

POLÍTICAS PÚBLICAS, EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN EQUIDAD DE GÉNERO

Leticia Valencia Aragón

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla



LETICIA VALENCIA ARAGÓN

Licenciada en pedagogía por la Universidad Autónoma de México
(UNAM)

Estudiante en la maestría de Educación Superior en la Benemérita
Universidad Autónoma de Puebla, México.

Dirección: Calle Honduras número 9, Colonia México 68, Naucalpan,
Estado de México, C.P. 53260. Teléfono: 5516380945
Correo electrónico: levabril@yahoo.com.mx

Para citar este artículo:

Valencia, L. (2014) Políticas públicas, educación, capacitación y sensibilización en equidad de género. *Espacio I+D Innovación más Desarrollo*, 3 (6), 91-121. doi: 10.31644/IMASD.6.2014.a05

RESUMEN

El presente artículo muestra una contextualización y los resultados más relevantes, desde la perspectiva de género, de la capacitación realizada a través de la red interna de facilitadoras y facilitadores para la equidad de género y la no violencia en el sector central de la Secretaría de Educación Pública (SEP) México, en el año 2012, a fin de contribuir en la construcción de una institución libre de violencia de género y discriminación.

Palabras Claves: *Políticas públicas, Igualdad entre mujeres y hombres, Educación, Equidad de género, Capacitación en equidad de género, Sensibilización en género.*

ABSTRAC

This paper presents a contextualization and the most relevant results from the perspective of gender, training conducted through the internal network of facilitators and facilitators for gender equality and non-violence in the central sector of the Ministry of Education public (SEP) Mexico, in 2012, to help build an institution free from violence and discrimination.

Keywords: *Public Policy, Equality between women and men, Education, Gender equity, Gender equity training, Gender Sensitization.*

En México los primeros pasos en la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, programación y presupuestación responden al marco jurídico internacional y derivan de la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2010).

En concordancia con la Plataforma de Acción de Beijing, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (art. 5) define la transversalidad de la perspectiva de género como el proceso que permite garantizar la inclusión de ésta en la legislación y en todas las acciones, programas, lineamientos, políticas públicas, actividades económicas, administrativas y culturales, tanto en instituciones públicas como privadas en todos sus niveles, valorando las implicaciones que tienen para mujeres y hombres (PNUD, 2010).

En este contexto, los resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y no Discriminación, 2008 (Secretaría de Educación Pública), evidenciaron la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el sector central de la Secretaría de Educación Pública y, por tanto, la necesidad de fomentar una cultura con relaciones de equidad e igualdad entre las y los servidores públicos de la Administración Pública Federal para que existan espacios laborales más justos e igualitarios.

El presente artículo muestra una contextualización y los resultados más relevantes, desde la perspectiva de género, de la capacitación realizada a través de la red interna de facilitadoras y facilitadores para la equidad de género y la no violencia en el sector central de la Secretaría de Educación Pública (SEP) en el año 2012, a fin de contribuir en la construcción de una institución libre de violencia de género y discriminación.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Partimos de la conceptualización de políticas públicas como las acciones que los gobiernos eligen para resolver un problema colectivo

considerado un “asunto público”, es decir, un problema que en el plano social y político se reconoce necesario de ser atendido (PNUD, 2010).

Evangelina García (2008), después de examinar la literatura especializada y su experiencia en la materia, señaló que las políticas públicas son productos del sistema político, principalmente del Estado a quien corresponde brindarles la sanción de formalidad que legitima sus instrumentos de expresión como herramientas de política pública.

Otro elemento a considerar en la definición de las políticas públicas es que son explícitas, se hallan expresadas en un instrumento público que recoge su contenido en documentos formales respaldados por la autoridad (García, 2008).

Nuestra definición sería incompleta si no fijamos un propósito común a las políticas, que consiste en orientar el comportamiento de un determinado sector del desarrollo y de la vida ciudadana; estas políticas resuelven problemas o situaciones que demandan atención; sus contenidos orientan y fijan el rumbo de la acción pública para lograr las respuestas y soluciones satisfactorias para la sociedad (García, 2008).

Además, las políticas de equidad de género son estrategias de intervención pública que se aplican para corregir los desequilibrios que existen entre las personas en razón de su sexo; se trata de acciones de justicia deliberada que buscan compensar las posiciones desventajosas que se dan por la discriminación de género que afecta a las mujeres (PNUD, 2010).

De acuerdo con García (2008), las mujeres han estado presentes de alguna manera en las estrategias y políticas de desarrollo, aun cuando hasta hace poco tiempo esa presencia era apenas perceptible. La consideración de las mujeres no era explícita, se las suponía subsumidas en un universo mayor de consideraciones signadas por lo masculino como sujeto principal de la historia y de los esfuerzos del Estado; de hecho, no se las nombraba.

Durante décadas las mujeres fueron permanentemente excluidas de las referencias teóricas, de las metodologías y de los contenidos de los paradigmas y estrategias de desarrollo. Finalmente, la presencia femenina se fue incorporando progresivamente. En la evolución de la atención brindada por los gobiernos a sus necesidades, intereses y asuntos, pueden distinguirse varias etapas según la Organización de las Naciones Unidas, que realizó el recuento de los 50 años de acción transcurridos desde 1945, en la IV Conferencia Mundial de la Mujer llevada a cabo en 1995. García (2008) muestra en la siguiente tabla una recapitulación de dichas etapas.

Tabla 1. Síntesis de la evolución histórica de las políticas de igualdad.

Fases evolutivas	Hechos influyentes	Foco de interés de la etapa	Acciones más comunes
Primera fase 1945-1962	Adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos	Interés centrado en señalar las desigualdades y en determinar los obstáculos al logro de la igualdad.	Acciones orientadas, casi exclusivamente, a lograr igualdad jurídica.

<p>Segunda fase 1963 a 1975</p>	<p>Aprobación de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.</p> <p>Aparece el documento “Estrategia de Desarrollo Internacional para la Segunda Década (1971-1980), donde se habla de la necesidad de la “plena integración de las mujeres al esfuerzo total del desarrollo”.</p> <p>Celebración de la Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, en México.</p>	<p>El derecho de las mujeres a disfrutar de los beneficios del desarrollo y a ser integradas al proceso como una condición para el logro de las metas del desarrollo y paz duradera.</p>	<p>Inicio de respuestas oficiales a demandas de igualdad jurídica. Primeros ensayos sobre la formulación de políticas dirigidas a las mujeres.</p> <p>Cambios de actitudes y compromisos políticos de los gobiernos en relación con las mujeres. Creación de las primeras estructuras institucionales muy preliminares.</p>
<p>Tercera fase 1976 a 1985</p>	<p>Primera Década de ONU hacia la mujer, en el marco de la Estrategia Internacional para el Desarrollo.</p> <p>Segunda Conferencia Mundial de la Mujer: Copenhague, 1980.</p> <p>Adopción de la Convención para la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer. 1979 Tercera Conferencia Mundial de la Mujer, Nairobi, 1985.</p>	<p>Cambio en la conciencia internacional sobre impacto de la situación de la mujer en el desarrollo, especialmente a través de fenómenos generalizados como la pobreza, la superpoblación, el analfabetismo, la desnutrición y otros semejantes.</p> <p>Nueva concepción de la mujer como “agente y beneficiaria del proceso de desarrollo en todos los sectores y todos los niveles”.</p>	<p>Programas dirigidos a mujeres de sectores en desventaja para fortalecer sus capacidades económicas productivas y elevar capacidades sociales básicas.</p> <p>Fortalecimiento progresivo de la institucionalidad a cargo de los asuntos de las mujeres.</p>

Cuarta fase 1985 1995	IV Conferencia Mundial de Beijing Conferencias Mundiales sobre Ambiente, Derechos Humanos, del Niño y la Niña, Población, Asentamientos Humanos; Cumbre Social.	Evaluación de los impactos de los esfuerzos realizados. Consideración del carácter global que deben tener. Aparece el enfoque de género. Relevancia del tema de la violencia.	Fortalecimiento organismos de las mujeres. Políticas públicas sectoriales con atención a los asuntos de mujeres. Primeros planes.
--------------------------	--	--	---

Fuente: García E. (2008). Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?: Marco Conceptual. San Salvador: PNUD

La etapa actual, denominada Etapa Post Beijing, se caracteriza por la emergencia de importantes categorías de análisis y aplicación de las políticas públicas: igualdad de oportunidades, los criterios de derechos humanos, la resignificación de la ciudadanía de las mujeres, la globalización de actores y procesos que contribuyen al avance de la igualdad; al mismo tiempo, plantean la emergencia del valor de la diversidad en el establecimiento de las políticas que persiguen la igualdad como importantes dimensiones comprensivas (García, 2008).

Si bien, como acabamos de señalar, las mujeres han sido tomadas en cuenta en las políticas públicas, el tratamiento de sus necesidades o de sus intereses en las etapas mencionadas ha pasado por diversas modalidades en la segunda mitad del Siglo XX y lo que va del Siglo XXI. Pese a la diversidad de las políticas que se han dado, muchas decisiones e iniciativas no lograron lo que hoy llamamos igualdad sustantiva, todas son identificadas como “políticas de igualdad”, independientemente de que esta igualdad haya sido o no alcanzada plenamente, porque el propósito de tales decisiones y acciones era incidir positivamente en ese el logro.

Las instituciones del sector educativo tienen el mandato de promover la igualdad entre los géneros y la no discriminación, así

como prevenir, atender y erradicar la violencia, como cualquier otra dependencia de la Administración Pública Federal. Es competencia explícita y directa de las instituciones educativas asegurar que se respeten los derechos humanos en la prestación de los servicios (PNUD, 2010) dado que la educación tiene la finalidad de lograr el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 2013).

El derecho a la educación lleva consigo el reconocimiento del derecho a la igualdad. En este sentido, la Secretaría de Educación Pública creó, en 2008, la Dirección General Adjunta de Equidad de Género, adscrita a la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas (UPEPE). Esta dirección coordinó sus acciones con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

La creación de los programas orientados a promover la igualdad entre los géneros y la no violencia contra las mujeres ha requerido la asignación de partidas presupuestales etiquetadas de manera explícita para estos objetivos (PNUD, 2010).

A partir del gasto etiquetado en el Ramo 11 del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) de 2008, la SEP fortaleció las acciones iniciadas cuatro años atrás, respondiendo a las obligaciones de la institución establecidas por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley de Egresos de la Federación 2008 (PNUD, 2010).

En los programas para la igualdad de género y la no violencia contra las mujeres se desarrollaron acciones focalizadas en distintas Unidades Responsables (UR) de la SEP, algunos tienen incidencia nacional y otros en las áreas centrales de la SEP (PNUD, 2010).

Respecto al área central de la SEP, el curso “Caminando hacia la igualdad entre mujeres y hombres”, motivo del presente estudio, responde a la ratificación que hace México de los acuerdos internacionales CEDAW y Belem Do Pará, con lo que se compromete,

como Estado parte, a realizar acciones con el objetivo de eliminar toda forma de discriminación y violencia contra las mujeres en pro de la igualdad de acceso y disfrute pleno de derechos y oportunidades. Este compromiso se reflejó en el diseño de políticas públicas acordes con dicho objetivo.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la academia, en los movimientos y organizaciones feministas, y ahora en los ámbitos de las políticas públicas, se ha desarrollado una visión crítica, explicativa y alternativa a lo que acontece en el orden de géneros, creada desde el feminismo, la cual se conoce como perspectiva de género (Lagarde, 1996).

Esta perspectiva reconoce a las mujeres y a los hombres no como seres inmutables sino como sujetos históricos, contruidos socialmente, productos del tipo de organización social de género prevaleciente en su sociedad (Lagarde, 1996).

La perspectiva de género feminista contiene propuestas, programas y acciones frente a los problemas sociales contemporáneos derivados de las opresiones, la disparidad entre los géneros y las inequidades resultantes; es adecuada para analizar y comprender la *condición femenina y la situación de las mujeres*, y lo es también para analizar la *condición masculina y la situación vital de los hombres*. Es decir, el género permite comprender a cualquier *sujeto social* cuya construcción se apoye en la significación social de su cuerpo sexuado con la carga de deberes y prohibiciones asignadas para vivir, y en la especialización vital a través de la sexualidad (Lagarde, 1996). A su vez, la teoría de género se integra por “los planteamientos teóricos, filosóficos, éticos y políticos necesarios para comprender el complejo de relaciones de poder que determina la desigualdad entre hombres y mujeres” (Cazes, 1990).

La creencia de que el feminismo busca “la revancha de las mujeres hacia los hombres” desvirtúa sus planteamientos asociándola con prejuicios sobre las implicaciones que supondría lograr mayores

equilibrios de poder entre mujeres y hombres. Siguiendo este prejuicio, muchas personas, incluyendo a servidoras y servidores públicos, se niegan a escuchar, entender y, por supuesto, a esforzarse por incorporar el género en su quehacer como una dimensión de análisis y estudio de los problemas sociales y de las soluciones de política pública (Instituto Nacional de las Mujeres, 2008b).

En aras de corregir estos prejuicios, se expone brevemente el fundamento de la relación entre género y feminismo. El género es una categoría de análisis; el feminismo, un movimiento político y teórico que cuestiona el orden social y la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ambos conceptos no son sinónimos pero se relacionan, porque el primero es una herramienta teórica que usa el feminismo para reforzar sus argumentos, demostrando el carácter político e ideológico de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Que el género sea una herramienta usada por el feminismo no significa que coincida con las posiciones políticas y teóricas que guían las distintas expresiones políticas vigentes en el feminismo. Como todo movimiento, es diverso en posturas políticas, incluso divergente.

Los ideales del feminismo no pregonan el “revanchismo de las mujeres” sino el reconocimiento de la diversidad y la adopción de los principios de igualdad y equidad, como principios rectores de la interacción social y el quehacer de los gobiernos y el Estado. El estandarte de estos valores es enarbolado por las mujeres y por muchos hombres sensibles y conscientes de que un mejor equilibrio de género beneficia a la sociedad y a las futuras generaciones (INMUJERES, 2008b).

La perspectiva de equidad de género permite analizar las redes de creencias, los rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a mujeres y hombres, resultado de un proceso histórico de construcción social. La socialización abarca todas las instancias a través de las cuales la humanidad integra e incorpora las consignas y determinaciones de la estructura social en la que interactúa, encargándose de transmitir, conformar, mantener o perpetuar valores, creencias y actitudes que

influyen y contribuyen en el modo de pensar y actuar de la gente (Delgado, 2003).

En el ámbito laboral de la SEP, hemos constatado la manifestación de creencias, actitudes y conductas que evidencian la situación desfavorecida y violenta para las mujeres, por lo que en el 2008 INMUJERES desarrolló un programa de capacitación y profesionalización en género para servidores y servidoras públicas en aras de consolidar el dominio de un lenguaje común y generar una actitud proactiva a la aplicación de la perspectiva de género en los procesos y las rutinas gubernamentales. Se trabajó en dos vertientes: la sensibilización y la especialización para institucionalizar la perspectiva de género en las políticas públicas. El propósito fue incorporar esta perspectiva en las políticas de formación de recursos humanos del sector público como un valor ético y una competencia laboral en permanente actualización.

CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO

Una estrategia central de este programa es la multiplicación, que concentró esfuerzos en la formación de facilitadoras y facilitadores de las dependencias públicas federales, estatales y municipales, para que actuaran como agentes multiplicadores en género, derechos humanos y prevención de la violencia. El objetivo de esta estrategia consistió en aprovechar espacios y confluir con las unidades de capacitación de las dependencias públicas, para extender la comprensión de los contenidos básicos de la sensibilización en género e incorporarlos como parte de la oferta de formación de los recursos humanos de las dependencias públicas (INMUJERES, 2008a).

La violencia de género constituye un campo de singular importancia para la sensibilización conforme se la reconoce como un síntoma de la desigualdad entre mujeres y hombres y como un área estratégica para la intervención del Estado. Sensibilizar, en el sentido literal, es la facultad de experimentar sensaciones a partir de los sentidos. Sensibilizar en género implica entonces que las personas que diseñan, instrumentan y ejecutan programas y políticas públicas –es decir,

quienes juzgan, administran, elaboran presupuestos, toman decisiones, definen lineamientos de contratación laboral, entre otras actividades del quehacer institucional– vean, escuchen, huelan, saboreen y toquen la realidad y la problemática de las desigualdades e inequidades de género. De ahí que la sensibilización se erija en una excelente herramienta para crear conciencia por medio de la reflexión y abordar aspectos ocultos o naturalizados en las relaciones de poder entre personas y grupos sociales. Como estrategia de aprendizaje, es una actividad concientizadora que remueve las actitudes indiferentes a un problema social, propicia la acción y busca cuestionar prejuicios a través de la reflexión y el conocimiento (INMUJERES, 2008a).

La sensibilización busca que las y los participantes reflexionen en torno a lo “femenino” y lo “masculino”, las asimetrías y desigualdades para generar procesos de cambio tanto en el plano personal como institucional, con miras a conformar políticas, programas y proyectos con una visión de igualdad y equidad para mujeres y hombres (INMUJERES, 2008a).

Un principio básico de este enfoque es el trabajo con las creencias sociales respecto al tema de género. La sensibilización se plantea como un proceso educativo y de aprendizaje que incide en cuatro dimensiones:

- a. Las creencias y experiencias personales.
- b. Las creencias y prejuicios de la sociedad.
- c. La información basada en conceptos y datos.
- d. La dimensión práctica o de aplicación del conocimiento a la resolución de situaciones concretas

La sensibilización requiere trabajo individual, reflexión colectiva y asimilación de información que provea herramientas conceptuales y propicie la revisión de conductas y comportamientos individuales y colectivos, enfocados hacia la erradicación de prácticas que deseamos desplazar y transformar (INMUJERES, 2008c).

En esta propuesta, la sensibilización se considera un método educativo y de aprendizaje abierto, creativo, flexible, detonante de procesos de análisis y reflexiones individuales o grupales; constituye un punto de partida para estimular la aplicación de la perspectiva de género en todo el proceso de las políticas públicas (INMUJERES, 2008a).

La sensibilización es la primera fase de la formación de capacidades. A través de esta experiencia, los sujetos y el grupo pasan de la posición de receptores a la de agentes transformadores de la realidad. Se amplía el repertorio de ópticas, percepciones y sentimientos del tema que debe ser aprendido: surge la valoración de los sentimientos en la adquisición de conocimiento (INMUJERES, 2008a).

La sensibilización en género, como base didáctica, se llevó a cabo en el curso “Caminando hacia la igualdad entre mujeres y hombres”, mediante el cual se capacitó al personal del sector central de la SEP en el periodo de 2009-2012. Fue una acción dentro del componente “formación y capacitación al personal”, que derivó del marco programático de acciones institucionales y programas específicos de la SEP en materia de igualdad de género y no violencia contra las mujeres.

El referido curso es una acción específica que realizaba el Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género (MOPAV), que abrió sus puertas en diciembre de 2008, en la estructura de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas (PNUD, 2010).

El Módulo mencionado ofreció servicios gratuitos y confidenciales a todo el personal del sector central de la SEP de dos áreas:

- La de prevención que, mediante difusión de materiales, talleres, conferencias, exposiciones, etcétera, promovió la cultura de la denuncia, así como la desnaturalización y erradicación de la violencia institucional.

- La de atención psicológica y asesoría jurídica a trabajadoras y trabajadores en situaciones de violencia de género que solicitaran el servicio (PNUD, 2010).

El curso-taller “Caminando hacia la igualdad entre mujeres y hombres” formó parte del área de prevención, su propósito consistió en que los participantes reflexionaran acerca de los conceptos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, sus afectaciones y los avances logrados para alcanzarla, a fin de reconocer sus beneficios en la vida personal, laboral y social. Se diseñó con base en el Programa de Cultura Institucional y de acuerdo con los resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y no Discriminación, 2008.

El Programa de Cultura Institucional (PCI) 2007-2012 (SEP, 2010) planteó nueve objetivos estratégicos que abordaban los siguientes temas:

1. Política nacional y deberes institucionales.
2. Clima laboral.
3. Comunicación incluyente que promueva la igualdad de género y no discriminación.
4. Selección de personal sin discriminación.
5. Salarios y prestaciones con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.
6. Promoción vertical y horizontal que propicie el desarrollo de las capacidades de todas las personas.
7. Capacitación y formación profesional con enfoque de género.
8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.
9. Hostigamiento y acoso sexual. Mecanismos para su eliminación.

El Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y no Discriminación, 2008 (Secretaría de Educación Pública) se diseñó de acuerdo en el programa de Transparencia y Rendición de Cuentas, a través del tema 6b denominado “No discriminación y equidad de género”. La Secretaría de Educación Pública, como miembro del

Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH) y del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, a través de la Coordinación Ejecutiva con la tutela del INMUJERES, aplicó dicho cuestionario a mitad del año de 2008 al personal que laboraba en esta Secretaría, como parte de un esfuerzo conjunto y de los proyectos para impulsar políticas, programas y acciones en materia de equidad de género y de igualdad de oportunidades.

En cumplimiento con los lineamientos para la aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal, se entregó un informe de los principales resultados obtenidos al INMUJERES conforme a los formatos solicitados por el Instituto. El análisis y la profundización de dichos resultados estuvieron a cargo de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas (UPEPE).

En dichos resultados, los factores con calificación más alta fueron: III. Comunicación incluyente. V. Salarios y prestaciones VIII. Conciliación vida laboral, familiar y personal. Por otra parte, aquellos factores con una calificación más baja y en los cuales se puso especial atención son: II. Clima laboral IV. Selección de personal VI. Promoción vertical y horizontal VII. Capacitación y formación profesional IX. Hostigamiento y acoso sexual.

En relación con la Selección de personal, en abril de 2003 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, diseñada con base en los principios rectores de legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad y competencia por mérito. Se implementó como mecanismo de ingreso para las y los servidores públicos de la SEP. Sin embargo, los resultados revelan que el 71.9% de los encuestados ingresaron a la institución por contratación directa y solamente el 4.3% reportó haber ingresado mediante el Servicio Profesional de Carrera. Este hecho concuerda con la percepción del personal, que está convencido que el reclutamiento se realiza en función de las relaciones personales dentro de la institución, sin que sean primordiales los conocimientos, habilidades y aptitudes de los(as)

candidatos(as) a la vacante en su contratación. Lo anterior puede dejar en posición de desventaja a las mujeres, al tener un porcentaje de ocupación mínimo en los mandos medios y quienes han demostrado estar igualmente preparadas y capacitadas que los hombres.

Otro elemento relevante son los roles socialmente asignados a mujeres y hombres que las ubican en puestos de medio tiempo como asistentes, secretarias, maestras, etcétera. Esto se convierte en un indicador sobresaliente para el análisis del proceso de selección que está influido por esquemas de percepción que ubican a las mujeres en el espacio privado cuidando y procurando las necesidades de los demás, a pesar de la igualdad de capacidades y preparación académica.

Las mujeres generalmente cumplen por lo menos tres jornadas: el trabajo remunerado, el doméstico y el cuidado de los hijos e hijas; esto último les demanda tiempo que las ausentan del trabajo desde el periodo de alumbramiento y se convierte en un factor que, de acuerdo con los encuestados, implica prestaciones y permisos especiales: licencia por maternidad, horas de lactancia, guardería, entre otros. Por ello, muchas veces se da preferencia a los hombres para ocupar cargos de mayor responsabilidad y en horarios más amplios.

Los descritos anteriormente son algunos ejemplos que forman parte del total de los resultados del referido cuestionario y muestran la existencia de situaciones de inequidad entre mujeres y hombres aunado a la necesidad de contar con acciones de capacitación que fomenten una cultura con relaciones de equidad e igualdad entre las y los servidores públicos de la Administración Pública Federal.

En congruencia con tal afirmación, en el año 2010 la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas de la SEP en coordinación con la Dirección General de Personal, a través de la Coordinación de Seguimiento Institucional y el MOPAV, con fundamento en los Artículos 153-A y 153-E del Capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo y en el Artículo 45 Fracción XI de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, convocaron a participar en la conformación de la *red interna de facilitadoras y facilitadores para la equidad de género y la no violencia en la SEP*, con el objetivo de realizar actividades de

sensibilización y capacitación tales como talleres, pláticas, conferencias, cine debates, en las diferentes áreas del sector central de la SEP, a fin de contribuir en la construcción de una institución libre de violencia de género y discriminación.

Respondí a esa convocatoria y fui aceptada para participar en la multiplicación del curso “Caminando hacia la igualdad entre mujeres y hombres”, labor que desempeñé a partir del año 2011.

La experiencia en la red de facilitadoras/es sumado al reconocimiento de la violencia contra las mujeres como una trasgresión a los derechos humanos, el conocimiento de los avances en cuanto al ejercicio de derechos y de la legislación internacional y nacional, me llevaron a preguntarme si el curso “Caminando hacia la igualdad entre mujeres y hombres”, en el marco de las políticas educativas, contribuyó a la equidad de género dentro de la SEP; de ser así, en qué aspectos influyó.

Cuestionamiento que motivó la investigación que actualmente realizo en la maestría de Educación Superior, denominada Análisis de Política Educativa en materia de equidad de género y los resultados del curso “Caminando hacia la igualdad entre mujeres y hombres”, que se impartió a los servidores públicos en el sector central de la SEP.

METODOLOGÍA

Se empleó un enfoque cuantitativo no experimental; además, el diseño de investigación que se llevó a cabo fue transversal, y el estudio descriptivo. El universo radicó en un total de 60 participantes que asistieron durante el año 2012 a la capacitación que impartí como integrante de la red interna de facilitadoras y facilitadores para la equidad de género y la no violencia en la Secretaría de Educación Pública, mediante el curso “Caminando hacia la igualdad entre mujeres y hombres”.

La muestra, no probabilística, consistió en un total de 36 personas: 56% de la Subsecretaría de Educación Superior (SES),

22% de la Dirección General de Administración Presupuestal y Recursos Financieros (DGAPyRF) y 22% de la Coordinación General de Educación Intercultural Bilingüe (CGEIB).

Diseñé un cuestionario para el personal que capacitó durante el año 2012, el cual midió las variables: I. Sensibilización en género. II. Beneficios en la vida personal, laboral y social. III. Condiciones institucionales para la realización del Curso.

El referido cuestionario se llevó a cabo en el mes de noviembre de 2013, respondieron a él 36 personas; 19 hombres y 17 mujeres. De los cuales, el 33% eran solteros(as) y 61% casados(as), cuyas edades variaban de 35 a 65 años, y su escolaridad de secundaria a posgrado.

RESULTADOS

Los resultados de la investigación, por medio del cuestionario para personal operativo que se capacitó en el curso, evidenciaron, respecto a la variable de sensibilización en género, que menos de la mitad de las personas identificaron correctamente el concepto de igualdad en relación con el de equidad, como lo refleja la siguiente gráfica:

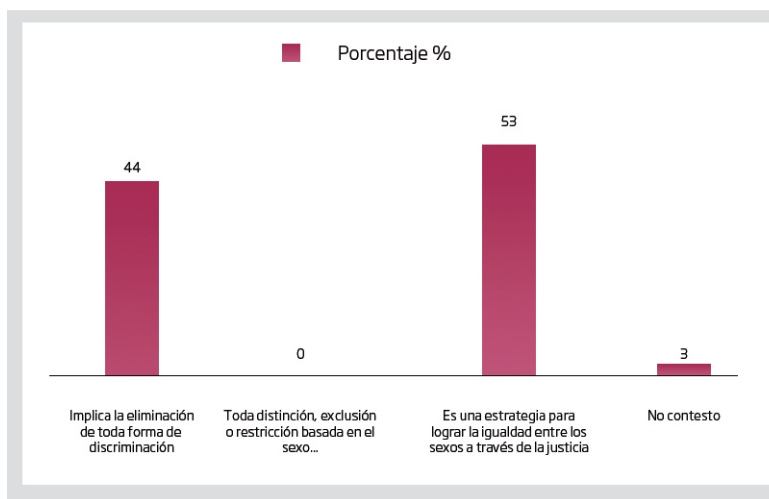


Figura 1. Concepto de igualdad

La figura No. 1 demuestra que fue menor el número de personas que identificaron correctamente el concepto de igualdad; la noción correcta es: “Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida que se genere por pertenecer a cualquier sexo”, de acuerdo con el artículo 6 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Asimismo, es mayor el número de personas que identifican la igualdad con el concepto de equidad; esta la última se conceptualiza de la siguiente forma: “Es una estrategia para lograr la igualdad entre los sexos a través de la justicia. Establece mecanismos de compensación para lograr que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades; acceso equivalente a los recursos, beneficios y servicios del Estado, y alcancen una distribución equilibrada de poder”, según la Coordinación General del Programa de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación. Además, es nulo el personal que identifica la igualdad con la definición de discriminación contra la mujer que se refiere a: “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer”, con base en el artículo 1 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW 1979.

Fortalecer el conocimiento del concepto de igualdad indica un área de oportunidad en la capacitación por medio del curso “Caminando hacia la igualdad entre mujeres y hombres”, en tanto que, la comprensión de este concepto se relaciona con la identificación de la discriminación y la violencia contra la mujer como afectaciones y obstáculos que impiden el logro de la equidad y la igualdad.

En relación con la misma variable (sensibilización en género) la siguiente gráfica expone que, de acuerdo con la opinión de la mayoría de las personas, México como Estado parte de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), sí lleva a cabo medidas concretas para eliminar la discriminación contra las mujeres.

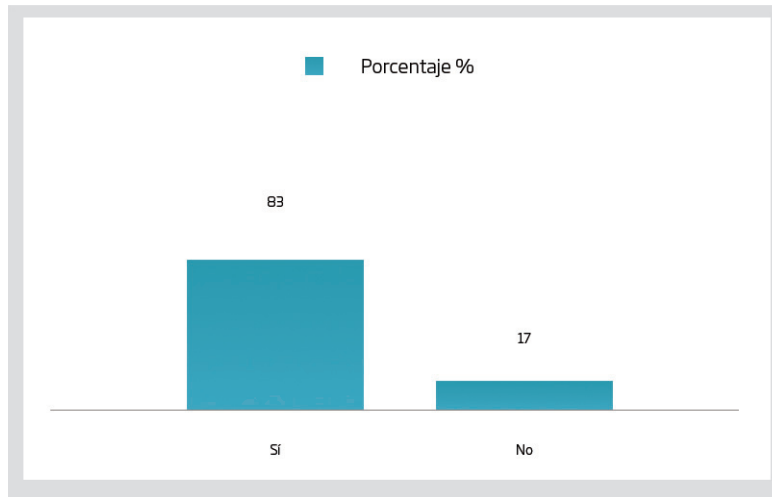


Figura 2. Opinión sobre las medidas para eliminar la discriminación de las mujeres en México

Además, respecto a la variable: beneficios en la vida personal, laboral y social, los participantes contestaron con sus propias palabras describiendo los siguientes beneficios: “darme cuenta cómo se trataba antes a las mujeres y cómo se les trata ahora”, “convivencia de respeto entre mis compañeros”, “llegar a acuerdos”, “compartir ideas así como derechos entre hombre-mujer”, “aprender sobre leyes y convenciones a favor de las mujeres”, “antes de actuar, pensar o meditar”, “educación”, “mejor ambiente laboral”, como deja ver la consecuyente gráfica:

Tabla 2. Beneficios en la vida personal, laboral y social, respecto a la igualdad y equidad.

Beneficios	Escala				No contesto
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En des-acuerdo	Totalmente en des-acuerdo	
Compartir la responsabilidad del trabajo doméstico.	73%	16%	5%	5%	

Ejercer derechos de ciudadanía.	72%	19%	0%	6%	3%
Mayores oportunidades de participación política.	64%	25%	3%	8%	
Mayores oportunidades para el trabajo bien remunerado.	61%	22%	8%	8%	
Ejercer derechos sexuales y reproductivos.	58%	25%	6%	11%	
Relaciones libres de discriminación y violencia.	67%	14%	11%	6%	3%
Mayor disfrute en la convivencia y cuidado de las y los hijos.	78%	17%	0%	6%	
Compartir la responsabilidad de proveer dinero al hogar.	69%	25%	0%	6%	
Resolver los conflictos sin el uso de la violencia.	86%	3%	6%	6%	

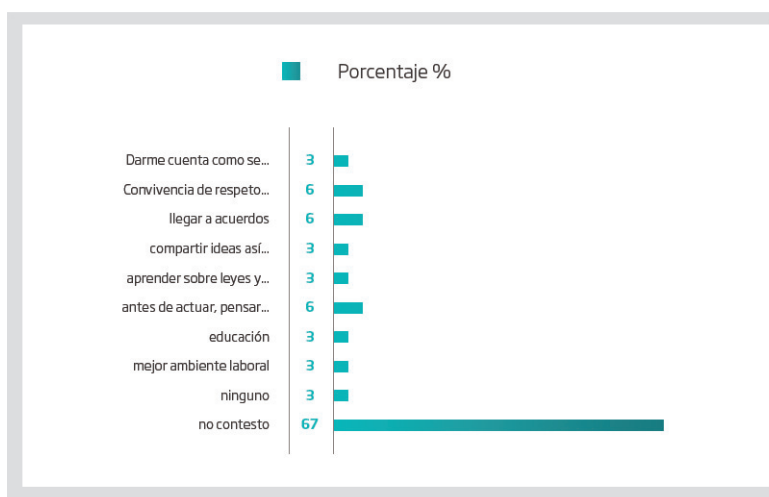


Figura 3. Beneficios en la vida personal, laboral y social

También, respecto a la misma variable, los beneficios que seleccionaron los participantes se concentraron en la posterior tabla.

Los resultados evidencian que están totalmente de acuerdo en compartir la responsabilidad del trabajo doméstico, lo cual redunda en la posibilidad de llevar a cabo derechos de ciudadanía, mayores oportunidades de participación política y de oportunidades para el trabajo bien remunerado, ejercer derechos sexuales y reproductivos, relaciones libres de discriminación y violencia, mayor disfrute en la convivencia, cuidado de las y los hijos, compartir la responsabilidad de proveer dinero al hogar y resolver los conflictos sin el uso de la violencia.

En cuanto a la variable relacionada con las condiciones institucionales para la realización del curso, la figura número 4 indica que la mayoría de los participantes recibieron la información oportuna.

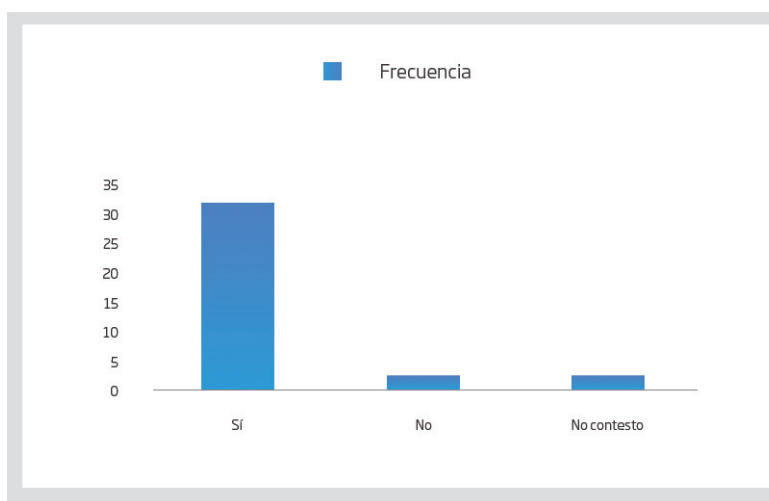


Figura 4. Información oportuna del curso

A continuación podemos ver los medios que se utilizaron para hacer la difusión del curso “Caminando hacia la igualdad entre mujeres y hombres”, en orden decreciente, fueron: comunicado mediante memorándum dirigido al personal, correo electrónico, por medio de otro compañero y cartel en un pizarrón.

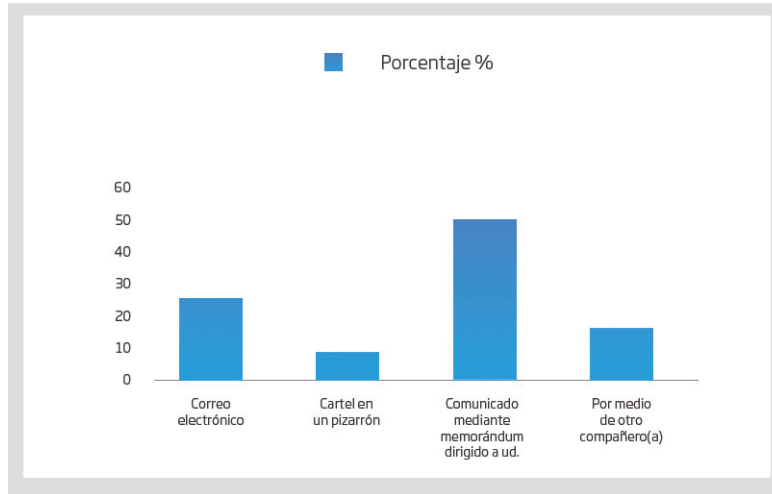


Figura 5. Medios para la difusión del curso

La precedente gráfica, muestra que gran parte de las personas recomendaría el curso “Caminando hacia la igualdad entre mujeres y hombres”.

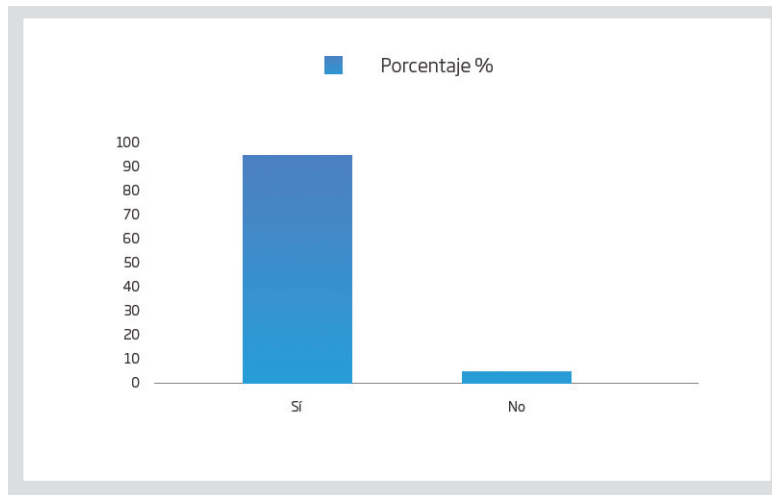


Figura 6. Recomendación del curso

Por lo tanto, los resultados de la variable relacionada con las condiciones institucionales para la realización del curso dejaron ver que fueron favorables.

CONCLUSIONES

El curso “Caminando hacia la igualdad entre mujeres y hombres” contribuyó, en diferentes unidades de capacitación de la Secretaría de Educación Pública, dando a conocer los contenidos básicos de la sensibilización en género e incorporarlos como parte de la oferta de formación de los recursos humanos de la Administración Pública.

Además, las dinámicas de participación atendieron a la sensibilización como herramienta para crear conciencia, por medio de la reflexión, y abordar aspectos ocultos o naturalizados en las relaciones de poder entre las personas y grupos sociales (INMUJERES, 2008), para reconocer los avances logrados en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así como el camino pendiente por recorrer.

Asimismo, el contenido del curso se estructuró de acuerdo con el marco normativo que conceptualiza la igualdad, desde la perspectiva de los derechos humanos, como un derecho humano autónomo que no debe entenderse como la semejanza de capacidades, méritos o cualidades físicas de los seres humanos. Es un deber ser, es un valor establecido ante el reconocimiento de la diversidad humana. En este sentido, el Estado debe garantizarla y promoverla involucrándose activamente en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (OACDH, 2013).

También se llevaron a cabo acciones contempladas en el plan de acción 2009-2012 del Programa de Cultura Institucional; estrategia del gobierno federal, que ejecutó el Instituto Nacional de las Mujeres, orientada a transformar las instituciones públicas mexicanas en espacios laborales con rostro humano, más justos e igualitarios, que redundarán en una mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las y los servidores públicos, coadyuvando a disminuir la desigualdad aún persistente entre mujeres y hombres (Instituto Nacional de las Mujeres, 2009).

La multiplicación de los cursos, por medio de la *red interna de facilitadoras y facilitadores para la equidad de género y la no violencia en la SEP*, que impartía el MOPAV, fue un paso para caminar

hacia la igualdad entre mujeres y hombres. De los resultados más relevantes que expusimos en el presente artículo, podemos constatar que si bien los participantes lograron identificar los conceptos de equidad, discriminación y violencia contra la mujer, hubo una deficiencia respecto al concepto de igualdad.

Asimismo, la percepción de la mayoría de los participantes es que en México sí se llevan a cabo medidas concretas para eliminar la discriminación contra las mujeres.

Entre los beneficios en la vida personal, laboral y social, respecto a la igualdad y equidad, en los que estuvieron totalmente de acuerdo con un porcentaje más alto son: resolver los conflictos sin el uso de la violencia, mayor disfrute en la convivencia y cuidado de las y los hijos, compartir la responsabilidad del trabajo doméstico y ejercer derechos de ciudadanía.

Lo expuesto muestra una parte de los avances logrados en pro de la igualdad por medio del MOPAV, así como las necesidades pendientes de cubrir y el camino aún por recorrer; amalgamado por educación en corresponsabilidad y colaboración, para favorecer ambientes libres de discriminación.

Con el cambio de sexenio en México, el MOPAV desapareció. Surge así la pertinencia de los siguientes cuestionamientos: ¿cómo mejorar lo realizado si ya no existe como tal? es decir ¿cómo mejorar la política pública de la anterior administración, si ya no está?

Respecto a la capacitación al personal de la Secretaría de Educación Pública, tanto el personal administrativo como el de apoyo forman una parte importante en el sector educativo. Debido a su función, mantienen un estrecho contacto con los y las alumnas, maestros, maestras, padres y madres de familia, por lo que es esencial que participen en procesos de capacitación acordes a sus perfiles para que desarrollen aptitudes, habilidades y conocimientos necesarios respecto a la igualdad de género. Por ello, resulta fundamental que la formación profesional de los y las docentes les proporcione las competencias, los elementos técnicos y metodológicos necesarios para

promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de su práctica profesional en todos los niveles educativos.

BIBLIOGRAFÍA

CAZES, D. (1990): *La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles.* México: Consejo Nacional de Población.

DELGADO, G. (2003). “Educación y género”, en Volumen 3: Educación, Derechos Sociales y Equidad. México: COMIE.

GARCÍA, E. (2008). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?: Marco Conceptual.* San Salvador: PNUD.

Instituto Nacional de las Mujeres (2008 a): *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La Sensibilización en género.* Vol. 1. México: Autor.

(2008 b): *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La Perspectiva de género.* Vol. 2. México: Autor.

(2008 c): *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Los derechos de las mujeres.* Vol. 3. México: Autor.

(2009). Programa de Cultura Institucional, Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101098.pdf

LAGARDE, M. (1996): *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia.* España: horas y HORAS.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2010). *Legislación nacional sobre igualdad de género y no violencia contra las mujeres: Recomendaciones para su*

implementación en el sector educativo. Disponible en: <http://www.undp.org.mx/IMG/pdf/federacion-educacion.pdf>

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH) (2013). *Declaración Universal de Derechos Humanos*, Disponible en: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Secretaría De Educación Pública, México: *Diagnóstico. Cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género y no discriminación.* Disponible en: <http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/1440/1/images/diagnosticos.pdf>

Secretaría De Educación Pública, México. *Programa de Cultura Institucional.* Disponible en: <http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource>

Instituto Nacional de las Mujeres (2008 a): *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La Sensibilización en género.* Vol. 1. México: Autor.

(2008 b): *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La Perspectiva de género.* Vol. 2. México: Autor.

(2008 c): *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Los derechos de las mujeres.* Vol. 3. México: Autor.

(2009). Programa de Cultura Institucional, Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101098.pdf

LAGARDE, M. (1996): *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia.* España: horas y HORAS.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2010). *Legislación nacional sobre igualdad de género y no violencia contra las mujeres: Recomendaciones para su implementación en el sector educativo*. Disponible en: <http://www.undp.org.mx/IMG/pdf/federacion-educacion.pdf>

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH) (2013). *Declaración Universal de Derechos Humanos*, Disponible en: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Secretaría De Educación Pública, México: Diagnóstico. *Cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género y no discriminación*. Disponible en: <http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/1440/1/images/diagnosticos.pdf>

Secretaría De Educación Pública, México. Programa de Cultura Institucional. Disponible en: <http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource>