i>Valor</i>
<i>Mujer</i>	2,554.68
<i>Hombre</i>	3,409.47
<i>Total</i>	2,936.82

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Cuadro 16.
Salario total por sexo

<i>Sexo</i>	<i>Valor</i>
<i>Mujer</i>	1,803.33
<i>Hombre</i>	4,040.00
<i>Total</i>	3,430.00

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Si las alumnas tienen hijos, su rendimiento académico se verá seriamente afectado en comparación con el sexo masculino; esta conducta se puede ver en el Cuadro 17. Por lo que se puede concluir que el tener hijos mientras se encuentra cursando una carrera universitaria traerá como consecuencia que el desempeño de los(as) estudiantes no será el óptimo.

Cuadro 17. Relación entre promedio y si el alumno(a) tiene hijos

Sexo	Con hijos	Sin hijos
Mujer	75.25	84.20
Hombre	90.00	83.65
Total	80.17	83.95

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

De las personas encuestadas, el 34.83% opinan que sí hay trato desigual en la Facultad de Economía Internacional de las cuales un 24% son mujeres, por lo tanto el sexo femenino percibe una mayor desigualdad que el sexo masculino (véase Cuadro 18).

Cuadro 18. Trato desigual

Género	% Sí	%No	Total
Mujer	24.72	30.34	55.06
Hombre	10.11	34.83	44.94
Total	34.83	65.17	100.00

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Las mujeres opinaron que sí existe trato desigual en la institución, y esto no se ve reflejado en su desempeño pues las estudiantes que afirmaron la presencia de este problema cuentan con un promedio más alto que las que dijeron que no. Por otro lado, los hombres que aceptaron la existencia de trato desigual tienen un menor promedio que los que opinaron que no (véase Cuadro 19).

Cuadro 19.

Relación entre trato desigual y el promedio de los(as) estudiantes

<i>Sexo</i>	<i>Sí hay trato desigual</i>	<i>No hay trato desigual</i>
<i>Mujer</i>	86.45	81.04
<i>Hombre</i>	83.44	84.13
<i>Total</i>	85.58	82.67

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

El 50% de los(as) estudiantes encuestados alguna vez se han llegado a sentir discriminados, de los cuales el 31% son mujeres y el 19% hombres. Nuevamente este patrón, que se observa en el cuadro 20, evidencia que el sexo femenino tiene un porcentaje más alto en una pregunta que es de carácter de percepción.

Cuadro 20.

Sintió discriminación en la facultad

<i>Género</i>	<i>% Sí</i>	<i>%No</i>	<i>Total</i>
<i>Mujer</i>	31.46	23.60	55.06
<i>Hombre</i>	19.10	25.84	44.94
<i>Total</i>	50.56	49.44	100.00

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Por otro lado, en el Cuadro 21 se contempla que los hombres que aceptaron sentir discriminación, tienen un promedio menor a los que contestaron que no. Para el caso de la mujer el resultado es inverso.

Cuadro 21.

Relación entre sentir discriminación y el promedio de los y las estudiantes

<i>Sexo</i>	<i>Sí hay discriminación</i>	<i>No hay discriminación</i>
<i>Mujer</i>	<i>84.18</i>	<i>82.52</i>
<i>Hombre</i>	<i>83.18</i>	<i>84.59</i>
<i>Total</i>	<i>83.80</i>	<i>83.58</i>

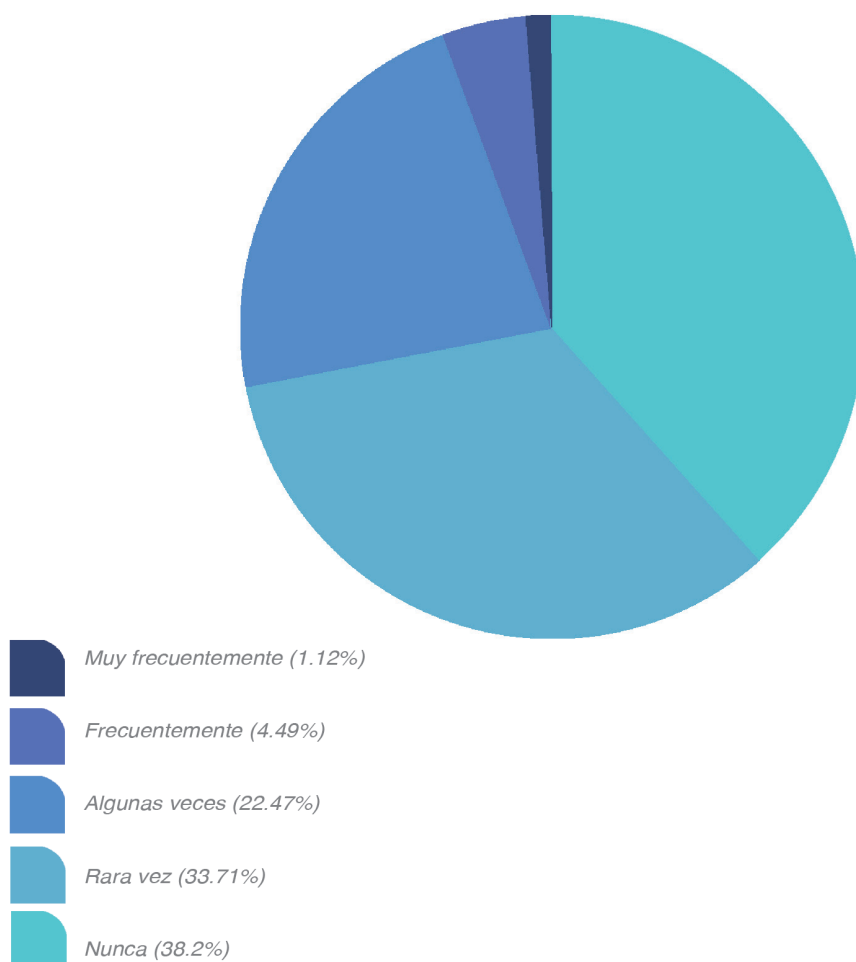
Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Analizando el apartado que se enfoca en el trato de los profesores y profesoras hacia los alumnos(as) los resultados fueron los siguientes: el 33% de los(as) estudiantes encuestados contestaron que las profesoras hacen bromas que raras veces ofenden a hombres. De nuevo se presenta este fenómeno que sólo con el hecho de que se haya presentado este tipo comentarios, quiere decir que por lo menos una vez se ha llegado a ofender a las mujeres con cierto tipo de críticas (véase Figura 8).

Sólo el 2% de la población encuestada opinó que las profesoras hacen bromas muy frecuentes que ofenden a los hombres, el 38% contestó que esta situación sólo ocurre raras veces pero con el simple hecho de aceptar que este tipo de comentarios se hacen presente por lo menos una vez, quiere decir que las profesoras sí mencionan o hacen bromas que incomodan al sexo masculino (véase figura 9.)

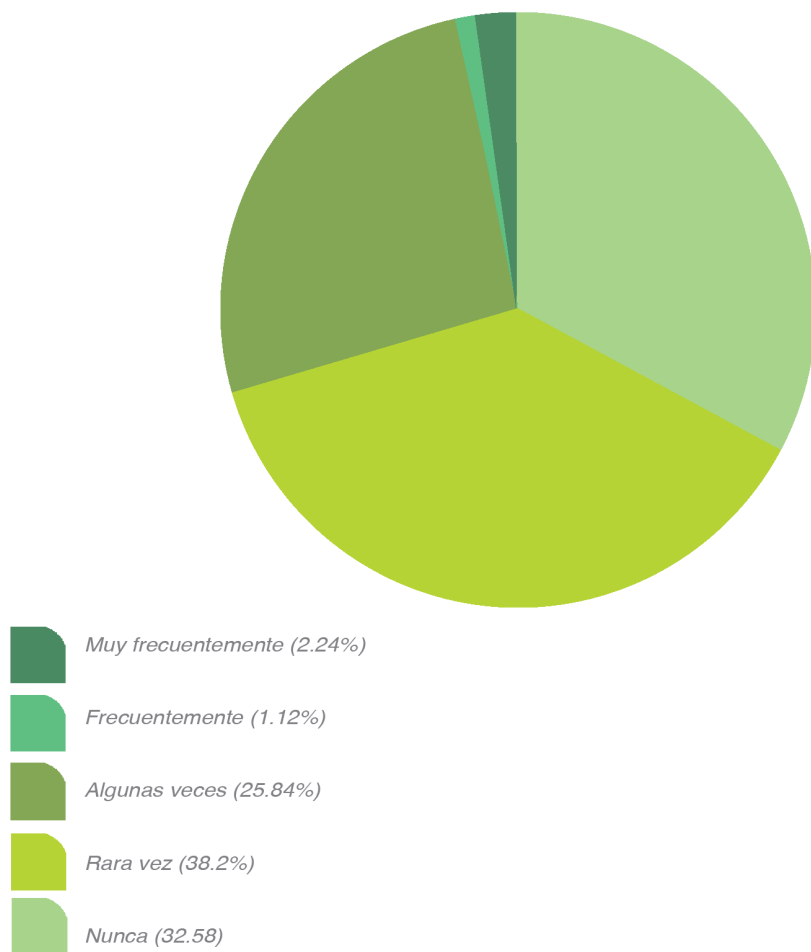
En cambio un poco más del 33% de los alumnos y las alumnas contestaron que sí hay profesores que han hecho bromas o comentarios que han ofendido a las mujeres y que éstas escenas han llegado a presentarse sólo en raras ocasiones (véase Figura 10). Por otra parte, el 30% de la población encuestada menciona que los profesores sí han hecho bromas o comentarios que incomodan al sexo masculino, pero que este tipo de situaciones se llegan a presentar raras veces (véase Figura 11).

Figura 8. Las profesoras hacen bromas que ofenden a mujeres



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

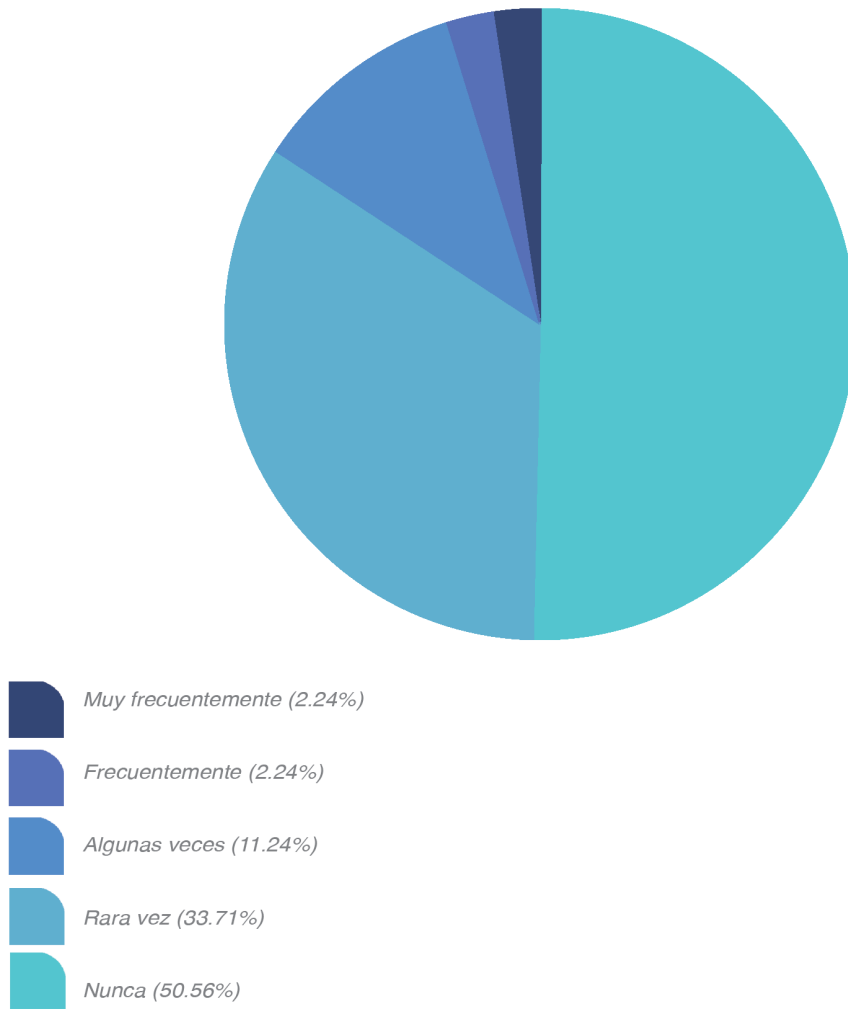
Figura 9. Las profesoras hacen bromas que ofenden a hombres



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

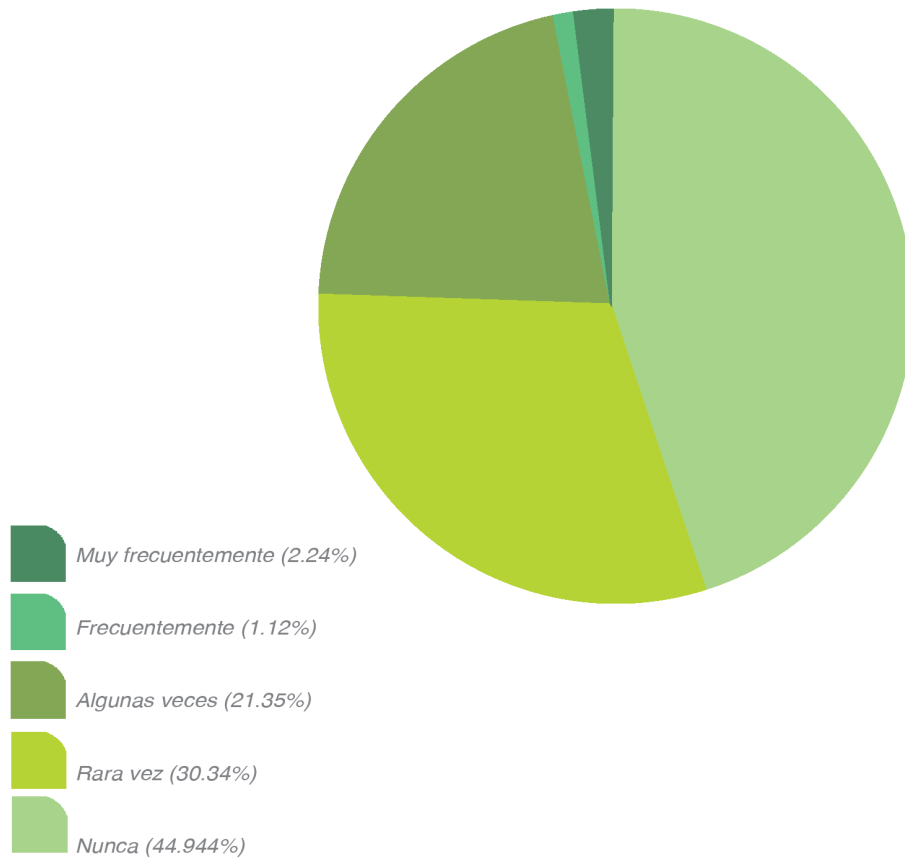
Figura 10.

Los profesores hacen bromas que ofenden a mujeres



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Figura 11. Los profesores hacen bromas que ofenden a hombres

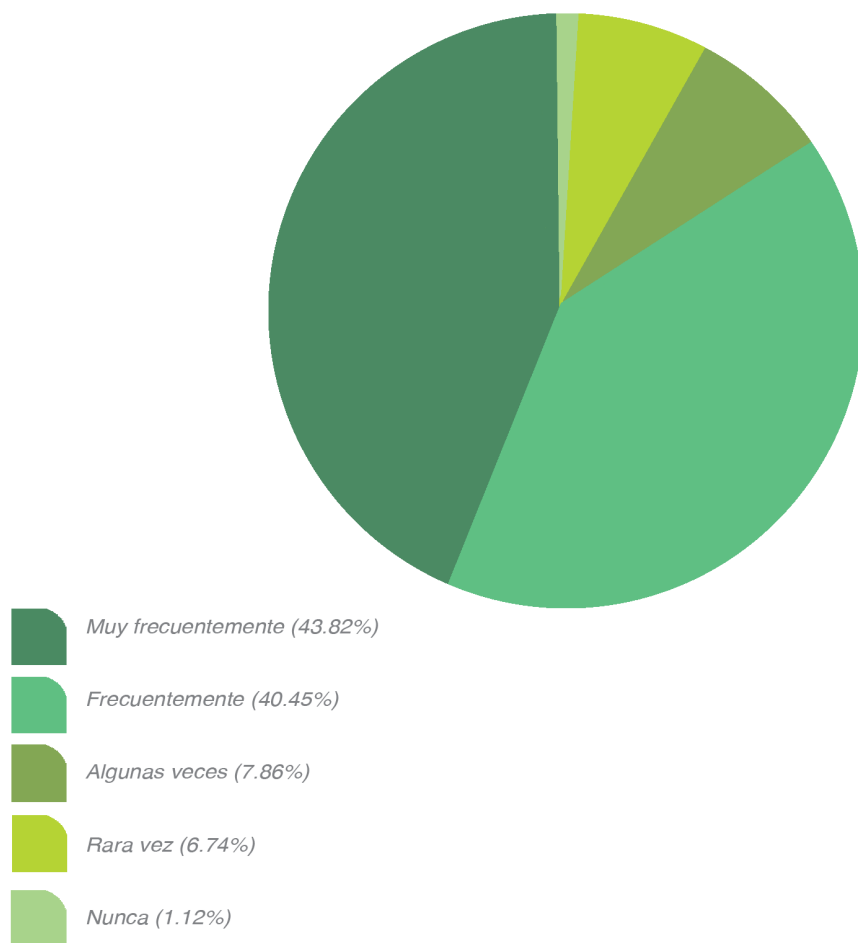


Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Las siguientes figuras muestran que tanto profesores como profesoras toman en igual nivel de importancia la participación de los alumnos y las alumnas de la Facultad de Economía Internacional.

Figura 12.

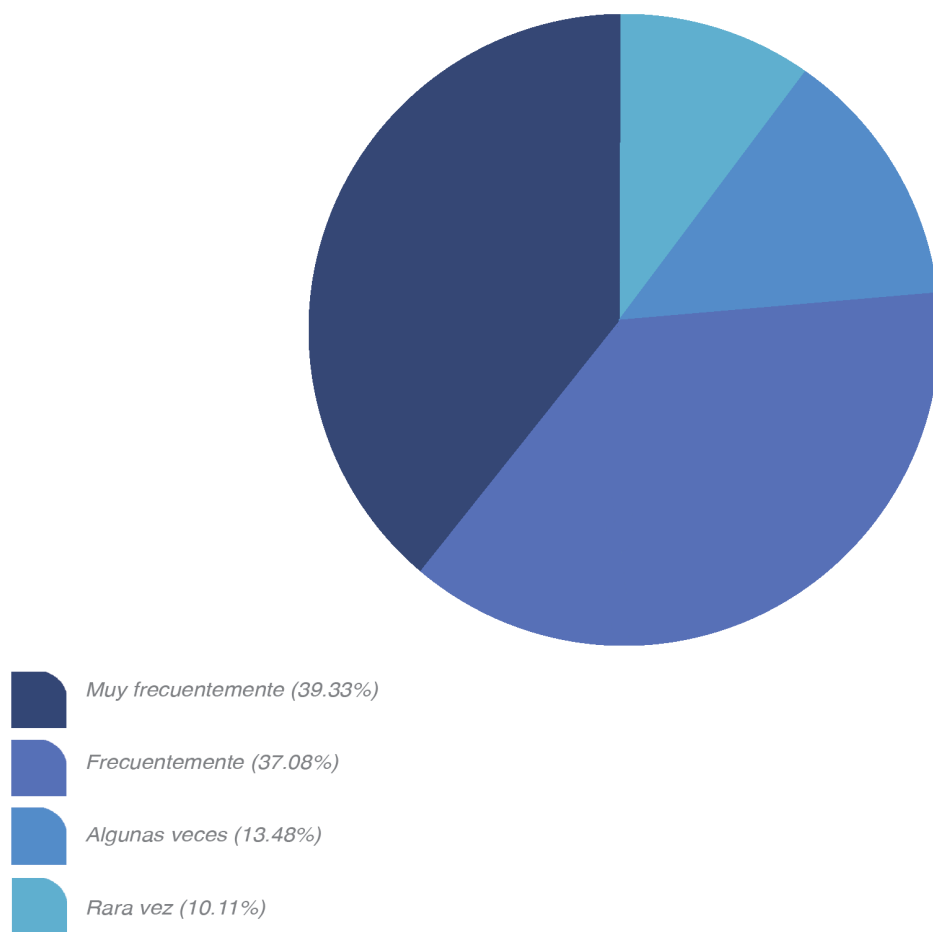
Los profesores toman en igual importancia las opiniones de los estudiantes mujeres y hombres



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Figura 13.

Las profesoras toman en igual importancia las opiniones de los estudiantes mujeres y hombres



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Resultados para las demás facultades encuestadas

A continuación se muestran los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a algunas facultades de la UACH, tales como: Facultad de Artes, Facultad de Ciencias de la Cultura Física, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Facultad de Química, Facultad de Derecho, Facultad de Filosofía y Letras, Facultad de Ingeniería, Facultad de Medicina, Facultad de Odontología y la Facultad de Ciencias Agrotecnológicas. Una vez capturadas las encuestas los resultados obtenidos fueron los siguientes:

No existe un alto grado de diferencia entre el promedio de los alumnos y las alumnas de la UACH. El promedio fue calculado sobre 100 (véase Cuadro 22).

Cuadro 22. Media del promedio de los estudiantes por sexo

Sexo	Valor
Mujer	83.37
Hombre	82.37
Total	82.79

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013

Entre mejor sea la educación del padre, los hijos de éste (hombres y mujeres) tendrán un rendimiento académico sobresaliente el cual se verá reflejado en su promedio tal y como lo muestra el cuadro 23.

Cuadro 23. Relación entre el nivel de estudios del padre y promedio de los alumnos y las alumnas

	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Universidad	Posgrado
Mujer	82.71	84.56	83.71	82.50	84.42
Hombre	83.17	83.65	80.98	83.04	84.46
Total	82.85	84.03	82.18	82.83	84.44

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Mientras que en el caso del nivel de estudios de la madre, el resultado es diferente al Cuadro 23, ya que entre mejor preparada esté la madre, el desempeño académico de hombres y mujeres será bueno, pero el rendimiento académico del sexo femenino será superior tal y como se puede apreciar en el Cuadro 24.

Cuadro 24.

Relación entre el nivel de estudios de la madre y promedio de los alumnos y las alumnas

	<i>Primaria</i>	<i>Secundaria</i>	<i>Preparatoria</i>	<i>Universidad</i>	<i>Posgrado</i>
<i>Mujer</i>	81.50	82.35	83.05	83.92	86.67
<i>Hombre</i>	85.00	81.18	81.84	83.38	82.00
<i>Total</i>	82.45	81.67	82.28	83.62	84.55

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

El ser o no estudiante foráneo no tiene un gran impacto en el promedio de los hombres mientras que en el de las féminas sí se puede llegar a ver una leve variación; pues si la mujer es foránea, ésta tendrá un promedio inferior a la estudiante que no lo es (véase Cuadro 25).

Cuadro 25.

Relación entre el promedio de los alumnos y las alumnas con respecto a si son o no foráneos(as)

	<i>Estudiante foráneo</i>	<i>Estudiante no foráneo</i>
<i>Sexo</i>		
<i>Mujer</i>	82.64	85.67
<i>Hombre</i>	82.48	81.94
<i>Total</i>	82.55	83.64

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Si los y las estudiantes realizan cierto tipo de actividades a la semana que pueden traer consigo un impacto negativo en su promedio, en el Cuadro 26 se puede resaltar que las actividades extra escolares que cuentan con mayor discrepancia en tiempo dedicado, entre hombres y mujeres son: cuidado de la ropa, limpieza de la casa y cuidado de niños/niñas u otras personas, pues mientras que el sexo masculino dedica casi dos horas a la semana para realizar esta tarea, el sexo femenino utiliza tres horas de su tiempo y aun así el promedio de las féminas es levemente más alto que el de los hombres; en la limpieza de la casa las mujeres ocupan un poco más de tres horas y media a la semana, en cambio el hombre sólo emplea un poco más de dos horas de su tiempo para realizar este trabajo. El promedio del sexo femenino sigue siendo un poco más destacado. Por último, en el cuidado de niños/niñas u otras personas las féminas dedican tres horas y media a la semana y los hombres sólo dos horas; los promedios de ambos sexos para esta actividad son semejantes.

Cuadro 26.

Relación entre el promedio y las actividades que realizan en horas por semana los alumnos y las alumnas

Actividad	Género	Promedio	Tiempo en horas
Alimentos	Mujer	83.16	3.47
	Hombre	82.30	3.26
	Total	82.65	3.35
Cuidado de ropa	Mujer	83.74	3.02
	Hombre	83.09	2.00
	Total	83.37	2.43
Pago de servicios	Mujer	84.08	0.57
	Hombre	82.42	0.41
	Total	83.09	0.47
Transporte	Mujer	83.48	5.97
	Hombre	82.23	6.08
	Total	82.76	6.03
Viveres y abarrotes	Mujer	83.81	1.68
	Hombre	82.26	1.46
	Total	82.92	1.55
Limpieza de la casa	Mujer	83.30	3.72
	Hombre	82.18	2.42
	Total	82.67	2.98
Cuidado de niños/niñas	Mujer	82.10	3.46
	Hombre	82.83	2.17
	Total	82.46	2.72
Diversión	Mujer	83.39	8.92
	Hombre	82.38	9.64
	Total	82.79	9.34

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Las actividades que realizan a la semana los y las alumnas pueden llegar a tener un impacto negativo en su promedio, tal y como se ve en el Cuadro 27. Según la población encuestada concluyó que las áreas que se ven más afectadas por realizar estas tareas son: trabajos en equipo, asistencia y en estudiar para los exámenes.

Cuadro 27.

Correlación entre las actividades que realizan a la semana y el rendimiento académico de los alumnos(as)

	No afecta	Exámenes	Tareas/trabajos	Preparación de exámenes	Trabajos en equipo	Asistencia	Otros
Mujer	1.51	1.72	1.69	1.76	1.89	1.84	1.90
Hombre	1.53	1.68	1.70	1.76	1.83	1.81	1.94
Total	1.52	1.69	1.70	1.76	1.85	1.82	1.93

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Por otro lado, si los y las estudiantes trabajan, el promedio de éstos no se verá afectado por el simple hecho de trabajar ya que, como se aprecia en el siguiente cuadro; el desempeño académico es semejante para ambos sexos sin importar si trabajan o no. Los datos resultantes se aprecian en el Cuadro 28.

Cuadro 28.

Relación entre el promedio y si el alumno(a) trabaja o no

	Trabaja	No trabaja
	Promedio	Promedio
Mujer	83.09	83.43
Hombre	82.22	82.45
Total	82.46	82.92

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Al analizar el Cuadro 29 se puede ver que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres, por lo que este problema desencadena la desigualdad en el ingreso para ambos sexos. Esta contrariedad es visible en el cuadro 30.

Cuadro 29.
Salario total por sexo.

<i>Sexo</i>	<i>Valor</i>
<i>Mujer</i>	<i>2,326.40</i>
<i>Hombre</i>	<i>3,019.68</i>
<i>Total</i>	<i>2,820.46</i>

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Cuadro 30.
Ingreso total por sexo

<i>Sexo</i>	<i>Valor</i>
<i>Mujer</i>	<i>2,527.19</i>
<i>Hombre</i>	<i>3,183.30</i>
<i>Total</i>	<i>2,904.29</i>

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Por otra parte; si el alumno(a) tiene hijos su desempeño académico puede verse afectado. Para el caso de las mujeres, si ésta tiene hijos su promedio decaerá, mientras que para el hombre su rendimiento no se ve perjudicado. Esto se demuestra en el Cuadro 31.

Cuadro 31. Relación entre promedio y si el(la) alumno tiene hijos

Sexo	Con hijos	Sin hijos
Mujer	82.22	83.38
Hombre	84.88	82.25
Total	83.47	82.72

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

En la pregunta de trato desigual se obtuvo que más del 25% opinaron que existe trato desigual en la institución a la que pertenece, donde el 25.19% son mujeres y el 25.57% son hombres; por cuestión de décimas el sexo masculino llega a percibir un poco más el trato desigual (véase Cuadro 32).

Cuadro 32. Trato desigual

Sexo	% Sí	%No	%Total
Mujer	10.75	31.92	42.67
Hombre	14.66	42.67	57.33
Total	25.41	74.59	100.00

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

En el Cuadro 33, se revela que no por sentir trato desigual, ya sean hombres o mujeres los afectados, el desempeño académico de estos no se verá perjudicado, pues se observa que el promedio de las personas que dijeron que no existía trato desigual es muy parecido a la personas que opinaron que sí.

Cuadro 33.

Relación entre trato desigual y el promedio de los(as) estudiantes

<i>Sexo</i>	<i>Sí hay trato desigual</i>	<i>No hay trato desigual</i>
<i>Mujer</i>	<i>83.26</i>	<i>83.40</i>
<i>Hombre</i>	<i>82.27</i>	<i>82.40</i>
<i>Total</i>	<i>82.67</i>	<i>82.83</i>

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

En cambio más del 30% de los y las estudiantes admitieron haberse sentido discriminados por lo menos una vez. Casi el 36% de las mujeres encuestadas opinaron que si existe la discriminación mientras que solo el 28% de los hombres dijeron que si se ha llegado a presentar este tipo de fenómeno en el lugar donde estudian (véase Cuadro 34).

Cuadro 34.

Sintió discriminación en la facultad

<i>Sexo</i>	<i>% Sí</i>	<i>%No</i>	<i>%Total</i>
<i>Mujer</i>	<i>15.31</i>	<i>27.36</i>	<i>42.67</i>
<i>Hombre</i>	<i>16.29</i>	<i>41.04</i>	<i>57.33</i>
<i>Total</i>	<i>31.60</i>	<i>68.40</i>	<i>100.00</i>

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Los y las alumnas que admitieron haber sentido discriminación en la UACH; cuentan con un promedio parecido o incluso igual que el de los y las estudiantes que dijeron que no existe este tipo de problema en la institución a la que pertenecen (véase Cuadro 35).

Cuadro 35.

Relación entre sentir discriminación y el promedio de los y las estudiantes

Sexo	Sí hay discriminación	No hay discriminación
<i>Mujer</i>	83.22	83.45
<i>Hombre</i>	83.67	81.84
<i>Total</i>	83.46	82.48

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

A continuación se presentan los resultados obtenidos por cada facultad encuestada con respecto a dos términos importantes, que son: trato desigual y discriminación.

Las mujeres que opinaron que no existe trato desigual en la Facultad de Artes, su promedio no se ve afectado por esta situación. En cambio, las féminas que aceptaron sentir discriminación en dicha carrera, su desempeño académico es más bajo que las que dijeron que no. En el caso de los hombres este tipo de sucesos no afectan su rendimiento académico (véase Cuadro 36).

Cuadro 36.

Facultad de artes

Sexo	Sí hay trato desigual	No hay trato desigual	Sí hay discriminación	No hay discriminación
<i>Mujer</i>	89.00	87.75	86.60	92.50
<i>Hombre</i>	-	88.00	91.33	85.50
<i>Total</i>	89.00	87.91	88.38	87.83

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Mientras tanto los y las estudiantes encuestados que contestaron que sí existe trato desigual en ésta Facultad tienen un promedio inferior en comparación con los alumnos y alumnas que dieron como respuesta que este tipo de situación no se presenta en dicha carrera. En el tema de discriminación, el desempeño académico de los alumnos y alumnas no se ve perjudicado por haber dicho que sí se han sentido discriminados por al menos alguna vez (véase Cuadro 37).

Cuadro 37.
Facultad de Ciencias de la Cultura Física

Sexo	Sí hay trato desigual	No hay trato desigual	Sí hay discriminación	No hay discriminación
Mujer	76.00	80.88	81.25	78.00
Hombre	80.00	81.79	82.00	81.10
Total	77.50	81.45	81.73	79.63

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

En la columna sí existe trato desigual, ninguna mujer aceptó que este tipo de fenómeno se presenta en su Facultad; mientras que el sexo masculino respondió que este problema se encuentra presente, aunque su promedio no se ve afectado, incluso su rendimiento académico es sobresaliente en comparación con los estudiantes que contestaron no a esta interrogante. Para el caso de que si algún o alguna estudiante ha sentido discriminación, la féminas que opinaron que sí, su desempeño académico no se ve perjudicado; en cambio, para el sexo masculino, los hombres que respondieron sí, su promedio tuvo un cambio negativo (véase Cuadro 38).

Cuadro 38.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Sexo	Sí hay trato desigual	No hay trato desigual	Sí hay discriminación	No hay discriminación
Mujer	-	85.75	90.00	84.33
Hombre	87.00	80.14	80.33	81.40
Total	87.00	82.18	82.75	82.50

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Las mujeres que contestaron que sí existe trato desigual en su Facultad, cuentan con un promedio sobresaliente en comparación con las alumnas que contestaron que no. El desempeño académico de los hombres para las dos preguntas de percepción, su desempeño no es afectado por la desigualdad ni por sentirse discriminados (véase cuadro 39).

Cuadro 39.
Facultad de Ciencias Químicas

Sexo	Sí hay trato desigual	No hay trato desigual	Sí hay discriminación	No hay discriminación
Mujer	92.00	81.28	86.17	79.85
Hombre	81.50	81.90	84.00	81.62
Total	83.60	81.50	85.86	80.73

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

En la Facultad de Derecho se puede apreciar que las mujeres que dijeron que sí existe trato desigual, tienen un promedio inferior al de las estudiantes que contestaron que no; mientras que para el sexo masculino su desempeño académico no se ve afectado por percibir trato desigual. Las mujeres que respondieron que sí se han sentido discriminadas, tienen un promedio menos sobresaliente que las alumnas que dijeron que no perciben este tipo de problema en su institución, para el sexo masculino, el rendimiento académico de éstos no se ve afectado por sentirse discriminados (véase Cuadro 40).

Cuadro 40.
Facultad de Derecho

Sexo	Sí hay trato desigual	No hay trato desigual	Sí hay discriminación	No hay discriminación
Mujer	86.78	88.08	83.67	90.42
Hombre	88.55	87.60	90.25	86.77
Total	87.75	87.86	86.76	88.52

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

En la Facultad de Filosofía y Letras; se puede notar que el rendimiento académico de las y los alumnos que conforman dicha institución no se ve afectado por percibir trato desigual y/o sentir discriminación (véase Cuadro 41).

Cuadro 41.
Facultad de Filosofía y Letras

Sexo	Sí hay trato desigual	No hay trato desigual	Sí hay discriminación	No hay discriminación
<i>Mujer</i>	86.00	85.22	85.25	85.33
<i>Hombre</i>	87.00	85.50	86.00	85.43
<i>Total</i>	86.50	85.37	85.63	85.38

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

En la Facultad de Ingeniería, resultó que el rendimiento académico de los y las alumnas sí se ve afectado por percibir un trato desigual y/o sentirse discriminados en su Facultad (véase cuadro 42).

Cuadro 42.
Facultad de Ingeniería

Sexo	Sí hay trato desigual	No hay trato desigual	Sí hay discriminación	No hay discriminación
<i>Mujer</i>	80.20	81.23	79.00	82.18
<i>Hombre</i>	77.22	79.44	78.65	78.84
<i>Total</i>	77.87	79.86	78.75	79.51

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

En la Facultad de Medicina, el desempeño académico de los alumnos(as) no se ve perjudicado por estas dos problemáticas, que son: trato desigual y/o sentir discriminación (véase Cuadro 43).

Cuadro 43.
Facultad de Medicina

Sexo	Sí hay trato desigual	No hay trato desigual	Sí hay discriminación	No hay discriminación
Mujer	81.00	81.00	82.75	80.13
Hombre	83.00	83.86	88.00	82.77
Total	81.57	82.90	85.00	81.76

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

En la Facultad de Odontología, se observa que ningún alumno(a) dijo que sí existe trato desigual en su Facultad. Para el caso de que sí se han sentido discriminados, las mujeres que contestaron que sí tienen un promedio inferior a las alumnas que dijeron que no se han sentido discriminadas en dicha institución (véase Cuadro 44).

Cuadro 44.
Facultad de Odontología

Sexo	Sí hay trato desigual	No hay trato desigual	Sí hay discriminación	No hay discriminación
Mujer	-	83.63	76.67	85.23
Hombre	-	83.80	-	83.80
Total	-	83.67	76.67	84.83

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

El desempeño académico de los y las alumnas, que conforman a la Facultad de Ciencias Agrotecnológicas, no se ve afectado por el hecho de percibir trato desigual y/o sentirse discriminados (véase Cuadro 45).

Cuadro 45.
Facultad de Ciencia Agrotecnológicas

Sexo	Sí hay trato desigual	No hay trato desigual	Sí hay discriminación	No hay discriminación
Mujer	84.50	83.67	86.00	82.67
Hombre	86.40	83.67	86.67	84.25
Total	85.86	83.67	86.40	83.82

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Al realizar una comparación entre facultades, fue posible identificar las carreras que obtuvieron un mayor porcentaje con respecto a si existe o no la desigualdad de género; Facultad de Derecho y la Facultad de Ingeniería. Las proporciones obtenidas pueden ser observadas en el Cuadro 46.

Cuadro 46.
Relación de trato desigual por carrera

Carrera	Trato desigual		
	%Sí	%No	%Total
Artes	0.98	3.91	4.89
Ciencias de la Cultura Física	2.61	7.17	9.77
Ciencias Políticas	0.33	3.58	3.91
Química	1.63	9.12	10.75
Derecho	7.17	8.47	15.64
Filosofía y Letras	0.65	6.19	6.84
Ingeniería	7.49	18.24	25.73

Medicina	2.28	7.17	9.45
Odontología	0.00	7.82	7.82
Ciencias Agrotecnológicas	2.28	2.93	5.21
Total	25.41	74.59	100

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

En el Cuadro 47 los resultados fueron los mismos que en el cuadro 46, pues las facultades que sintieron un mayor índice de discriminación fueron de nuevo la Facultad de Derecho y la Facultad de Ingeniería.

Cuadro 47.

Relación de si el alumno(a) se sintió discriminado por carrera.

<i>Carrera</i>	<i>Sintió discriminación</i>		
	<i>%Sí</i>	<i>%No</i>	<i>%Total</i>
<i>Artes</i>	2.61	2.28	4.89
<i>Ciencias de la Cultura Física</i>	3.58	6.19	9.77
<i>Ciencias Políticas</i>	1.30	2.61	3.91
<i>Química</i>	2.28	8.47	10.75
<i>Derecho</i>	6.51	9.12	15.64
<i>Filosofía y Letras</i>	2.61	4.23	6.84
<i>Ingeniería</i>	7.82	17.92	25.73

<i>Medicina</i>	<i>2.28</i>	<i>7.17</i>	<i>9.45</i>
<i>Odontología</i>	<i>0.98</i>	<i>6.84</i>	<i>7.82</i>
<i>Ciencias Agrotecnológicas</i>	<i>1.63</i>	<i>3.58</i>	<i>5.21</i>
<i>Total</i>	<i>31.60</i>	<i>68.40</i>	<i>100</i>

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la encuesta de desigualdad de género aplicada en la UACH, 2013.

Conclusiones

Hoy en día, a pesar de que existen grandes esfuerzos por penetrar en la universidad del siglo XXI, un combate hacia la discriminación de género, es claro que en nuestra universidad el problema de desigualdad persiste. Aunque el nivel de éste problema es moderado, se debe focalizar y analizar cuidadosamente, pues esto permitirá tener un control sobre este fenómeno. Afortunadamente la institución ha iniciado ya a implementar un proceso de transversalidad de la perspectiva de género, lo cual será de gran ayuda para que tanto maestras(os) como alumnos(as) y trabajadoras(es) administrativos, comprendan fácilmente que la igualdad y la no discriminación son el camino correcto en la construcción de una universidad pertinente.

Referencias bibliográficas

- Acuña, M (2009). La participación femenina en la Universidad de Colima. En M. A. Chávez, Género y Trabajo en las Universidades (pp 147-168). Guadalajara, Jalisco, México.
- Buquet, A., Cooper, J., Rodríguez, H. y Botello, L.(2006). Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía. Distrito Federal. México.
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). Intrusas en la Universidad. Coyoacán, México, Distrito Federal.
- Bustillos, S. (2011). Guía para la transversalización de perspectiva de género. Ciudad Juárez, Chihuahua, México: Lazer Quality Prints.
- Donoso, A., y Valdés, T. (2007). Participación política de las mujeres en América Latina (Informe regional). Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM). Chile.
- Fernández, B(2013). “La Teoría de Género”. Distrito Federal, México.
- Flecha, C (1999). Género y ciencia. A propósito de los “estudios de la mujer” en las universidades. Rev Facultad de investigación. Universidad de Sevilla, pp. 223-244.
- Flores, N. (S.F). Género y Diversidad Biológica. Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (1969). El avance político de las mujeres en la mira. Recuperado el 20 de agosto de 2013, de [http:// enlamira.inmujeres.gob.mx/index.php?option=com_myblog&show=A-Equidad-o-Igualdad-de-GA-nero-.html&Itemid=57](http://enlamira.inmujeres.gob.mx/index.php?option=com_myblog&show=A-Equidad-o-Igualdad-de-GA-nero-.html&Itemid=57)
- Instituto Politécnico Internacional (2011). La desigualdad de género en universidades es un fenómeno mundial. La Jornada. 18 de marzo. La Jornada. (2013). La desigualdad de género en universidades es un fenómeno mundial. Recuperado el 4 de octubre de 2013, de [http:// ciencias.jornada.com.mx/noticias/la-desigualdad-de-genero-en-universidades-es-un-fenomeno-mundial](http://ciencias.jornada.com.mx/noticias/la-desigualdad-de-genero-en-universidades-es-un-fenomeno-mundial)
- Palomar, C., (2004). La política de género en la educación superior. Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Ciudad de México, México.
- Participación, representación y decisión de las mujeres en la política. (S.F)
- Rivero, P. (S.F). La Desigualdad de Género en el Campo Laboral. Secretaría Nacional de la Mujer de Intersindical Canaria.
- Rodríguez, R (2009). Guía para la transversalización de perspectiva de género. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México.
- Universidad Autónoma de Chihuahua (2013). Estadística Básica de la UACH 2011.. Recuperado el 15 de noviembre de 2013, de [http:// www.uach.mx/planeacion/agenda/2013/03/07/estadistica_basica_de_la_uach_2011](http://www.uach.mx/planeacion/agenda/2013/03/07/estadistica_basica_de_la_uach_2011)



ISBN: 978-607-9424-77-0



9 786079 424770

