

# Caminando juntas y juntos hacia la equidad de género en la península de Yucatán

Manual para la transversalización de la perspectiva de  
género en los proyectos del PPD



Danielle Estefanía Barriga Guijarro, Jimena Rodríguez Pavón, Miriam Rubi Escobar Parga

Caminando juntas y juntos hacia la equidad de género en la península de Yucatán.  
Manual para la transversalización de la perspectiva de género en los proyectos del PPD

CASDE y PPD

Yucatán, México, 2021

Versión digital

Este manual es para ustedes, por lo tanto, les invitamos a que lo imprimen, lo reproduzcan y lo compartan.

Traducción del vocabulario en español-maya:  
Marcos Pech Naal y Sasil Sánchez Chan

Diseño editorial:  
Alejandra Rivera De Velasco

Cuidado de la edición:  
Francisco Javier Tapia R-Esparza

# Índice

<b>Presentación de PPD</b>	<b>4</b>
<b>Presentación de CASDE</b>	<b>5</b>
<b>Glosario</b>	<b>7</b>
<b>Vocabulario español-maya</b>	<b>10</b>
<b>Índice de actividades</b>	<b>11</b>
<b>1. ¡Bienvenidas y bienvenidos!</b>	<b>17</b>
1.1. ¿De qué se trata este Manual y quiénes lo elaboramos?	<b>17</b>
1.2. ¿Cómo realizamos el Manual?	<b>19</b>
1.3. ¿A quién dirigimos y para qué es útil este Manual?	<b>22</b>
1.4. ¿Cómo usar este Manual? Recomendaciones e instrucciones	<b>22</b>
<b>2. ¿Por qué es importante hablar de desigualdad de género?</b>	<b>24</b>
<b>3. Estableciendo un lenguaje común para hablar de equidad de género</b>	<b>31</b>
3.1. ¿Cuáles son las diferencias entre sexo y género?	<b>31</b>
3.2. Roles de género: ¿qué implica ser hombre y ser mujer?	<b>37</b>
3.3. ¿Qué es la identidad de género y la diversidad sexual?	<b>43</b>
3.4. Violencias de género	<b>46</b>
3.4. ¿Qué es la perspectiva de género?	<b>49</b>
3.5. ¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género?	<b>50</b>
<b>4. Las desigualdades de género: una mirada a nuestros entornos cotidianos</b>	<b>51</b>
4.1. Desigualdad en el trabajo: trabajo productivo, doméstico y comunitario	<b>52</b>
4.2. Desigualdad en la toma de decisiones, responsabilidad y reconocimiento	<b>57</b>
4.3. Desigualdad en el acceso a la educación	<b>60</b>
4.4. Desigualdad en el acceso a la salud: salud física, mental y sexual	<b>63</b>
4.5. Abuso y acoso sexual	<b>66</b>



<b>5. ¿Cómo construir espacios equitativos de acción y participación para mujeres y hombres?</b>	<b>70</b>
5.1. Diferencias entre igualdad y equidad	<b>71</b>
5.2. El cuerpo como primer territorio: pilar para la equidad	<b>76</b>
5.3. Construyendo equidad desde la familia	<b>89</b>
5.4. Agudizar la mirada: la equidad en las organizaciones	<b>91</b>
5.5. La comunidad: fajina por la equidad	<b>101</b>
<b>6. ¿Cómo aplicar la perspectiva de género en el trabajo colectivo?</b>	<b>106</b>
6.1. Apuntes iniciales. ¿Qué debemos considerar?	
6.2. Diagnóstico y planificación. ¿Dónde estamos y qué nos gustaría lograr?	<b>106</b>
6.3. Indicadores. ¿Cómo ajustamos la ruta?	<b>109</b>
6.4. Monitoreo y evaluación. ¿Cómo aprendemos del camino recorrido?	<b>112</b>
	<b>117</b>
<b>7. ¿Qué podemos hacer hombres y mujeres por la equidad de género?</b>	<b>122</b>
7.1. Feminismos diversos	
7.2. Masculinidades diversas	<b>125</b>
7.3. Los derechos humanos, los de la mujer, los de los pueblos indígenas, los de las mujeres indígenas	<b>129</b>
	<b>135</b>
<b>8. Reflexiones finales</b>	<b>152</b>
<b>9. Referencias</b>	<b>156</b>



# Presentación de PPD

El Programa de Pequeñas Donaciones (PPD) en México, desde sus orígenes, ha fomentado la conservación de la biodiversidad, la riqueza cultural y la innovación desde las comunidades. Conforme se identifican necesidades se crean soluciones colectivas planteadas localmente que contribuyen a superar los retos que enfrentan las comunidades. En este proceso de diálogo, cada vez se hace más evidente el interés de las organizaciones por incluir a más sectores de sus comunidades, ya sea con la participación y fortalecimiento del papel de las mujeres, la revaloración del conocimiento de la gente mayor, hasta la formación e inclusión de la juventud.

A lo largo de su trayectoria, el PPD, junto con las organizaciones socias, hemos realizado esfuerzos para crear estrategias que promuevan la equidad, la igualdad y la inclusión. En 2011 el Fondo para el Medio Ambiente Mundial adoptó una política para la Transversalización de Género y en 2017 decretó como obligatoria la inclusión del enfoque de género en todos sus proyectos. Con ello se fortaleció el compromiso y, a partir de la fase operativa 6, la transversalización de la perspectiva de género es un componente fundamental para la ejecución del programa y una constante reflexión colectiva para buscar soluciones que garanticen la participación plena, real, activa y de calidad para las mujeres y otros sectores poblacionales que, al enfrentar retos particulares, aportan y enriquecen cada una de las actividades desarrolladas por las organizaciones.

En este recorrido hemos observado que las mujeres proponen y hacen realidad sus ideas, se atreven a salirse de la norma e ir a contracorriente, a llamarse empresarias o incursionar en actividades nuevas, sin miedo al “qué dirán”. Los socios de cooperativas reflexionan y toman acciones para facilitar la incorporación de sus compañeras en las actividades y la toma de decisión de la sociedad, o muestran interés para formarse en temas nuevos que cuestionan las relaciones de poder machistas. Las organizaciones proponen planes y programas formativos que de manera creativa responden a los intereses de las nuevas generaciones y las capacitan en actividades como la apicultura, la pesca o la agroecología. También hay importantes procesos para recuperar el conocimiento ancestral.

La constante de todas estas iniciativas es la valoración del conocimiento de cada persona desde sus particularidades. Se trata de reconocer la diversidad entre los géneros, las edades y las culturas, y cómo ésta enriquece las soluciones que juntos y juntas podemos alcanzar. Este Manual se suma precisamente a los esfuerzos colectivos del programa por recorrer el camino hacia la equidad, la inclusión y el desarrollo sostenible para todas y todos.

Andrea Alejandra S. Ysunza  
Especialista en Monitoreo y Evaluación



# Presentación de CASDE

Este Manual es resultado del proyecto “Transversalización de la perspectiva género en proyectos del PPD”, llevado a cabo entre 2019 y 2021 en el marco de la sexta fase operativa del Programa de Pequeñas Donaciones (PPD) del Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM) implementado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Así, es producto de más de sesenta años de políticas públicas y legislaciones que han impulsado la transversalización de la perspectiva de género y que hoy nos invitan a seguir caminando hacia la equidad en todos los espacios en los que trabajamos cada una de las personas involucradas en este proyecto.

Realizamos el Manual a partir de un proceso de acompañamiento y co-construcción, entre un equipo interdisciplinario de expertas en transversalización de la perspectiva de género y generación de contenidos educativos en formato virtual y presencial, y las y los integrantes de diversas organizaciones de la sociedad civil socias del PPD que se dedican al desarrollo sostenible en toda la península de Yucatán. Durante siete meses co-construimos este Manual en concurrencia de colectivos y personas con culturas e identidades diferentes (mujeres, hombres, jóvenes, indígenas, mestizas, gente de campo y urbana) para compartir y discutir juntas y juntos qué entendemos por perspectiva de género y qué implicaciones tiene en el trabajo colectivo de nuestras organizaciones. Este intercambio enriqueció y amplió los horizontes para poner en práctica la transversalización de la perspectiva de género al interior de los proyectos del PPD en territorio peninsular.

El intercambio también estuvo encaminado a mirar y potenciar lo que ya existe dentro de las organizaciones: las maneras de hablar, de hacer, de mirar y de pensar de las personas. Siempre procedimos con respeto de su cosmovisión, atendimos y nos adaptamos lo más posible a sus ritmos y tiempos, dando cabida a los diferentes procesos en los que se encuentran como organizaciones, así como a sus proyectos personales.

Por ello, aunque representó un gran reto, nos dio mucha alegría trabajar con todas y cada una de las personas que nos encontramos en este caminar. Hemos aprendido de sus contextos, así como de su compromiso y convicción de que un mundo más equitativo es posible. Quienes compartimos este acompañamiento hemos enriquecido nuestros saberes y construido conocimiento nuevo que abonará a la semilla de la equidad entre mujeres y hombres a fin de vivir de manera más armoniosa, plena y digna en cada una de nuestras comunidades. Deseamos que lo compartido les lleve a tener cambios visibles a corto, mediano y largo plazo.



Por último, queremos agradecer ampliamente a todas las personas que colaboraron con su voluntad, tiempo, trabajo y talento para la creación de estas páginas, especialmente a quienes fungieron como enlaces de las organizaciones socias del PPD por participar en la co-construcción del documento; a la organización Mujeres, Organización y Territorios A.C, (MOOTS) quien compartió su valiosa experiencia durante el desarrollo del proyecto; a la colectiva Reflexión y Acción Feminista (RAF), por su creatividad y sororidad para la creación del material audiovisual que es el complemento vital de este Manual; a Marcos y Sasil, el duo de intérpretes que tuvieron la disposición y voluntad de colaborar para que el contenido del mismo fuera también accesible en la lengua maya atendiendo a la interculturalidad y haciendo una interpretación consciente por ser un tema importante a conversar en la maya peninsular; finalmente, al equipo del PPD por ser nuestros cómplices en este proyecto y por darnos la oportunidad de trabajar con su comunidad, por confiar en nuestros saberes y llevar a buen puerto este barco.

Con cariño y admiración del equipo CASDE  
Danielle, Jimena y Rubi.



# Glosario

La siguiente lista contiene los conceptos centrales para que juntos y juntas construyamos un lenguaje común que nos permita hablar de transversalización de la perspectiva género.

Concepto	¿Qué significa?
<b>Autocuidado</b>	Capacidad que tiene cada persona de cuidar su cuerpo y su salud física, mental y emocional, a partir de su desarrollo personal y sus necesidades; cuidado de una misma.
<b>Cuerpo-territorio</b>	Idea o pensamiento de que el cuerpo es el primer territorio de una persona porque es el vehículo que ayuda a sentirse libre y feliz, por lo tanto, debe ser cuidado y defendido al igual que cualquier territorio.
<b>Derechos Humanos (DDHH)</b>	Los Derechos Humanos son propios de todas las personas, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición. Se basan en la dignidad humana, que es indispensable para el desarrollo integral de una persona, además, son interrelacionados, interdependientes e indivisibles y están establecidos en las leyes nacionales e internacionales.
<b>Desigualdad de género</b>	Se refiere a las brechas sociales entre hombres y mujeres, y que frecuentemente se expresan en mayores oportunidades y mejores condiciones sociales de los hombres sobre las mujeres. La desigualdad es la causa de la discriminación que viven las personas debido a su género.
<b>Equidad</b>	Reconocimiento de la diversidad de las y los otros para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, considerando las necesidades particulares de cada persona sin discriminación alguna.
<b>Equidad de género</b>	Conjunto de reglas o normas que permiten la igualdad de participación de mujeres, hombres y otras identidades en su medio organizacional y social. Situación en la que todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres, hombres y otras identidades.



## **Feminismo**

Movimiento social y político liderado por mujeres que busca la igualdad de derechos y la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres. Existen diferentes posturas y expresiones al interior del movimiento feminista, resultando en feminismos muy diversos. Mujeres, hombres y jóvenes pueden ser feministas si creen y abogan por la igualdad entre los géneros. Una persona feminista busca la convivencia en igualdad de derechos, oportunidades y condiciones.

## **Género**

Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye sobre las personas, tomando como base la diferencia sexual (macho o hembra). Es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.

## **Identidad de género**

Se trata de la forma individual e interna en la que percibimos y vivimos el género, la cual podría o no corresponder con el sexo que nacimos.

## **Igualdad**

Se refiere a los derechos, responsabilidades y oportunidades que tenemos todas las personas en una sociedad o comunidad, y se reflejan sobre todo en lo formal en las leyes nacionales e internacionales, en sintonía con los derechos humanos universales.

## **Interculturalidad**

Son las relaciones igualitarias entre grupos culturales distintos y que nos permite integrar esas diferencias culturales entre las personas -como la lengua, usos y costumbres, manera de ver y actuar en el mundo-, para generar una comunicación entre todas y todos teniendo en cuenta las diferencias, donde nadie es superior ni inferior, favoreciendo el diálogo, los acuerdos, la integración y convivencia enriquecida entre culturas.

## **Interseccionalidad**

Idea que nos indica la existencia de otros factores además del género, como la clase social, identidad étnica, color de piel, edad, orientación sexual, que crean diferencias entre las personas y hacen que nuestra experiencia de vida sea muy particular e inigualable. Este concepto explica la suma o conjunción particular de privilegios y discriminaciones con las que cada persona vivimos.

## **Machismo**

Conjunto de prácticas, comportamientos prepotentes y dichos generados por los hombres y que resultan ofensivos para otras personas, particularmente para las mujeres. El machismo es también un tipo de violencia por medio de la cual se discrimina a las mujeres y otras identidades, como a los hombres homosexuales.

<b>Masculinidad</b>	La masculinidad se refiere al cómo “hacerse hombre”. La definimos como la forma aceptada social y culturalmente de ser un varón en un tiempo y espacio concreto. La masculinidad se construye socialmente como aquellos actos del colectivo que condicionan al hombre.
<b>Masculinidades diversas</b>	Hombres que se comprometen de manera personal y colectiva a la búsqueda de otras maneras de ser hombres, que se asumen como agentes de cambio, que se perciben y actúan desde la igualdad de género y la no violencia hacia las mujeres, que son conscientes y cuestionan los privilegios que se les han otorgado por su sexo
<b>Participación</b>	Acción para involucrarse en cualquier tipo de actividad, ya sea intuitiva o conscientemente; ser parte de algo, compartir.
<b>Perspectiva de género</b>	Actitud mediante la cual miramos al mundo teniendo en cuenta el género y las diferencias entre géneros, en lugar de ignorarlas y asumir que las mujeres y los hombres tenemos las mismas necesidades, problemas y recursos.
<b>Roles de género</b>	Papel o función establecida por la sociedad para una persona, tomando en cuenta únicamente el género.
<b>Sexo</b>	Conjunto de características genéticas, hormonales y físicas con las que nacemos.
<b>Sexualidad/ Orientación sexual</b>	Conjunto de emociones, deseos, conductas y prácticas relacionadas con la atracción y el sexo, incluyendo la preferencia sexual. Algunas orientaciones reconocidas son: asexuales, homosexuales, bisexuales y pansexuales, entre otros.
<b>Trabajo colectivo</b>	Actividades que realiza un grupo de personas, que aportan sus ideas y conocimientos para lograr una meta común.
<b>Transversalización de la perspectiva de género</b>	Acción de incorporar la perspectiva de género a todos los espacios de la vida y en todos sus niveles: individual, familiar, social y de las políticas públicas.
<b>Violencia de género</b>	Cualquier acción o conducta, basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en la familia o unidad doméstica, en la comunidad o aquella perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes.



# Vocabulario español-maya

Español	Maya
Bienestar	u yitsil antal / jets'elnakil / páajtalil u yantal
Capacidades	jejeláas ba'ax ku beetiko'ob
Cooperativas de trabajo	múuch'ilo'ob meyaj kaaj / múuch'ilo'ob meyaj / múuch'kabilo'ob
Costumbre	suuk u beeta'al
Cultura	miatsil
Derechos	páajtalil
Derechos humanos	páajtalil wíinik / páajtalil máak
Desarrollo sostenible	u yutsil jóok'ol táanil kaaj yéetel yóok'ol kaab
Desarrollo personal	bix u bin u xuultal
Desigualdad	páajtxma' kéet páajtalil alil
Desigualdad de género	xma' kéet páajtalil ichil xiib yéetel ko'olel
Desiguales	xma' keetil
Discriminación	péech'ool



<b>Diversidad de personas</b>	<b>jejeláas wíinik</b>
<b>Educación/ educativo</b>	<b>xook / kaambal</b>
<b>Equidad</b>	<b>kéet kuxtal</b>
<b>Equidad de género</b>	<b>kéet kuxtal ichil xiib yéetel ko'olel</b>
<b>Equitativa</b>	<b>keet</b>
<b>Femenino</b>	<b>xch'upul óol</b>
<b>Feminicidio</b>	<b>u kíinsa'al ko'olel</b>
<b>Habilidades</b>	<b>yaanal bix u páajtal u beetiko'ob wa ba'ax</b>
<b>Historia</b>	<b>k'ajlay</b>
<b>Igualdad</b>	<b>kéet páajtalil</b>
<b>Igualitario</b>	<b>keet</b>
<b>Maltrato emocional</b>	<b>u yoksa'al saajkilil ti' máak</b>
<b>Marginación</b>	<b>u p'a'atal paachil</b>
<b>Masculino</b>	<b>xiib óol</b>
<b>Mercado laboral</b>	<b>tu'ux je'el u yantal meyajje'</b>
<b>Mujeres indígenas</b>	<b>máasewal ko'olel</b>
<b>Organizaciones de la sociedad civil</b>	<b>múuch' meyaj jo'olinta'an tumen kaaj</b>



<b>Península</b>	<b>péetlu'umil</b>
<b>Perspectiva de género</b>	<b>bix u paklan ilikubáaj xiib yéetel ko'olel</b>
<b>Ritualidad</b>	<b>oksaj óol</b>
<b>Salud</b>	<b>toj óolal</b>
<b>Violencia</b>	<b>loobilaj</b>
<b>Violencia de género</b>	<b>loobilaj ku yantal ichil xiib yéetel ko'olel</b>
<b>Violencia económica</b>	<b>u loobilta'al ko'olel wa xiib ti' u k'a'abéetchajal taak'in</b>
<b>Votar</b>	<b>yéeyaj</b>



# Índice de actividades

Nombre de la actividad	Dinámica		Duración				Material extra	
Actividad	Individual	En grupo	15 min	30 min	60 min	90 min	Si	No

## Capítulo 3. Estableciendo un lenguaje común para hablar de equidad de género

¿Sexo o género? P.35								
Los mandatos de género de mujeres y hombres P.40								

## Capítulo 4. Las desigualdades de género: una mirada a nuestros entornos cotidianos

Cuestionario para reflexionar sobre la desigualdad en el trabajo productivo P. 52								
Cuestionario para reflexionar sobre la desigualdad en el trabajo doméstico P. 54								
Cuestionario para reflexionar sobre la toma de decisiones, la responsabilidad y el reconocimiento P. 57								

Cuestionario para reflexionar sobre la desigualdad en la educación P. 60								
Cuestionario para reflexionar sobre la desigualdad en la salud P. 63								
Cuestionario para reflexionar sobre el abuso y acoso sexual P. 66								

**Capítulo 5. ¿Cómo construir espacios equitativos de acción y participación para mujeres y hombres?**

Llegar a la meta P. 75								
Expresar nuestro pensamiento P. 83								
Mapeando nuestros cuerpos-territorios P. 88								
Identidad y territorio P. 77								
Autocuidado P. 79								

Actividad: Reloj de las 24 horas en casa P. 90		○				◐	✎	
Diagnóstico rápido: factores y condiciones que posibilitan la participación equitativa en la organización P. 92	●	○		★	◐			✖
¿Cómo participan hombres y mujeres en mi organización? P. 99		○				◐	✎	
Actividad. CREA. P. 103		○				◐	✎	

### Capítulo 6 ¿Cómo aplicar la perspectiva de género en el trabajo colectivo?

Inquietudes y oportunidades P. 110		○		★			✎	
Abriendo paso a la planeación e innovación P. 111		○			◐			✖
¿Cómo saber si las cosas están mejorando o empeorando? P. 121		○			◐	◐		✖

### Capítulo 7 ¿Qué podemos hacer mujeres y hombres por la equidad de género?

Actividad: ¿Qué es el feminismo? P. 128		○				◐	✎	
--	--	---	--	--	--	---	---	--



Actividad: ¿Qué es ser hombre?  
P. 132



Actividad:  
Mirádonos en el  
espejo de los  
derechos humanos  
P. 140



Actividad:  
Conociendo los  
derechos de las  
mujeres indígenas  
P. 147



# 1. ¡Bienvenidas y bienvenidos!

## 1.1. ¿De qué se trata este Manual y quiénes lo elaboramos?

En un contexto nacional y regional para el sureste mexicano, donde las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres son cada vez más amplias y los índices de violencia de género incrementan, las organizaciones sociales y comunitarias también muestran los impactos de la desigualdad de género en sus dinámicas de trabajo y participación. En este sentido, la productividad de las organizaciones y el reparto de beneficios entre sus miembros evidencian cómo la inequidad de género puede ser un obstáculo para su desarrollo.



Por lo anterior, el objetivo de este Manual es fortalecer las capacidades y ofrecer herramientas a las organizaciones socias del Programa de Pequeñas Donaciones (PPD) del Fondo Mundial para el Medio Ambiente (FMAM), que operan en los estados de la península de Yucatán para que logren la integración transversal de la perspectiva de género desde un enfoque intercultural en la implementación de sus proyectos.

Este Manual es resultado de un esfuerzo colectivo, coordinado por el Centro de Apoyo Solidario, Documentación y Estudio A.C. (CASDE) para compilar herramientas y prácticas para que las más de 51 organizaciones del sureste beneficiarias del PPD, generen acciones concretas y cotidianas para facilitar que las mujeres y jóvenes se incorporen a los proyectos y que puedan cumplir integralmente sus metas.

CASDE es una organización no gubernamental y sin fines de lucro -formada mayoritariamente por mujeres- que surgió en 1990 para contribuir al ejercicio pleno de los Derechos Humanos, especialmente los que atañen a las mujeres.

El trabajo de CASDE siempre se ha orientado al apoyo de personas en situación de pobreza y exclusión de las zonas urbanas, así como a personas indígenas y campesinas en sus áreas rurales, brindando información y capacitación para fortalecer liderazgos de cara a un mayor conocimiento y ejercicio de sus Derechos Humanos y una vida más digna, libre de violencia y basada en la equidad de género.

CASDE lleva treinta años trabajando en la península de Yucatán con migrantes, mujeres y niños, incidiendo en políticas públicas encaminadas a favorecer a las mujeres para vivir una vida sin violencia. A lo largo de estas tres décadas, la organización ha realizado proyectos dirigidos a:

- Sensibilizar y capacitar a profesores y profesoras sobre temas de género.
- Transmitir conocimientos adecuados acerca de los protocolos para la aplicación piloto de Modelos ASPE (Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la violencia contra las mujeres) en Yucatán.
- Intercambiar experiencias sobre fortalecimiento organizativo de las mujeres y reducción de su vulnerabilidad frente al cambio climático.
- Analizar la vulnerabilidad de género.
- Diagnosticar la violencia.

En la co-construcción de este Manual también participaron activamente organizaciones socias del PPD, sin las cuales este esfuerzo hubiera sido posible y a quienes agradecemos su ayuda.



## 1.2. ¿Cómo realizamos el Manual?

Para la construcción del Manual hubo cuatro momentos clave: en primer lugar, al diagnosticar la situación de las organizaciones socias del PPD en torno a la inclusión de la perspectiva de género en sus proyectos; posteriormente, al realizar la propuesta inicial de contenido; enseguida, la co-construcción de los contenidos, para lo cual trabajamos con las y los enlaces de cada organización; finalmente, al integrar los aprendizajes del proceso conjunto.

Durante la primera fase de diagnóstico cada organización designó a quienes fungirían como enlaces, con quienes establecimos contacto directo para indagar acerca de sus proyectos, dinámicas y condiciones de trabajo. A través de este intercambio con las y los enlaces obtuvimos un panorama claro acerca del tipo de acompañamiento -virtual y/o presencial-, así como de los mejores canales de comunicación con cada una de las organizaciones. La participación activa y comprometida de las y los enlaces como puente de comunicación fue fundamental durante esta fase y el resto de la elaboración del Manual.

### ¿CÓMO SE ELABORÓ ESTE MANUAL?



Luego de revisar y evaluar los proyectos de cada organización, realizamos una encuesta para conocer las capacidades, avances y retos en la transversalización de la perspectiva de género en los mismos. Los resultados del diagnóstico nos permitieron categorizar las organizaciones por tipo de proyecto, forma de trabajo, nivel de implementación de la perspectiva de género y retos para aplicarla en sus proyectos.

Con esta información, generamos la primera propuesta de los temas a trabajar, así como una serie de actividades que permitieran a los y las enlaces familiarizarse con los contenidos. En esta fase surgieron las cuatro grandes preguntas, columna vertebral del manual:

1. ¿Por qué es importante hablar de igualdad de género y cómo podemos construir un lenguaje común para hablar del tema?
2. ¿Qué son las desigualdades de género y dónde podemos verlas?
3. ¿Qué podemos hacer hombres y mujeres por la equidad de género?
4. ¿Cómo construir espacios equitativos de acción y participación para mujeres y hombres?



En la siguiente fase de co-construcción del Manual realizamos diferentes actividades para compartir los temas y contenidos con las y los enlaces. En primer lugar, les invitamos a una serie de talleres virtuales para compartir y discutir los contenidos propuestos; posteriormente enviamos materiales y cuestionarios de actividades y ejercicios para adecuarlos lo mejor posible a los contextos donde trabajan las organizaciones conformadas a lo largo de la península de Yucatán; finalmente, integramos todos los comentarios y resultados en la versión final del Manual.



Para elaborar este Manual tomamos en cuenta la perspectiva de género, sumada a la de la interculturalidad y la interseccionalidad. Estas tres formas de ver el mundo parten del supuesto de que existen condiciones sociales y culturales que hacen única a cada organización y a sus integrantes, por lo que son elementos a tomar en cuenta cuando tratamos de abordar los problemas sociales relacionados con la desigualdad de género y proponer acciones para enfrentarlos.

La perspectiva de género se refiere al reconocimiento de las diferencias sociales entre hombres, mujeres y otras identidades de género que se nos han inculcado desde el nacimiento. La interseccionalidad agrega un poco más de complejidad a estas diferencias, pues nos permite ver que existen otros factores además del género -tal es el caso de la clase social, la identidad étnica, el color de la piel, la edad, la orientación sexual, entre otros-, que al conjugarse crean diferencias entre las personas y hacen que su experiencia de vida sea particular e inigualable. En otras palabras, la interseccionalidad explica la conjunción de privilegios y/o opresiones con las que cada persona y grupo social vive.

Por último, el enfoque de la interculturalidad nos permite asumir e integrar las diferencias culturales entre las personas -como su lengua, sus usos y costumbres, su manera tradicional de ver y actuar en el mundo-, para generar una comunicación entre todas y todos, que tenga en cuenta las diferencias, donde nadie es considerado superior ni inferior, favoreciendo el diálogo, los acuerdos, la integración y convivencia enriquecida entre culturas. Además, estas miradas nos ayudan a reforzar la no discriminación, es decir, el respeto a las diferencias, a los ritmos, los procesos y las decisiones de cada organización y cada persona en consideración plena de sus derechos humanos.



### 1.3. ¿A quién dirigimos y para qué es útil este Manual?

Al elaborar este Manual, pensamos en promotoras y promotores del desarrollo sostenible que trabajan en paisajes rurales y urbanos, desde cooperativas de producción agrícola hasta las enfocadas al fomento ecoturístico, pasando por organizaciones guardianas de las semillas criollas, ejidos forestales, alianzas apícolas y fundaciones que se dedican a la capacitación de grupos de base; en resumen, el Manual va dirigido a quienes realizan trabajo comunitario y se articulan con otras organizaciones de sociedad civil en la península de Yucatán. Este material es de utilidad para ustedes, quienes se interesan por incorporar estrategias que permitan acortar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el trabajo colectivo cotidiano.

### 1.4. ¿Cómo usar este Manual? Recomendaciones e instrucciones

Es importante considerar que el trabajo para transversalizar la perspectiva de género debe responder siempre a las particularidades, necesidades y retos de cada organización, por ello, es importante tener en cuenta el contexto cultural y social en el que nos situamos para utilizar y adaptar los contenidos y actividades de este Manual a nuestra propia experiencia. Este documento es una herramienta que incluye contenidos conceptuales, reflexiones prácticas y actividades para abordar la diversidad de temas y problemáticas asociadas a la desigualdad y equidad de género. En cada capítulo tratamos un tema diferente y siempre relacionado con los demás, sin embargo, pueden usar sólo algunas secciones de este Manual, según los temas de interés de cada persona u organización.

En cada capítulo avanzamos paulatinamente desde el planteamiento del problema de la desigualdad de género en la península de Yucatán, hasta los conceptos necesarios para comprenderlo; de la visibilización de las desigualdades en nuestros entornos inmediatos, hacia la aplicación de herramientas prácticas para construir espacios de equidad en varios niveles entre hombres y mujeres. En todos los capítulos podrán encontrar actividades para aterrizar los aprendizajes en sus contextos particulares, reforzar los conocimientos y aplicarlos de forma práctica. Cada actividad cuenta con una simbología que les permitirá saber si el ejercicio se puede hacer de forma individual, en equipos o en ambas modalidades; su duración, y si se requieren materiales extras al Manual.



Al principio también tendrán a la mano un glosario de conceptos que empleamos a lo largo del Manual, éste les será de utilidad para entenderlos y explicarlos.

También encontrarán un índice de las actividades donde indicamos si son individuales o grupales, la duración y si ocuparán material extra.

Sabemos que hay muchas formas de aprender y que la escucha es una herramienta muy poderosa, por ello este Manual cuenta con una versión en audiolibro, este es bilingüe (español y maya). Se trata de una versión resumida del Manual en la que rescatamos los temas, conceptos y reflexiones centrales del mismo y que, al igual que este documento, podrán escuchar los audios en su totalidad o bien elegir las secciones que les interesen. Les invitamos a compartir el texto y los audios por los medios que les resulten más accesibles o cómodos.

Les sugerimos leer con calma, acudir al índice para saber el orden de los temas y realizar las actividades propuestas como indicamos en las instrucciones. Si deciden abordar un capítulo específico, les recomendamos que realicen las actividades en la secuencia indicada antes de avanzar a la otra.

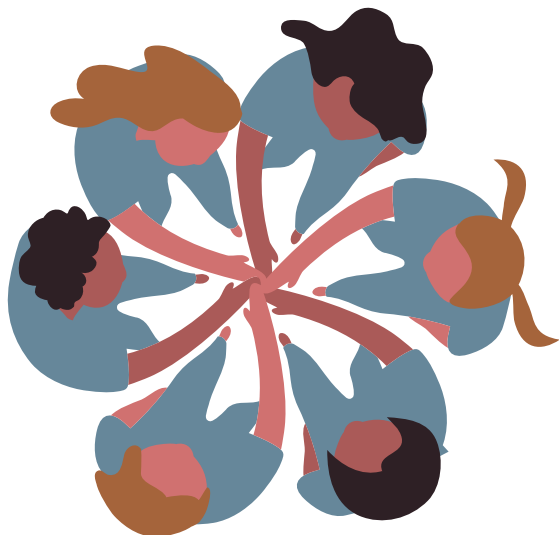
Recuerden que este Manual fue una construcción conjunta con personas de las organizaciones socias del PPD, o sea que ustedes son parte de este trabajo y por ende deben sentirse orgullosas y orgullosos de compartir sus contenidos y proponer el desarrollo de las actividades dentro de sus organizaciones. Esperamos que los aprendizajes que rescaten sean útiles para aplicarlos en su trabajo diario junto con sus compañeras y compañeros, y que nutran sus proyectos para caminar juntas y juntos de la mano hacia la equidad de género en sus territorios.

¡Mucho éxito!





## 2. ¿Por qué es importante hablar de desigualdad de género?



Al mirar a nuestro alrededor vemos la gran **diversidad** de personas que hay en el mundo, incluso en nuestro entorno inmediato. Vemos hombres, mujeres, niños, niñas y jóvenes de diferente aspecto físico, estilo y vestimenta; cada quien con gustos, capacidades, habilidades, costumbres y estilos particulares, incluso hablando múltiples lenguas. Toda esta variedad nos distingue y al mismo tiempo enriquece el desarrollo de las sociedades humanas.

Es importante comprender que la diversidad y la **desigualdad** no son lo mismo. Cuando hablamos de desigualdad nos referimos a que, aunque todas las personas tenemos los mismos derechos humanos, algunas se encuentran en un lugar de desventaja frente a otras, lo que les limita el acceso a oportunidades y condiciones de vida equitativas. Las desigualdades no son naturales, como sí lo es la diversidad, ya que están relacionadas con cómo se ordena y funciona cada sociedad, de modo que hay sociedades más justas y otras más injustas y desiguales.

Lamentablemente existen muchas formas de desigualdad, y la pobreza es una de ellas. Independientemente de las habilidades y capacidades que una niña o niño tenga, nacer en una familia con escasos recursos económicos influirá sobre las oportunidades que pueda tener para llevar a cabo una infancia saludable, ir a la escuela o acceder a un trabajo que le guste cuando sea mayor.

Por supuesto que hay otros tipos de desigualdades sociales, como el acceso a espacios adecuados tanto en lugares rurales como urbanos para quienes viven con algún tipo de discapacidad y los que no; el trato que reciben los migrantes no documentados en contraste con el que se les da a los nacionales; o bien los derechos que gozan los pueblos indígenas y los que norman la vida de los mestizos. No es justo que las personas sean maltratadas o que las condiciones en las que nacieron limiten sus oportunidades, por eso todas y todos luchamos por vivir en un mundo más justo, donde haya menos desigualdades y podamos desarrollarnos plenamente.

**Y tú ¿qué otras desigualdades conoces o has visto?**

En este Manual hablaremos principalmente de un tipo de desigualdad que todas y todos vivimos y vemos todos los días: la desigualdad de género. ¿Qué es esto? Es la desigualdad que existe entre mujeres y hombres por el simple hecho de haber nacido con un cuerpo diferente. Aunque en todo el mundo nacemos casi la misma cantidad de mujeres y hombres por igual (en realidad siempre hay entre 1 y 2% más de mujeres), nosotras vivimos en situación de desigualdad y desventaja frente a los hombres en todas las culturas.



¿Por qué es así? Desde hace cientos, incluso miles de años, las mujeres hemos sido sometidas socialmente para controlar nuestros cuerpos y nuestra capacidad de gestar (tener hijos); también han modelado nuestro rol en la crianza de nuevas generaciones, relegándonos al papel de madre y amas de casa, con lo cual nos han limitado el acceso al espacio público, al trabajo y a la toma de decisiones colectivas. El resultado de años de sometimiento ha sido que las mujeres y niñas suframos varias desigualdades e injusticias asociadas al género, como un menor acceso a la educación, al trabajo y la autonomía económica, así como a cargos políticos y públicos; que tengamos salarios menores que los que perciben los hombres a pesar de ejercer los mismos puestos y realizar los mismos trabajos; restricciones a los derechos sobre nuestro propio cuerpo y apariencia, o que vivamos cotidianamente muchas formas de acoso sexual.

No hay que olvidar que a todas estas manifestaciones de la desigualdad de género se suman la violencia de género que, como explicaremos en este Manual, puede ser de varios tipos y que afecta la integridad física, emocional, sexual y económica de las mujeres, poniendo en riesgo nuestra salud, incluso la vida, además de impedir el desarrollo personal, pleno e igualitario frente a los hombres.

Otros ejemplos de la desigualdad de género son:

- Que obliguen a las niñas a servirle la comida a sus hermanos varones.
- Que las niñas asistan menos años a la escuela que los niños.
- Que en una relación de noviazgo, el hombre le diga a la mujer como vestir o le revise el celular.
- Que un hombre no le permita a su pareja o esposa platicar o entablar una amistad con otros hombres.
- Que las mujeres no puedan ser socias formales en las cooperativas de trabajo.
- Que sólo los hombres puedan ser ejidatarios o propietarios de parcelas.

Todas estas situaciones cotidianas, que muchas veces nos parecen normales o las pasamos desapercibidas, tienen un nombre en común: desigualdad de género.

La desigualdad de género es un problema que se presenta en todo el mundo, en todas las épocas de la historia y en todas las clases sociales, sin embargo, toma formas diferentes dependiendo de nuestra cultura y costumbres. En algunos lugares puede tener consecuencias más graves, como en los países donde las mujeres no tenemos permitido mostrar el cuerpo o el rostro, no podemos votar y sufrimos pena de muerte por adulterio; o menos serias -pero igual de preocupantes-, como cuando tenemos mayor carga del trabajo doméstico o no recibimos salarios iguales al de los hombres por la misma carga laboral. En todos los casos el problema de fondo es el mismo: las mujeres no somos consideradas del mismo valor que los hombres, ni se nos otorgan los mismos derechos.

Las sociedades cambian y muchas mujeres nos preparamos, liberamos y fortalecemos para llevar nuestra vida de acuerdo a nuestros sueños, sin depender de los hombres. Esto no cambia el hecho de que la desigualdad y la violencia de género siguen siendo problemas generales para la mayoría de las mujeres y niñas del mundo.

**¿Qué otras situaciones de desigualdad, injusticia o violencia viven las mujeres de tu comunidad o ciudad?**



Revisemos algunos ejemplos actuales de cómo se expresa la desigualdad de género en la península de Yucatán, con los cuales queremos mostrar que Yucatán, Campeche y Quintana Roo no son la excepción, sino que forman parte del problema de desigualdad de género en México y el mundo.



Primero hablemos del ámbito del trabajo y los ingresos económicos. En el año 2018 en Campeche existía una gran diferencia entre la participación económica<sup>1</sup> de las mujeres y los hombres mayores de 15 años. Mientras que sólo 4 de cada 10 mujeres tienen un trabajo por el que reciben una paga, casi 8 de cada 10 hombres tienen actividades económicas que les generan ingresos (INEGI, 2018).<sup>2</sup> ¡Esto quiere decir que los hombres tenían casi el doble de empleos remunerados que las mujeres!

Una consecuencia de lo anterior es que la mayoría de las mujeres no reciben un salario por su trabajo doméstico, no tienen ingresos propios y probablemente dependen de sus parejas o algún hombre de su familia para garantizar el bienestar propio y el de sus hijas e hijos.

Otra forma de ver la desigualdad de género en la economía es a través del promedio de horas a la semana que dedican mujeres y hombres mayores de 12 años a realizar trabajo no pagado dentro del hogar. En 2015 las campechanas dedicaban 44.69 horas semanales al trabajo doméstico sin salario, mientras que los hombres<sup>3</sup> sólo dedicaban 18.89 horas a las mismas labores (INEGI, 2015). Esta es una desigualdad clara entre hombres y mujeres en el trabajo doméstico, labores realizadas principalmente por mujeres y que son cruciales para el bienestar de la familia pero por las que no reciben ninguna retribución económica.

1. Con participación económica nos referimos a la cantidad de personas que están insertas en el mercado laboral, es decir, quienes tienen una o más actividades económicas que les generan ingresos.

2. El promedio nacional es de 34.47 mientras que en este estado es de 36.97. Las mujeres campechanas participan económicamente en una tasa de 42.27 frente a un 79.24 de los hombres (INEGI, 2018).

3. La diferencia en la trayectoria educativa de niños y niñas en Yucatán es del 0.40, frente a un 0.32 a nivel nacional (INEGI, 2015).

La educación es otro espacio donde se puede apreciar la desigualdad de género. A pesar que desde hace varias generaciones ha ganado importancia el que las niñas vayan a la escuela a la par que los niños, hasta el año 2015 las mujeres en Yucatán iban en promedio medio año menos a la escuela que los hombres. Esto podría parecer poco pero recordemos que todos los niños y niñas tienen el derecho fundamental a la educación, lo que no debe estar limitado por motivos de género.

Una de las consecuencias de esta disparidad es que las mujeres de 15 a 24 años que no saben leer y escribir son un poco más que los hombres de esta misma edad.<sup>4</sup>

Por último, hablemos de violencia como uno de los indicadores más graves y potencialmente fatales (que pueden causar la muerte) de la desigualdad de género. En Quintana Roo la violencia contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de su vida es más alta que la que sucede hacia este grupo a nivel nacional.<sup>5</sup> Quintana Roo también supera a los demás estados de la península en la cantidad anual de feminicidios que se viven en este estado.<sup>6</sup>



4. Las mujeres yucatecas son 0.40% más analfabetas que los hombres (INEGI, 2015).

5. Siendo de 63.56% en Quintana Roo frente al 62.77% nacional. Yucatán y Campeche presentan un 61.49% y 59.06% respectivamente (INEGI, 2011).

6. Cuando hablamos de la tasa anual de defunciones por feminicidios, este estado supera por mucho a la península con 3.96, frente al 1.24 de Yucatán y el 2.7 de Campeche (INEGI, 2013).

Además, tengamos en cuenta que la desigualdad de género se suma a otras desigualdades que puedan existir en cierta sociedad, como la pobreza, la marginación, la discriminación o falta de acceso a servicios básicos como agua potable, salud, vivienda, educación, alimentación. O sea, a todas las condiciones mencionadas anteriormente siempre hay que sumarle la situación de desventaja que vivimos las mujeres. Si lo pensamos un poco, las desigualdades sociales afectan más a las mujeres y a las niñas que a los hombres y a los niños, porque si bien todos podemos sufrir cierto problema, las mujeres lo vivimos peor porque somos las más relegadas, oprimidas y maltratadas. Así, debido a que muchas veces se nos considera más débiles y porque tenemos menos recursos (económicos y educativos), la capacidad de las mujeres y niñas para lidiar con los mismos problemas que enfrentan los hombres se ve limitada o disminuida, poniéndonos en situaciones de vulnerabilidad.

Por ello, además de los datos sobre desigualdad de género que citamos, hay que tener en cuenta que hasta el 2010 en la península de Yucatán había 824,670 personas que hablaban una lengua indígena (INEGI, 2010), en su gran mayoría la maya. Quienes viven o han conocido Campeche, Quintana Roo y Yucatán, saben que la cultura y la lengua maya se encuentran vivas, sus tradiciones se experimentan y reproducen en la vida familiar, en la comunidad, en el campo, la ritualidad y religión, entre otros espacios; sin embargo, esta población ha sufrido por muchos años grandes rezagos, marginación, pobreza y discriminación, que son otras formas de desigualdad muy serias. Lo más grave en este cruce y suma de desigualdades es que las mujeres indígenas son las que mayor vulnerabilidad enfrentan, porque además de la pobreza, marginación y discriminación, también viven las desigualdades de género de las que hablamos.

No podemos pensar que estos problemas de desigualdad en el ámbito laboral, doméstico, educativo y de la violencia, son independientes. Estas problemáticas se encuentran estrechamente ligadas y afectan a gran cantidad de mujeres y niñas en México. Por ejemplo, cuando a una niña se le restringe su derecho a la educación y vive en un entorno de violencia, esto tendrá efectos en su desarrollo profesional y el acceso al trabajo, pero también en su salud física y mental, así como en todo su desarrollo personal. Esto se vuelve más serio si esta niña es pobre y además pertenece a un grupo indígena.

En conclusión, la desigualdad en todas sus formas es un grave síntoma de la injusticia social y no es, de ninguna manera, algo normal o natural. La desigualdad, la opresión y la discriminación que vivimos las niñas y las mujeres simplemente por haber nacido de sexo femenino, está muy presente en la vida cotidiana y muchas veces la consideramos algo normal, sin embargo, debemos aprender a observarla, identificarla y levantar la voz para impedir que nos lastime.

La desigualdad de género nos toca a todas y a todos: afecta el desarrollo social, el desarrollo económico y la justicia social, porque mientras más personas tengamos acceso igualitario a la educación, a la salud, al trabajo, a la vida libre de violencia, la sociedad crecerá y florecerá en su conjunto.

Recordemos que la diferencia y la diversidad es buena para aprender y crecer entre todas y todos, por ello es importante reconocer y hacer ver a los demás que las mujeres y los hombres, niños y niñas, jóvenes y ancianos, tenemos condiciones, necesidades y problemas diferentes, pero que debemos trabajar en equipo para atenderlos y resolverlos. Así, es necesario observar la desigualdad de género y hablar de este problema con nuestra familia, amigos y en nuestras comunidades, para después tomar acciones y crear una sociedad más igualitaria, más justa y más feliz para todas y todos.

### **Mensajes clave:**

- Es importante observar e identificar las formas de desigualdad que vive la gente y las comunidades en nuestro entorno.
- Es necesario ver que algunas formas de desigualdad afectan especialmente a las mujeres y niñas, y que llamamos “desigualdad de género”.
- Cuando las desigualdades se suman y acumulan, terminan por afectar más a las mujeres que a los hombres, y mucho más a las que son indígenas.

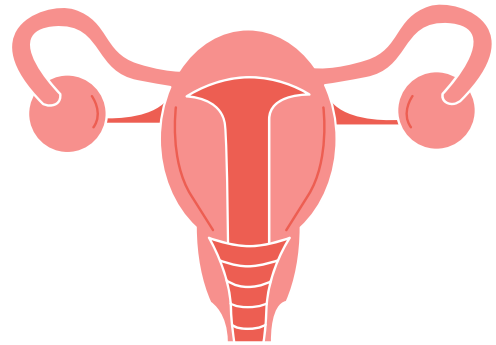


## 3. Estableciendo un lenguaje común para hablar de equidad de género

A pesar de que cada vez escuchamos más acerca de la equidad o la desigualdad de género, muchas de las palabras que usamos al hablar de estos temas pueden ser complicadas de entender o diferenciar entre sí. Esta falta de comprensión del lenguaje genera desacuerdos, confusión y tensiones cuando discutimos en nuestros grupos, colectivos y comunidades sobre las diferencias entre hombres y mujeres, por eso es importante que todas y todos entendamos lo mismo cuando hablamos de género, sexo, identidad de género, orientación sexual, roles y mandatos de género, violencia, entre otros, pero además analizarlos y establecer un lenguaje común con nuestros compañeras y compañeros para hablar de equidad con mayor claridad. El objetivo de este capítulo es explicar de forma breve los conceptos centrales necesarios para comprender qué es la perspectiva de género y la transversalización de la misma, así como su importancia para alcanzar la equidad entre mujeres y hombres.

### 3.1. ¿Cuáles son las diferencias entre sexo y género?

El **sexo** es el conjunto de características genéticas, hormonales y físicas con las que nacemos, y que en la sociedad se clasifican como correspondientes a un "hombre" o a una "mujer". Así, al nacer somos identificados como macho o hembra -a excepción de algunos individuos que nacen con características sexuales mixtas y que se llaman intersexuales.



Ahora bien, el sexo es establecido por las características biológicas, genéticas, las hormonas y los genitales con los que nacemos, o sea, las diferencias entre macho y hembra son de carácter genético (se define por la presencia de cromosomas XX o XY), hormonal (la predominancia de estrógenos o andrógenos) y las referentes a la morfología de órganos reproductivos internos y genitales externos (ovarios y vulva en las mujeres; pene y testículos en los hombres).

Entonces, en las sociedades humanas la diferencia anatómica de una persona recién nacida se clasifica inmediatamente en dos categorías: hombre o mujer, y por lo general se consideran como polos opuestos y complementarios.



El sexo tiene gran importancia cultural en nuestras sociedades, incluso desde mucho antes del nacimiento, cuando los padres anhelan que su descendencia sea niña o niño. Esta diferencia anatómica, que en principio no marca ninguna desigualdad, determinará en gran medida las actividades y oportunidades que tendremos a lo largo de la vida.

Ahora bien, por **género** entendemos la asignación que la sociedad hace de las hembras como mujeres y de los machos como hombres. Ser hombre o ser mujer en realidad tiene que ver con un conjunto de ideas, prácticas y creencias que no son naturales o biológicas, sino que la sociedad nos asigna al nacer y que mientras crecemos se vuelven una serie de reglas y expectativas de cómo debemos ser y comportarnos en relación a nuestro sexo.

Cada sociedad y grupo humano, en diferentes momentos de la historia, establece las maneras en las que deben ser hombres y mujeres. Así, esto puede cambiar dependiendo del lugar y el momento en el que nacemos. Por ejemplo, nuestras abuelas tenían una forma de pensar y de actuar que poco a poco ha cambiado con el tiempo. Estas maneras de ser hombre y de ser mujer que nos enseñan, es lo que entendemos como género.

Sexo	Género
Macho y hembra	Hombre y mujer / Masculino y femenino
Diferencias entre machos y hembras establecidas con bases biológicas	Diferencias entre hombres y mujeres construidas social y culturalmente
<p>Diferenciación cromosómica: las hembras tienen XX y los machos XY</p> <p>Diferenciación hormonal: las hembras producen estrógeno y progesterona; los machos testosterona establecidas con bases biológicas</p>	<p>A cada género se le asignan roles, atributos, cualidades y capacidades a partir del estereotipo de la feminidad o masculinidad, según sea el caso</p>
Diferencias corporales: los genitales y el aparato reproductivo de las hembras es interno; el de los machos es externo	Roles diferenciados: distribución desigual de derechos y obligaciones, privilegios, exclusiones, reglas y expectativas
Cambios corporales en la adolescencia: las hembras inician la producción de óvulos, la menstruación y el desarrollo de los senos; los machos producen espermatozoides, les cambia la voz, les crece el vello en el cuerpo.	Imposición de ciertas normas de lo que correctamente diferencia un género del otro, tales como el vestido, el arreglo físico, la compostura, el oficio, entre otras

El género le asigna características “femeninas” o “masculinas” a las esferas de la vida, actividades y conductas de todas las personas. Es tan importante que, independientemente de la sociedad de la que hablemos, el género regula la división del trabajo y el tiempo libre, los roles en el hogar y en el espacio público, incluso la afectividad y la percepción que tenemos de nosotras y nosotros.

Ahora bien, el género está presente en todos los ámbitos de nuestra vida, desde la intimidad hasta la cotidianidad de la vida social, política y religiosa. Muchas de las cuestiones que pensamos que son atributos “naturales” de las mujeres o los hombres, en realidad son características construidas socialmente, que no están determinadas por la biología pero que, precisamente, tienen que ver con lo que el género define y dicta sobre lo que debe ser femenino y masculino.

Un claro ejemplo de cómo el género es crucial en la socialización de las personas es que entre los dos y los tres años, niñas y niños ya saben referirse a sí mismos en femenino o masculino. Aunque no tengan una noción clara de en qué consiste la diferencia en sus cuerpos ya son capaces de diferenciar la ropa, los juguetes y los símbolos más evidentes de lo que es propio de las niñas y de lo que es propio de los niños en su comunidad.



Así, todas y todos sabemos cuáles son algunas de las ideas y actitudes generales o “típicas” de lo femenino y lo masculino. A esto le llamamos estereotipos de género. Un estereotipo es una idea generalizada y generalizadora acerca de algo, alguien o un grupo de personas. Dichos estereotipos relacionados al género son inculcados durante la educación o socialización primaria y favorecen la aparición de conductas que identificamos propias de hombres o mujeres.

En el proceso de co-construcción de este Manual, las y los integrantes de organizaciones sociales de la península de Yucatán nos dieron varias ideas de lo que se considera “típicamente” femenino y masculino en sus comunidades o ciudades. Veamos algunos ejemplos:



## Estereotipos de:

### Feminidad

Sensibles y cariñosas. Expresan sus sentimientos y lloran con facilidad

Frágiles y sumisas

Pacientes

Dependientes

Calladas, tímidas y serviciales

Cariño y negociación. Son calculadoras y responsables

Artísticas

Limpias

Celosas, histéricas y nerviosas. Hablan mucho o son chismosas

Tienen instinto materno. Son buenas para cuidar de otros antes que a sí mismas

Se sienten realizadas al casarse y tener hijos

Tienen cualidades para la crianza infantil, la cocina, la limpieza y el mantenimiento del espacio privado

Buenas para profesiones que requieren sensibilidad, orden y cuidado, como maestras, secretarias, enfermeras y psicólogas

### Masculinidad

Racionales y fríos. No expresan sus sentimientos fácilmente y no lloran

Fuertes, se imponen

Resistentes

Independientes

Levantán la voz, dicen lo que piensan y son competitivos

Violencia y autoritarismo. Son impulsivos

Deportistas

Sucios

Siempre están molestos o estresados. Son viciosos, borrachos o mujeriegos

Proveedores y protectores por naturaleza

Se sienten realizados cuando pueden mantener a una familia

Torpes para el cuidado de niños y niñas, así como en las labores domésticas

Buenos en profesiones que requieren de fuerza, rudeza, cálculo, decisiones racionales, como policías, científicos, médicos y mecánicos

En resumen, mujeres y hombres estamos formados de una parte natural o biológica, que llamamos sexo, y una parte social y cultural, que llamamos género. El género no es biológico ni natural, no nacemos con él sino que lo aprendemos a lo largo de la vida. Por ello, aunque nuestros cuerpos, hormonas, genitales y funciones reproductivas sean diferentes, las ideas, creencias y actitudes relacionadas a lo que consideramos femenino y masculino no son determinadas por la naturaleza.

Por ejemplo, el comportamiento masculino que se relaciona con la dominación, el control, el poder, la violencia y el liderazgo, no es natural, es resultado de la construcción de los géneros. Por su parte, la idea de que las mujeres somos sumisas, gentiles y sensibles, también es una generalización, producto de la construcción de género.

Existen muchas formas de ser hombres y mujeres pues habemos quienes no cumplimos con estos estereotipos, pero lo importante es que todas y todos podamos ser el tipo de mujer u hombre que nos haga más felices, sea mejor para nuestras familias y comunidades.

## Actividad. ¿Sexo o género? ● ○ ⚡ ★ ✕

**Objetivo:** Reflexionar sobre algunas características de mujeres y hombres para distinguir si son propias del sexo o de la construcción sociocultural del género.

**Dinámica:** Individual o grupal.

**Material extra:** No.

**Duración:** 15 minutos individual / 30 min grupal.

**Instrucciones:** Lee detenidamente cada afirmación y marca con una X en la casilla correspondiente si consideras que lo enunciado se explica o se debe al sexo o al género de hombres o mujeres. Si realizas esta actividad de forma grupal, recomendamos contestar de forma individual los enunciados, compartir las respuestas en parejas, después en equipos de 4 personas, y finalmente en plenaria.

Característica	Sexo	Género
Las mujeres deben mantenerse vírgenes hasta el matrimonio		
A partir de la pubertad las mujeres menstrúan		
Las mujeres deben maquillarse para ser más atractivas		
Los hombres tienen más deseo sexual que las mujeres		
Los hombres tienden a ser más violentos que las mujeres		
Las mujeres son más fieles que los hombres		
Debido al instinto materno, a cierta edad las mujeres quieren tener hijos		
Los hombres producen espermatozoides que fecundan los óvulos		
Las mujeres pueden embarazarse		
Los niños suelen "jugar pesado" y las niñas suelen ser chismosas		
Las mujeres son más emocionales y tienden al sentimentalismo		
En la adolescencia a los hombres les sale vello facial		
Las mujeres están más preparadas para el cuidado de los niños y niñas		



## 3.2. Roles de género

Un rol es el papel o función que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores, ideas, creencias y costumbres. El rol determina el tipo de actividades que cada persona debe desarrollar en su vida y en su comunidad. Así, con base en el género y los estereotipos de cómo debe ser cada género, la sociedad dicta cuáles son los roles que debemos cumplir las mujeres y cuáles son los roles que debemos seguir los hombres. A esto le llamamos roles de género.

En el proceso de co-construcción de este Manual los integrantes de organizaciones sociales de la península de Yucatán nos dieron ejemplos de los roles de género más tradicionales presentes en sus sus comunidades o ciudades. En la siguiente tabla podemos ver algunos de los más frecuentes:

Roles tradicionales de género		
Feminidad	Mujeres	Hombres
En el hogar	Deben ser las cuidadoras del hogar, procurar y educar a los hijos e hijas	Deben ser los proveedores económicos
En la familia	Deben ser madres de familia	Pueden ser padres de familia o no serlo
En el cuidado de la salud	Deben cuidar su salud y la de la familia	No siempre cuidan su salud, porque no se les permite expresar dolor o molestias con facilidad
En el espacio público y privado	Les corresponde el espacio privado: el hogar	Les corresponde el espacio público: la vida social y comunitaria
En la participación	Deben ser pasivas y poco participativas en lo privado y público, por ello sus roles se asocian a la organización, la comunicación y la conciliación	Deben demostrar liderazgo en el hogar y toma de decisiones públicas, por ello sus roles se asocian al liderazgo y resolución de problemas

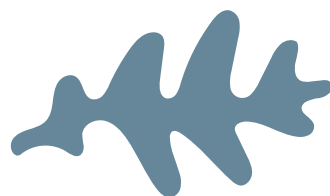
<p>En el trabajo</p>	<p>Deben dedicarse al trabajo considerado como el más fácil, es decir, el emocional y físicamente leve, por ello se desempeñan en el hogar o cuidando el huerto y los animales del traspatio, en el tejido y costura. Si trabajan fuera del hogar, lo hacen en tareas similares, como la limpieza, preparación de alimentos, cuidado de menores o como estilizas. En el caso de que trabajen en el campo, es como apoyo del hombre</p>	<p>Deben dedicarse al trabajo considerado como el más rudo, es decir, el físico duro, por ello se desempeñan en el campo, la apicultura, la ganadería, pesca, chapeo o en la construcción, carpintería, electricidad, plomería y oficios similares, pero no participan en las tareas domésticas, únicamente para arreglar desperfectos de la casa</p>
<p>En lo afectivo y la sexualidad</p>	<p>En el campo afectivo y sexual, las mujeres son quienes seducen, pero también deben ser discretas, recatadas, pudorosas y delicadas, ya que se cree que tienen un nivel bajo de deseo sexual o no deben expresar sus deseos y necesidades en una relaciónLas mujeres están reprimidas sexualmente, no pueden ejercer su sexualidad libremente sin ser juzgadas</p>	<p>En el campo afectivo y sexual los hombres tienen el rol de conquistar o enamorar a las mujeres, ya que se cree que tienen un alto nivel de deseo y necesidades sexuales.Los hombres tienen más libertad de expresar sus deseos y necesidades en una relación, son más abiertos y tienen menos inhibiciones para vivir su vida sexual</p>
<p>En al vida social</p>	<p>Suelen convivir y tener amistades sólo con otras mujeres, no se les permite beber alcohol y no se ve bien que usen gorras, sombreros ni pantalones</p>	<p>Suelen convivir con otros hombres, pero también tienen la libertad de tener relación con mujeres, se les permite beber alcohol y no se ve bien que usen pantalones cortos</p>
<p>En el patrimonio y la propiedad</p>	<p>No suelen tener propiedad sobre sus tierras, casas y otros bienes, y tampoco es común que sean legalmente dueñas de la tierra y tomen decisiones sobre el patrimonio</p>	<p>Suelen convivir con otros hombres, pero también tienen la libertad de tener relación con mujeres, se les permite beber alcohol y no se ve bien que usen pantalones cortos</p>

Debido a que la sociedad nos enseña estos roles desde pequeñas y pequeños, y hasta cierto punto nos obliga a cumplirlos, estos papeles o funciones se vuelven mandatos de género, es decir, órdenes y lineamientos para mujeres y hombres. Si alguien se rebela y no cumple con los roles, es muy posible que la sociedad en su conjunto lo vea mal, juzgue, discrimine o excluya para tratar de encauzarle a sus funciones tradicionales.

Es importante pensar en cuáles son los roles que la sociedad ha diseñado para cada género, ya que éstos influyen en nuestra vida, decisiones y oportunidades, así como en el desarrollo feliz o infeliz dentro de nuestras sociedades y comunidades, por ello debemos repensar los roles que nos han impuesto.

Es posible que muchas veces los roles de género funcionen bien, permitan el desarrollo armónico de nuestra familia y comunidad, y las funciones que se nos han asignado nos hagan felices como personas, pero también es posible que no sea así, y que más bien nos obliguen y limiten a llevar una vida y responsabilidades que no deseamos.

Por ejemplo, pueden haber mujeres a las que no les guste ser madres y amas de casa, sino que prefieran trabajar, viajar y vivir solas. ¿Qué pensará la gente de ellas?, ¿cómo pueden cumplir sus deseos sin ser juzgadas o rechazadas? Hay que recordar que todas y todos tenemos derecho a elegir la vida que deseamos, y por lo tanto también elegir los roles que ejercemos en la vida cotidiana, por ello hay que repensar los roles tradicionales de hombres y mujeres, cuestionarlos y compartir lo que deseamos con la gente que nos rodea. Si queremos, podemos cambiar los roles de género o distribuirlos en la familia y en la comunidad para que sean más igualitarios.





## Actividad. Los mandatos de género de mujeres y hombres



**Objetivo:** Identificación de las desigualdades de género o del deber ser femenino y masculino en los mensajes y mandatos que hemos recibido a lo largo de la vida.

Recordemos que tanto hombres como mujeres hemos recibido mensajes que se construyen en mandatos de género y que regulan nuestra vida y subjetividad en diversas esferas: ser, decir, sentir, pensar, desear y temer. Muchas veces no somos conscientes de estos mandatos como construcciones socioculturales y no naturales en los hombres y en las mujeres.

**Dinámica:** Individual o grupal.

**Material extra:** No.

**Duración:** 30 min individual / 60 min grupal.

**Instrucciones:** Contesta de forma individual primero la columna que corresponde a la identidad de género con la que te han socializado en tu infancia (mujer u hombre). Recuerda los mandatos sobre el deber ser femenino y el masculino con los que fuiste educada o educado.

Enseguida, señala quiénes te inculcaron estas ideas, es decir, quién te transmitió estos mandatos.

Finalmente, busca a alguien cerca de ti que se identifique con el otro género y hazle las preguntas para llenar la segunda parte de la tabla.

¿Qué...?	Mujeres	¿Quién...?	Hombres	¿Quién...?
<p><b>SER</b> ¿Qué nos han dicho que debemos y podemos ser?</p>				
<p><b>DECIR</b> ¿Qué se vale decir y qué se puede decir?</p>				
<p><b>PENSAR</b> ¿En qué debemos y podemos pensar?</p>				
<p><b>DESEAR</b> ¿Qué podemos y debemos desear?</p>				
<p><b>SENTIR</b> ¿Qué podemos y debemos sentir?</p>				
<p><b>TEMER</b> ¿A qué debemos temer?</p>				

## Reflexiona:

- ¿Cuáles mandatos crees que pueden fortalecerte como persona y te dan seguridad?
- ¿Qué mandatos crees que te perjudican, te debilitan o te exponen a diversos riesgos?
- ¿Qué mandatos has roto personalmente, ya sea en tu propia vida o en la crianza de nuevas generaciones a tu cargo?
- ¿Quién o quiénes -personas o instituciones- fueron los encargados de enseñarte cómo deben ser las mujeres y los hombres?
- ¿Que tipo de mujer u hombre te gustaría ser?
- ¿Pueden cambiar los mandatos y roles de género? Si/No ¿Cómo sucedería el cambio?

Si realizas esta actividad de forma grupal, puedes tomar las preguntas de reflexión para hacer rondas de discusión. En la primera, discutirán por parejas, en la segunda por equipos de 4 personas y en la tercera ronda en plenaria con todo el grupo.



### 3.3. ¿Qué es la identidad de género y la diversidad sexual?

A pesar de que nacemos con un sexo biológico, la sociedad nos asigna el género por medio de la crianza que recibimos en la familia, en las normas de comunidad, a través de los medios de comunicación, en la escuela y en otras instituciones. A esto le llamamos asignación de género y ya sabemos que viene de la mano de ciertos mandatos de cómo deben ser las mujeres y cómo deben ser los hombres (cómo vestir, cómo actuar, qué actividades corresponden a cada género, con quién sentir amor o atracción, entre otras muchas cosas).

Los seres humanos somos muy complejos, por ello tenemos quienes asumimos una identidad que no corresponde con nuestro sexo. Le llamamos **identidad de género** a cómo cada persona asumimos nuestro género, es decir, si nos sentimos niña, niño, mujer, hombre o cualquier otra opción de género. Así pues, tenemos quienes, por ejemplo, nacimos con un cuerpo cuyas características biológicas son femeninas pero nos sentimos y comportamos como un hombre. Si este es el caso, mi identidad de género se denomina transgénero, y es posible porque el sexo con el que nacemos no determina todas nuestras características sociales y psicológicas. Ahora bien, independientemente del sexo con el que nacimos, tenemos quienes no sentimos que seamos hombres ni mujeres, y en este caso nuestra identidad de género será “no binaria”.



Además del sexo y el género, hay que tener muy presente el concepto de la **sexualidad**, es decir, las emociones, deseos, conductas y prácticas relacionadas con la atracción y con el sexo. Entre todo lo que abarca la sexualidad está la preferencia hacia quien sentimos atracción y deseo. En este campo hay una gran variedad de orientaciones, y sólo por mencionar algunas, existimos las personas homosexuales, es decir, quienes sentimos atracción por personas de nuestro sexo; bisexuales, personas que sentimos atracción por ambos géneros; asexuales, quienes no sentimos atracción hacia ningún género; y pansexuales, quienes sentimos atracción hacia las personas sin importar su género.

A toda esta gama de formas de expresar la sexualidad le llamamos **diversidad sexual**. Quienes no encajamos en las reglas tradicionales de cómo debemos ser los hombres y mujeres, es decir, las personas de la diversidad de género y sexual, muchas veces sufrimos de rechazo y discriminación, vivimos desigualdad y violencia que pueden llevarnos a la depresión y hasta el suicidio, por ello es importante comprender que la construcción del género y la sexualidad en nuestras sociedades es compleja y muy diversa, y que todas y todos tenemos los mismos derechos sin importar nuestra identidad de género ni nuestra orientación sexual.

La diversidad de género (identidad) y la diversidad sexual (del amor y el deseo) han existido en varias épocas y culturas, sin embargo, es muy reciente que las reconozcamos, nombremos y comencemos a respetar. No hay que olvidar que reconocer nuestras diferencias y respetarnos también es parte de la lucha contra las desigualdades de género.



# IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL



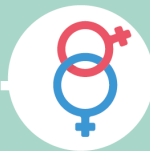
## Identidad de Género

- ¿Cómo me identifico?
- Soy: niña, niño, mujer, hombre, no binario, transgénero.



## Orientación o preferencia sexual

- ¿Quién me gusta?
- Homosexual, lesbiana, bisexual, asexual, pansexual, heterosexual, intersexual, transexual.



## Asignación de género

- ¿Cómo “me reconocen” y me nombra la sociedad de acuerdo al sexo con el que nací?



### 3.4. Violencias de género

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) “la violencia es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad, que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte”.

Por su parte, en 1994, la Convención de Belem Do Pará establece en sus primeros dos artículos lo siguiente sobre qué es la violencia de género:

- Artículo 1. Cualquier acción o conducta, basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.
- Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:
  - a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual.
  - b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
  - c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.



Esta información es importante porque para actuar frente a la violencia e impedirla, primero es necesario aprender a reconocerla y nombrarla. Muchas veces es difícil darnos cuenta que vivimos violencia de género porque suele estar normalizada, o sea, que es común ver o escuchar que pasan estas cosas en la comunidad. Posiblemente la vivieron nuestras madres, nosotras o nosotros cuando éramos menores, y quizás también la siguen viviendo nuestras hijas e hijos, pero esto no significa que sea normal pues afectan a la salud física y mental, la independencia, nuestra felicidad, y en algunos casos puede llevar a las personas que la sufren a la muerte. Por eso hay que saber qué es la violencia, cómo se manifiesta y qué podemos hacer en estos casos.

Existen muchos tipos de violencia de género, por ello, en la siguiente tabla explicamos qué es la violencia física, sexual, psicológica o emocional, y la económica o patrimonial, así como las consecuencias de cada una.

<b>Violencia hacia las Mujeres</b>		
<b>Tipo de violencia</b>	<b>¿Qué es?</b>	<b>Consecuencias</b>
Física	Actos de agresión que causan daños físicos e implican una amplia gama de agresiones, desde empujones y golpes hasta feminicidio	Físicamente pueden mostrarse como moretones, chichones, cortadas, fracturas o lesiones musculares. También tiene impactos emocionales, por ejemplo baja autoestima de la persona violentada, miedo y sensación de soledad
Sexual	Actos de imposición del acto sexual no consentido. Puede presentarse a partir de chantajes para realizar el acto sexual, hasta la violación, y derivar en una dinámica de sometimiento sexual no consentido. También se refleja en el control unilateral, casi siempre del varón, de los métodos anticonceptivos, de la frecuencia sexual (cada cuando tener relaciones sexuales) y de la planificación familiar	Puede producir serios daños físicos como lesiones en los genitales y golpes en el cuerpo, producir infecciones en los genitales y contagios de Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS), además de diversas secuelas psicológicas, como depresión, ansiedad, sentimiento de culpa. También puede derivar en embarazos no deseados



Emocional o psicológica

Actos u omisiones que buscan provocar confusión y sometimiento en quien los recibe. Puede incluir una serie de dinámicas tóxicas como mentiras, chantajes, insultos, comparaciones, amenazas

Sensación de desvalimiento ante el agresor, problemas de autoestima y reducción de la autonomía emocional, dependencia emocional al maltrato y puede derivar en trastornos psiquiátricos o psicósomáticos

Económica o Patrimonial

Sometimiento económico al agresor y actos orientados a limitar o controlar los recursos económicos de otra persona para garantizar su dependencia. También incluye apropiación del patrimonio de la persona violentada, destrucción de sus pertenencias y uso sin consentimiento de sus recursos

Crea dependencia económica impidiendo que la persona se aleje del agresor porque siente que no tiene oportunidades de valerse por sí misma. También puede llevar a la pobreza y desprotección de la persona violentada y su familia. En su grado más extremo, termina por despojar a una persona de su patrimonio, incluido su hogar



### 3.5. ¿Qué es la perspectiva de género?

Lo que llamamos perspectiva o enfoque de género es simplemente mirar al mundo teniendo en cuenta el género y las diferencias entre géneros, en vez de ignorar estas diferencias y asumir que las mujeres y los hombres tenemos las mismas necesidades, problemas y recursos.

La perspectiva de género permite ver las diferencias entre hombres y mujeres en sus roles, en el acceso, uso y control sobre los recursos (materiales, naturales), los problemas o las necesidades de cada uno, sus oportunidades, sus ventajas y desventajas. Es importante recordar que la perspectiva de género no sólo se centra en las mujeres, sino en sus relaciones entre mujeres y hombres, es decir, implica entender las formas en las que nos organizamos y funcionamos como sociedad en su conjunto.

La perspectiva de género permite que las mujeres y los hombres seamos capaces de reconocer las oportunidades y limitaciones que tenemos para lograr nuestro desarrollo personal y colectivo en el contexto donde nos desarrollamos, es decir, el lugar y el momento histórico donde estamos cada uno. Así pues, identificando nuestras diferencias podremos generar ideas, acciones y estrategias para tener una vida más igualitaria, equitativa, armónica y feliz para todos los géneros en el ámbito del trabajo, la educación, la salud, la sexualidad, entre muchos otros.

Son muchas las acciones que podemos llevar a cabo para aminorar las desigualdades entre mujeres y hombres, dando ventajas a los grupos que lo necesiten para que alcancen un estado de equidad frente a los demás.



### 3.6. ¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género?

La transversalidad de la perspectiva de género es, simplemente, incorporar esta visión de las desigualdades entre mujeres y hombres de forma constante a todos los espacios de la vida, en todos sus niveles, desde el individual, hasta el familiar, social y el del Estado y sus políticas públicas. Transversalidad es tener en cuenta los impactos diferentes que puede tener cada una de nuestras acciones en la vida personal, en comunidad y las del Estado para las mujeres, los hombres, niñas, niños y jóvenes.

Esto es importante porque no sirve de mucho aplicar la igualdad de género sólo en un espacio -como puede ser la familia-, si no lo llevamos a la vida en sociedad. El problema de la desigualdad de género es una cadena, y así también tienen que ser las acciones y propuestas que nos planteamos para buscar mayor equidad. La transversalidad implica que mujeres y hombres participemos por igual en el cuidado de la familia, pero también en el trabajo productivo y comunitario; que nuestros salarios sean iguales cuando tenemos las mismas responsabilidades, pero que también podamos opinar y tomar decisiones de forma pareja para toda la comunidad; que las políticas y los programas de gobierno tomen en cuenta nuestras voces, necesidades, problemas y capacidades diferentes.

Esto puede sonar muy idealista, pero requiere la voluntad y el trabajo en equipo de mujeres y hombres en todos sus espacios de acción. Esta es precisamente la intención de este Manual. Imagina qué pasaría si todos cooperamos para lograr mayor equidad entre mujeres y hombres en los espacios donde nos desarrollamos, ¿cómo crees que sería?



## 4. Las desigualdades de género: una mirada a nuestros entornos cotidianos

Las desigualdades de género son las diferentes condiciones y los problemas asociados a éstas que vivimos las mujeres y los hombres por el simple hecho de haber nacido con un sexo determinado. Las desigualdades son expresadas como diferencias, brechas o distancias para alcanzar las mismas condiciones de vida y derechos entre las personas, por eso, las desigualdades son la base y la causa de que exista discriminación, injusticia y violencia, principalmente hacia las mujeres.

Aunque las mujeres y los hombres tenemos las mismas capacidades, habilidades y derechos, a lo largo del tiempo la sociedad se ha organizado para darnos a hombres y mujeres funciones y roles diferentes, pero también para valorarnos por diferentes aspectos de nuestra personalidad, ideas y acciones, lo que provoca que se generen grandes espacios de desigualdad entre los géneros.

Las desigualdades de género son visibles en muy diversos ámbitos, como el trabajo, las labores del hogar, la educación, la salud, en el reconocimiento y la violencia que viven particularmente las mujeres y las personas de la diversidad sexual en casos de acoso y abuso sexual.

Trabajaremos las actividades de este capítulo a modo de cuestionarios para observar con mayor claridad la desigualdad entre mujeres y hombres en varios espacios de nuestra vida. Pueden responder los cuestionarios de forma individual o en equipo. Si optan por trabajar en equipo, las y los integrantes deben platicar y llegar a un acuerdo en torno a quién realiza cada actividad de la tabla y rellenar los espacios, tal y como aparece en el siguiente ejemplo.

Actividad	Mujeres	Hombres	Ambos	Ninguno
¿Quién dispone de más tiempo libre?	1			
¿Quién trabaja más horas?		1		
¿Quién gasta más?			1	
¿Quién trabaja más en el campo?		1		
¿Quiénes en tu familia ejercen un oficio?		1		
¿Quién trabaja más en el hogar?	1			
<b>Suma:</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

## 4.1. Desigualdad laboral y económica: trabajo productivo, doméstico y comunitario

### Actividad. Cuestionario para reflexionar sobre la desigualdad en el trabajo productivo



**Objetivo:** Identificar las brechas de desigualdad de género en el ámbito del trabajo productivo en tu entorno inmediato y reflexionar al respecto.

**Dinámica:** Individual o grupal.

**Material extra:** No.

**Duración:** 15 minutos individual / 30 minutos grupal.

**Instrucciones:** Contesta de forma sincera las siguientes preguntas señalando quién de tu familia o tu comunidad/ciudad realiza mayormente las actividades enlistadas en la tabla.

Pon un número 1 en la casilla de mujeres, hombres, ambos o ninguno, dependiendo de quién realiza mayormente cada actividad. Al final de la tabla haz la suma para saber quiénes hacen más actividades en este ámbito de la vida.

Actividad	Mujeres	Hombres	Ambos	Ninguno
¿En tu familia, quiénes ganan más dinero por su trabajo?				
¿Quién decide sobre el dinero que se va a gastar en el hogar?				
¿Quién administra el dinero que se va a gastar en el hogar?				
¿En tu familia, quiénes salen más del hogar para trabajar?				

¿Quién dispone de más tiempo libre?				
¿Quién trabaja más horas?				
¿Quién gasta más?				
¿Quién trabaja más en el campo?				
¿Quiénes en tu familia ejercen un oficio?				
¿Quién trabaja más en el hogar?				
<b>Suma</b>				

**Finalmente, reflexiona sobre las siguientes preguntas:**

- ¿Quién cumple con más actividades del trabajo remunerado?
- ¿Crees que esto implica desigualdad de género? SI/NO, ¿para quienes?
- ¿Cuáles crees que son las consecuencias de que haya desigualdad de género en el trabajo remunerado?

Si realizas esta actividad de forma grupal, puedes tomar las preguntas de reflexión para hacer rondas de discusión. En la primera ronda discutirán por parejas, en la segunda por equipos de 4 personas y en la tercera ronda en plenaria con todo el grupo.



## Actividad. Cuestionario para reflexionar sobre la desigualdad en el trabajo doméstico



**Objetivo:** Identificar las brechas de desigualdad de género en el ámbito del trabajo doméstico en tu entorno inmediato y reflexionar al respecto.

**Dinámica:** Individual o grupal.

**Material extra:** No.

**Duración:** 15 minutos individual / 30 minutos grupal.

**Instrucciones:** Contesta las siguientes preguntas señalando quién de tu familia o tu comunidad/ciudad realiza mayormente las actividades enlistadas en la tabla.

Pon un número 1 en la casilla de mujeres, hombres, ambos o ninguno, dependiendo de quién realiza mayormente cada actividad. Al final de la tabla haz la suma para saber quiénes hacen más actividades en este ámbito de la vida.

Actividad	Mujeres	Hombres	Ambos	Ninguno
Si alguien en tu familia se enferma, ¿quién le cuida?				
Quién cuida de los niños y los adultos mayores?				
¿Quién se encarga de cuidar de los animales y las hortalizas?				
La mayoría de las veces, ¿quién cocina en la familia?				
La mayoría de las veces, ¿quién limpia la casa?				
Si se descompone algo en el hogar, ¿quién suele arreglarlo?				

¿Quién aporta el dinero para comprar los alimentos?				
¿Quién hace las compras de los alimentos?				
¿Quién aporta el dinero para pagar los recibos de la luz y el agua?				
¿Quién ayuda más en las tareas escolares de los niños, niñas o jóvenes?				
¿Quién lleva más a los niños y niñas a la escuela?				
Generalmente, ¿quién lleva el seguimiento del desempeño escolar con el o la docente de la escuela a la que asisten los niños y niñas de la familia?				
<b>Suma</b>				

**Finalmente, reflexiona sobre las siguientes preguntas:**

- ¿Quién cumple con más actividades del trabajo en el hogar y las labores de cuidado?
- ¿Crees que esto implica desigualdad de género? SI/NO, ¿para quienes?
- ¿Cuáles crees que son las consecuencias de que haya desigualdad de género en el trabajo doméstico y las labores de cuidado?

Si realizas esta actividad de forma grupal, puedes tomar las preguntas de reflexión para hacer rondas de discusión. En la primera, discutirán por parejas, en la segunda por equipos de 4 personas y en la tercera ronda en plenaria con todo el grupo.



Todas las actividades que pusimos en estos ejercicios son ejemplos de tipos de **trabajo**. Entendemos por trabajo las actividades que se desarrollan en una familia y que son indispensables para que todas y todos tengamos salud, nos alimentemos, vivamos en un lugar limpio y agradable, podamos crecer y envejecer dignamente, pero también se pueden incluir aquellas actividades que hacen que un pueblo decida, se organice y festeje.

Hay varios tipos de trabajo y todos ellos están divididos de acuerdo a los roles de género. A esto le llamamos división sexual o por género del trabajo.

Existe el trabajo productivo, es decir, el enfocado a la producción de bienes y servicios, y por el que usualmente obtenemos una retribución monetaria al realizarlo.

El trabajo reproductivo, en cambio, incluye el cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica (casa) y de sus miembros, así como la gestación y el cuidado de los niños y niñas, la preparación de alimentos, la recolección de agua, las compras de mercancías, los quehaceres domésticos y la atención de la salud familiar. Por lo general, el trabajo reproductivo no implica una remuneración económica.

Finalmente, el trabajo comunitario es la organización de eventos sociales, religiosos, festivos o del mantenimiento del pueblo, y por éste tampoco se suele recibir un pago.



En el tipo de trabajos que realizamos hombres y mujeres se aprecia esta división sexual, siendo que los hombres solemos realizar tradicionalmente los trabajos productivos y las mujeres los trabajos reproductivos o domésticos, mientras que el trabajo comunitario suele estar dividido entre hombres y mujeres en distintas proporciones.

Debido a la división del trabajo por géneros, lo más común es que los hombres recibamos un mayor salario y aportemos a los gastos del hogar, mientras que las mujeres cumplimos con los roles domésticos. El trabajo de los hombres es valorado por los recursos económicos que genera, mientras que el de las mujeres muchas veces se vuelve invisible porque la sociedad cree que esto es una responsabilidad natural, no se le considera como “trabajo de verdad”.

Debemos reconocer que si las mujeres no realizamos todo el trabajo del hogar, los demás miembros de la familia no podrían hacer otras actividades como ir a la escuela, cumplir con los empleos y mantenernos sanos y contentos. Muchas mujeres también salimos a trabajar y ganamos dinero, pero eso no impide que tengamos que realizar el trabajo reproductivo o doméstico y de cuidado de la familia, por lo que terminamos haciendo **doblo o triple jornada laboral**, es como si tuviéramos dos o más trabajos formales.

Esta división del trabajo provoca que muchas mujeres dependamos del dinero que nos dan nuestras parejas para cubrir las necesidades propias y las de la familia. Es decir, las mujeres tenemos menos independencia económica que los hombres. Esta es una de las mayores desigualdades de género asociadas al trabajo, porque sabemos que las mujeres trabajamos mucho pero no percibimos dinero por ello o no podemos decidir qué hacer con él. Recuerden que el control de los recursos económicos para dominar a otra persona se considera una forma de violencia llamada violencia económica o patrimonial.

Para luchar contra la desigualdad de género en el trabajo es importante reconocer todas las labores que realizamos las mujeres en el ámbito doméstico y comunitario, no limitarnos o dejar que nos limiten a realizar únicamente este tipo de trabajos, pues tenemos derecho a desarrollarnos de forma independiente y tomar decisiones sobre cómo generar y usar nuestros propios recursos.

## 4.2. Desigualdad en la toma de decisiones, la responsabilidad y el reconocimiento

### Actividad. Cuestionario para reflexionar sobre la toma de decisiones, la responsabilidad y el reconocimiento



**Objetivo:** Identificar las brechas de desigualdad de género relacionadas con la toma de decisiones, responsabilidad y reconocimiento en el ámbito laboral inmediato y reflexionar al respecto.

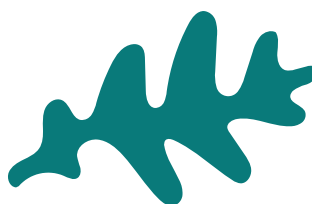
**Dinámica:** Individual o grupal.

**Material extra:** No.

**Duración:** 15 minutos individual / 30 minutos grupal.

**Instrucciones:** Contesta las siguientes preguntas señalando quién de tu familia o tu comunidad/ciudad realiza mayormente las actividades enlistadas en la tabla. Pon un número 1 en la casilla de mujeres, hombres, ambos o ninguno, dependiendo de quién realiza mayormente cada actividad. Al final de la tabla haz la suma para saber quiénes hacen más actividades en este ámbito de la vida.

Actividad	Mujeres	Hombres	Ambos	Ninguno
¿Quiénes toman la mayoría de las decisiones en tu trabajo?				
¿Quiénes tienen los cargos de mayor responsabilidad?				
¿Si ocurre un problema grave en tu trabajo, ¿quién se encarga de atenderlo o resolverlo?				
¿Quién se ocupa de los puestos directivos?				
¿Quién se ocupa de los puestos secretariales?				
¿Quién tiene mayor reconocimiento por su esfuerzo y dedicación?				
¿A quién se le ha felicitado últimamente por su esfuerzo o dedicación en tu trabajo?				
¿A quién se le ha ascendido últimamente en tu trabajo?				
<b>Suma</b>				



### Finalmente, reflexiona sobre las siguientes preguntas:

- Quién crees que toma más decisiones en tu trabajo?
- ¿Quién crees que tiene más responsabilidades en tu trabajo?
- ¿Quién crees que tiene más reconocimiento en tu trabajo?
- ¿Crees que en tu trabajo hay desigualdad de género en la toma de decisiones, la responsabilidad y el reconocimiento? SI/NO, ¿para quienes?
- ¿Cuáles crees que son las consecuencias de que haya desigualdad de género en la toma de decisiones, la responsabilidad y el reconocimiento?

Si realizas esta actividad de forma grupal, puedes tomar las preguntas de reflexión para hacer rondas de discusión. En la primera, discutirán por parejas, en la segunda por equipos de 4 personas y en la tercera ronda en plenaria con todo el grupo.

La desigualdad en la **toma de decisiones** entre mujeres y hombres es un problema común en el hogar, el trabajo y en la comunidad, porque si bien ambos géneros podemos trabajar por igual aunque hagamos actividades diferentes, la sociedad asigna a los hombres la responsabilidad de tomar decisiones por sus familias, parejas y colectivos. El problema es que cuando mujeres y hombres somos parte de un colectivo que vive situaciones y problemas similares, todos y todas tenemos derecho a opinar y decidir sobre qué es lo mejor para el grupo y tomar decisiones consensuadas (consultadas y acordadas) en equipo.

En el siguiente capítulo explicaremos cómo aplicar la perspectiva de género al trabajo colectivo y qué podemos hacer para alcanzar más equidad en estos espacios.

A este tipo de desigualdad se le llama desigualdad política, si entendemos la política como las formas de distribuir y ejercer el poder cuando hablamos de la organización y el gobierno de las sociedades, sus instituciones, sus organizaciones y sus colectivos.



Para combatir la desigualdad política, muchos gobiernos, instituciones y colectivos han creado e implementado **cuotas de género**, mediante las cuales procuran que haya igual representación de mujeres y hombres (50% de mujeres y 50% de hombres) en espacios de toma de decisiones, como puede ser la cámara de diputados o una asamblea comunitaria. Esto es un gran avance en la política, pero es necesario implementarlo en todos los espacios donde mujeres y hombres realizamos trabajo colectivo. Además, no sólo basta con tener la presencia de mujeres en los espacios de decisión, sino que tengamos la capacidad de hablar, opinar y decidir en igualdad de condiciones que los hombres.

Para alcanzar la equidad política también es necesario que dotemos de responsabilidades equitativas a ambos géneros y reconocer plenamente a cada persona por su trabajo, sus aportaciones y sus ideas. El reconocimiento se puede expresar en una declaración o felicitación ante el grupo, pero también en salarios equitativos, en cargas de trabajo equitativas, o en la asignación de actividades que son de gran responsabilidad, cuando alguien ha demostrado que lo merece.

### 4.3. Desigualdad en la educación

#### Actividad. Cuestionario para reflexionar sobre la desigualdad en la educación

**Objetivo:** Identificar las brechas de desigualdad de género en el ámbito de la educación en tu entorno inmediato y reflexionar al respecto.

**Dinámica:** Individual o grupal.

**Material extra:** No.

**Duración:** 15 minutos individual / 30 minutos grupal.

**Instrucciones:** Contesta las siguientes preguntas señalando quién en tu familia o en tu comunidad/ciudad realiza mayormente las actividades que se enlistan en la siguiente tabla.

Pon un número 1 en la casilla de mujeres, hombres, ambos o ninguno, dependiendo de quién realiza mayormente cada actividad. Al final de la tabla haz la suma para saber quiénes hacen más actividades en este ámbito de la vida.

Actividad	Mujeres	Hombres	Ambos	Ninguno
En tu familia ¿Quiénes faltan menos a clases y actividades escolares?				
De los y las estudiantes en las escuelas locales, ¿quiénes asisten más a actividades artísticas extracurriculares (fuera de la escuela)?				
De los y las estudiantes en las escuelas locales, ¿quiénes asisten más a actividades deportivas extracurriculares (fuera de la escuela)?				
Mayoritariamente, ¿quiénes encabezan en puestos directivos las escuelas de la localidad?				
En la primaria local, ¿cuál es la mayoría de la planta docente?				
En la secundaria local, ¿cuál es la mayoría de la planta docente?				
En el bachillerato local, ¿cuál es la mayoría del estudiantado?				
De tus familiares, ¿quienes han ido más años a la escuela?				
De tus familiares, ¿quienes han dejado más la escuela?				
¿Quiénes leen con mayor fluidez?				
¿Quiénes leen más libros?				
En tu comunidad, ¿quiénes no saben leer en español?				
<b>Suma</b>				

### Finalmente, reflexiona sobre las siguientes preguntas:

- ¿Quién cumple con más actividades asociadas a la educación?
- ¿Crees que esto implica desigualdad de género? SI/NO, ¿para quienes?
- ¿Cuáles crees que son las consecuencias de que haya desigualdad en la educación en tu familia o en tu comunidad/localidad?

Si realizas esta actividad de forma grupal, puedes tomar las preguntas de reflexión para hacer rondas de discusión. En la primera, discutirán por parejas, en la segunda por equipos de 4 personas y en la tercera ronda en plenaria con todo el grupo.

El **derecho a la educación** es humano universal, y se expresa en la facultad para acceder a una educación pública, gratuita y laica (no obligatoriamente religiosa) desde el nivel básico (preescolar, primaria y secundaria) hasta el medio-superior (bachillerato o preparatoria) sin vivir discriminación de ningún tipo, incluida la de género o clase social.

Muchas veces consideramos que las niñas y las mujeres no debemos invertir tiempo en educarnos porque nuestro papel consiste en casarnos, quedarnos en casa, criar a los hijos y alimentar a la familia. Estas creencias que sustentan la desigualdad de género en la educación limitan a las niñas y mujeres en nuestro proceso de aprendizaje, la preparación para enfrentarnos al mundo laboral o nuestro desarrollo pleno como personas.

Así como pasa con las niñas, existe la creencia de que los niños no debemos ir a la escuela porque nuestro rol es trabajar en labores que no requiera formación especializada.

Aunque vivimos en un mundo donde la pobreza, la marginación y la discriminación obligan a que muchas mujeres trabajemos en el hogar sin pago económico y a muchos hombres y jóvenes a realizar trabajos no especializados por bajos salarios, no hay que olvidar que el sexo con el que nacimos o nuestra preferencia sexual no debe ser un motivo para limitar nuestro derecho a educarnos si así lo deseamos.



Hay diferencia entre tener un derecho y la posibilidad de acceder a él. Por ejemplo, pueden haber escuelas públicas gratuitas pero muchas veces los niños, niñas y jóvenes no tenemos oportunidad de asistir; puede ser que sí vayamos a la escuela pero que no tengamos las condiciones para estudiar y hacer la tarea en casa porque nos asignan otras responsabilidades; puede que en la escuela suframos discriminación o rechazo, desmotivándonos para continuar los estudios; o puede ser que estudiemos la educación básica pero luego no se nos permita avanzar o trabajar para aplicar lo que aprendimos.

La lucha por la equidad de género no sólo tiene que ver con ganar los mismos derechos entre mujeres y hombres, sino poder ejercerlos plenamente. Muchas personas vivimos limitaciones para estudiar relacionadas al género, la identidad sexual o la orientación sexual, lo cual es injusto y está en contra de la ley. La equidad de género busca precisamente que todas y todos tengamos las mismas condiciones y posibilidades para ejercer nuestro derecho a la educación.

#### 4.4. Desigualdad en el acceso a la salud física, mental y sexual

##### **Actividad. Cuestionario para reflexionar sobre la desigualdad en la salud**



**Objetivo:** Identificar las brechas de desigualdad de género en el ámbito de la salud en nuestro entorno inmediato y reflexionar al respecto.

**Dinámica:** Individual o grupal.

**Material extra:** No.

**Duración:** 15 minutos individual / 30 minutos grupal.

**Instrucciones:** Contesta las siguientes preguntas señalando quién en tu familia o en tu comunidad/ciudad realiza mayormente las actividades que se enlistan en la siguiente tabla.

Pon un número 1 en la casilla de mujeres, hombres, ambos o ninguno, dependiendo de quién realiza mayormente cada actividad. Al final de la tabla haz la suma para saber quiénes hacen más actividades en este ámbito de la vida. Contesta las preguntas para reflexionar si hay desigualdad de género, por qué y a quiénes afecta más.

Puedes realizar este ejercicio de forma individual o en equipo. Si lo realizas en equipo, deben platicar y llegar a un acuerdo en torno a quién realiza cada actividad de la tabla.



Actividad	Mujeres	Hombres	Ambos	Ninguno
¿Quiénes suelen acudir más al centro de salud?				
En tu familia, ¿quiénes suelen enfermarse más?				
En tu comunidad, ¿quiénes consumen más alcohol?				
Si alguien se enferma en tu familia, ¿quién se encarga de cuidarlo?				
De las personas que conoces, ¿quién sabes que ha pasado por una depresión?				
En tu familia o tu comunidad, ¿quiénes recurren más a la medicina o remedios tradicionales?				
¿Quién ocupa la dirección del centro de salud de tu localidad?				
¿Quiénes ocupan mayoritariamente la planta laboral del centro de salud de tu localidad?				
¿Quién decidió el número de hijos en tu familia?				
¿Quién decide el método anticonceptivo que se debe usar en la pareja?				
¿Quién cuida de las personas de edad avanzada?				
En tu localidad, ¿quién se encarga de evitar que la gente en la familia se enferme?				
¿Quién en tu familia se encarga de cumplir con la cartilla de vacunación?				
<b>Suma</b>				

### Finalmente, reflexiona sobre las siguientes preguntas:

- ¿Quién cumple con más actividades asociadas a la salud?
- ¿Quién tiene más carga para garantizar la salud de la familia y la comunidad?
- ¿Quién tiene más posibilidades de estar sano o sana físicamente, mentalmente y sexualmente?
- ¿Crees que esto implica desigualdad de género? SI/NO, ¿para quienes?
- ¿Cuáles crees que son las consecuencias de que haya desigualdad en la salud en tu familia o en tu comunidad/localidad?

Si realizas esta actividad de forma grupal, puedes tomar las preguntas de reflexión para hacer rondas de discusión. En la primera, discutirán por parejas, en la segunda por equipos de 4 personas y en la tercera ronda en plenaria con todo el grupo.

La **salud** es un estado de bienestar o de equilibrio en el cuerpo y en la mente de las personas, que se puede observar objetivamente, es decir, un médico en el centro de salud o un médico tradicional pueden valorar nuestro estado de salud al revisar cómo funcionan nuestros órganos, diagnosticar si tenemos enfermedades o no, si estamos tranquilos y felices o no, o si tenemos factores de riesgo que nos pueden perjudicar en el futuro. Pero la salud también tiene un lado subjetivo o personal, es la evaluación que cada quien hacemos de cómo nos sentimos, si nos sentimos sanos, con energía, felices, o bien débiles, tristes, sin energía.



La salud (objetiva y subjetiva) es integral, es decir, no sólo tiene que ver con nuestro cuerpo físico, también con la mente y la sexualidad. La salud mental es un concepto que se refiere al bienestar emocional y psicológico para funcionar plenamente en sociedad y resolver las demandas de la vida diaria.

Por otra parte, la *salud sexual* es el estado de bienestar físico, emocional, mental y social relacionado con la sexualidad de cada persona, la ausencia de enfermedades, la capacidad de disfrutar la vida sexual, la decisión de tener los hijos que deseemos, protegernos y usar métodos anticonceptivos si así lo queremos.

Lamentablemente la desigualdad de género puede afectar nuestra salud en estos tres ámbitos. Por ejemplo, muchas veces los hombres vivimos con más enfermedades físicas y mentales porque la sociedad nos ha impuesto que debemos ser fuertes, no quejarnos ni expresar emociones si nos sentimos mal o estamos tristes. Esto puede provocar que si tenemos cualquier malestar preferimos no ir al médico ni atendernos a tiempo.

Otro ejemplo es el control corporal y sexual que en nuestra sociedad se ejerce sobre las mujeres, el cual muchas veces se expresa en que no se nos permita tomar nuestras propias decisiones sobre qué deseamos y qué es lo mejor para nosotras. Este control corporal puede generar embarazos no deseados o depresión.

Recordemos que aunque todas y todos tenemos derecho a la salud plena, integral y gratuita, hay limitaciones sociales relacionadas al género que impiden el acceso al estado de plenitud y salud que merecemos. Por ello, la equidad de género identifica las barreras que tenemos mujeres y hombres para acceder a la salud y luchar contra ellas para alcanzar una sociedad más sana en su conjunto.

## 4.5. Abuso y acoso sexual

### Actividad. Cuestionario para reflexionar sobre el abuso y acoso sexual



**Objetivo:** Identificar las brechas de desigualdad de género en las experiencias de acoso y abuso sexual en tu entorno inmediato y reflexionar al respecto.

**Dinámica:** Individual o grupal.

**Material extra:** No.

**Duración:** 15 minutos individual / 30 minutos grupal.

**Instrucciones:** Contesta las siguientes preguntas señalando quién en tu familia o en tu comunidad/ciudad realiza mayormente las actividades que se enlistan en la siguiente tabla.

Pon un número 1 en la casilla de mujeres, hombres, ambos o ninguno, dependiendo de quién realiza mayormente cada actividad. Al final de la tabla haz la suma para saber quiénes hacen más actividades en este ámbito de la vida.

Contesta las preguntas para reflexionar si hay desigualdad de género, por qué y a quiénes afecta más. Puedes realizar este ejercicio de forma individual o en equipo. Si lo realizas en equipo, deben platicar y llegar a un acuerdo en torno a quién realiza cada actividad de la tabla.

Acto	Mujeres	Hombres	Ambos	Ninguno
De las personas que conoces, ¿quién ha sufrido un abuso sexual?				
¿Quiénes crees que reciben más piropos no solicitados cuando salen a la calle?				
¿Quién crees que es más probable que sea despedido por rechazar una insinuación sexual de sus superiores en el trabajo?				
¿Quién crees que tiene que cuidar más su vestimenta para salir a la calle?				
¿Quién está en mayor riesgo de sufrir una violación?				
<b>Suma</b>				

### Finalmente, reflexiona sobre las siguientes preguntas:

- En tu familia o comunidad/localidad, ¿quién vive más situaciones de acoso y abuso sexual?
- ¿Crees que esto implica desigualdad de género? SI/NO, ¿para quienes?
- ¿Cuáles crees que son las consecuencias de que haya desigualdad de género en el ámbito del acoso o violencia sexual?

Si realizas esta actividad de forma grupal, puedes tomar las preguntas de reflexión para hacer rondas de discusión. En la primera, discutirán por parejas, en la segunda por equipos de 4 personas y en la tercera ronda en plenaria con todo el grupo.

Se considera **abuso sexual** a cualquier tipo de actividad, maltrato o contacto sexual que se produce sin el consentimiento o aceptación de la otra persona (o personas) involucrada. El abuso sexual puede incluir varios actos que van desde la violación o un ataque sexual, tocamientos o caricias no deseadas, hasta hacernos observar o experimentar actos sexuales en los que la víctima no desea participar o presenciar.

En el caso de las niñas y los niños, el abuso sexual es particularmente grave porque quien ejerce la violencia suele tener una relación de poder y confianza que usa para aprovecharse de los menores.

En el caso de las mujeres, es crucial recordar que no importa si quien ejerce el abuso es nuestra pareja. Si no deseamos el contacto sexual y lo expresamos de forma explícita o implícita, nuestra pareja puede estar cometiendo un abuso sexual que se considera un delito. Ninguna persona tiene derecho a tocarnos o tener un acercamiento sexual con nosotras si no estamos de acuerdo o no lo deseamos. La sexualidad tiene que ser un espacio de placer y desarrollo personal individual o en pareja, no de dolor, temor o abuso.



Por su parte, el **acoso sexual** es una serie de actos que incluyen la presión, intimidación (amenaza), coerción (presión) y chantaje para forzar a otra persona a realizar un acto o contacto sexual en contra de su voluntad. Esto incluye el llamado acoso callejero que es que nos digan piropos en la vía pública sin nuestro consentimiento. El acoso sexual puede generar temor en quienes lo vivimos, y si persiste puede llevar a actos de abuso que van en contra de la salud física, mental y sexual de las personas.

Para estos temas es muy importante entender qué es el **consentimiento**, o sea, la expresión o la actitud con que de manera consciente, permitimos o aceptamos algo, específicamente ser parte de un acto sexual. Consentir es estar activamente y explícitamente de acuerdo con tener relaciones sexuales o románticas. El consentimiento le indica a la otra persona que deseamos tener relaciones sexuales; la actividad sexual sin consentimiento es una agresión sexual.

Por ejemplo, si estamos inconscientes por el efecto del alcohol y otra persona nos hace participar de un acto sexual, no tenemos la capacidad de expresar nuestro consentimiento y somos víctimas de un abuso sexual. Igual pasa si nuestra pareja u otra persona ignora nuestro consentimiento y nuestros deseos. A veces no expresamos el consentimiento con palabras pero lo hacemos con nuestra actitud y con nuestro cuerpo (rechazando o quedándonos pasmadas), pero la persona con la que nos relacionamos debe observar estas señales y respetar nuestra negativa. No respetar el consentimiento, cometer un abuso sexual o acosar a alguien es un delito y acarrea sanciones graves, como varios años en prisión.

Hablar de abuso y acoso sexual es uno de los temas más difíciles cuando abordamos la desigualdad de género. Es lamentable que muchos de estos actos suceden continuamente hacia las mujeres, jóvenes, niñas y niños y la mayor parte de las veces dentro de la comunidad y de la familia de las víctimas. Por ello es necesario conocer más de este tema, hablar de ello con personas de confianza y recurrir a las autoridades en los casos que ameriten su intervención para salvaguardar la seguridad e integridad de cualquiera que viva abuso o acoso sexual.



## 5. ¿Cómo construir espacios equitativos de acción y participación para mujeres y hombres?

Entender la diferencia entre equidad e igualdad nos ayuda a reconocer distintos ámbitos de acción o incidencia para la construcción de un mundo más justo y pleno para todas las personas. En este capítulo abordamos las diferencias entre estos conceptos, partiendo de que existen al menos cinco formas de entender la igualdad que son: la formal, la sustantiva, de oportunidades, de trato y de derechos, (sobre estas formas de igualdad en el apartado 5.1 las explicaremos). La igualdad formal se relaciona con el reconocimiento de los derechos de las personas ante la ley, mientras que la equidad hace referencia a que las personas tengan las mismas oportunidades de satisfacer sus necesidades de acuerdo con sus propias características. Por ello, en este capítulo y a lo largo del Manual, nos referimos al concepto de equidad debido a que consideramos que es el primer paso para lograr la igualdad.

Consideramos que los avances logrados sobre la igualdad formal deben reforzarse con estrategias de equidad adecuadas a cada contexto y grupo social. También creemos que desde las organizaciones y el gobierno es urgente reconocer las diferencias entre las personas y sus historias de vida, con la finalidad de facilitar que cada quien obtenga lo que necesita en función de su desarrollo pleno. Por ejemplo, para lograr la equidad en la toma de decisiones quizá sea necesario hacer una reunión de hombres y otra de mujeres previo a una asamblea en la que juntos intercambiamos nuestros puntos de vista e identifiquemos como grupo en qué estamos de acuerdo o no, y elegir un vocero o vocera; o bien, que durante la asamblea haya una persona y un espacio para el cuidado de las y los niños que permita la participación plena de las madres y padres.

Cuando una comunidad u organización se enfrenta a un problema, puede encontrar en la diversidad de ideas y formas de ver el mundo la respuesta para solucionarlo. Si no reconocemos la igualdad entre las personas y generamos estrategias de equidad, perderemos puntos de vista valiosos.

En este capítulo promovemos la equidad en diferentes espacios y escalas como lo son: el cuerpo, la familia, las organizaciones y la comunidad, reflexionando especialmente sobre las formas de participación que mujeres y hombres tenemos de acuerdo con los roles de género que nos han sido establecidos. Creemos que está en nuestras manos generar cambios en cada uno de estos espacios, por lo que sugerimos diferentes dinámicas para realizar y reflexionar cómo podemos promover la equidad en nuestro entorno, y así crear espacios seguros para que todas y todos expresemos nuestras ideas, gustos y deseos, de forma que podamos desarrollarnos plenamente y ser felices.

## 5.1. Diferencias entre igualdad y equidad

Cuando pensamos y trabajamos por la creación de un mundo más justo, que incluya a mujeres, hombres y jóvenes por igual, es común escuchar los conceptos de equidad e igualdad como si fueran lo mismo, por ello, dedicaremos parte de este capítulo a entender la diferencia entre una y otra, y cómo se relacionan.

La igualdad reconoce el valor que tenemos todas las personas como seres humanos y demanda que no exista discriminación alguna por diferencias de género, orientación sexual, creencias religiosas o cualquier otro aspecto. La igualdad es tener los mismos derechos ante las leyes, tanto del Estado como en los usos y costumbres de cada lugar o cultura. Un país o una comunidad donde las personas no somos reconocidos como iguales nunca podrá alcanzar la justicia. Algunos ejemplos de igualdad son:

- **Igualdad formal:** la que se expresa en la norma jurídica o en las leyes.
- **Igualdad sustantiva:** la que se expresa en los hechos, en la realidad, en el día a día de las personas.
- **Igualdad de oportunidades:** la situación en la que mujeres y hombres tenemos oportunidades iguales para realizarnos intelectual, física y emocionalmente, desarrollando nuestras capacidades potenciales sin distinción de género. Por ejemplo: que en una familia, tanto niñas como niños tengamos la misma oportunidad de ir a la escuela -desde la primaria hasta la universidad o posgrado-, sin que se dé preferencia a los niños porque serán el sustento de la casa, ni se incite a las niñas a que se dediquen únicamente al hogar.
- **Igualdad de trato:** da por hecho el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, pago por el trabajo, jornales y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres. Por ejemplo: la atención en la clínica de salud de una comunidad por parte del personal de enfermería y médico es igual para todas las personas, sin importar edad, condición socioeconómica o étnica.
- **Igualdad de derechos:** se trata de la situación real igualitaria en donde las mujeres y hombres compartimos igualdad de derechos económicos, políticos, civiles, culturales y sociales. Por ejemplo: tanto mujeres como hombres tenemos el mismo derecho de gozar de un ambiente sano para vivir.





La igualdad formal ha sido discutida y reconocida desde hace mucho tiempo, por ello, en México y otros países las mujeres podemos:

- Votar por nuestros representantes gubernamentales.
- Exigir cuotas de género en espacios gubernamentales de toma de decisión como la Cámara de Diputados y la de Senadores.
- Ir a la escuela pública y laica, más allá de los conventos o escuelas “para señoritas” donde sólo nos enseñaban oficios manuales.
- Elegir cómo vestirnos.
- Recibir información sobre control de natalidad y planificación familiar sin ir a la cárcel.
- Poseer propiedades.
- Elegir casarnos o no.
- Divorciarnos.
- Obtener la custodia de las hijas e hijos después de un divorcio.
- Decidir si queremos ejercer nuestro derecho a la maternidad o no.
- Acudir a instituciones que nos ayuden a enfrentar situaciones de discriminación y violencia.

Sin embargo, en el día a día no siempre se ha puesto en práctica la igualdad, ya que en el trato sigue existiendo la discriminación, por ejemplo:

- Persiste la creencia de que el trabajo en el campo es exclusivo de los hombres.
- Por lo general las decisiones familiares son tomadas por los hombres.
- Las mujeres no participamos efectivamente en las asambleas comunitarias, es decir, no expresamos nuestra opinión por miedo, pena o por ser minoría, lo que lleva a que no seamos incluidas en la toma de las decisiones y los acuerdos.
- Las mujeres que deseamos hacer algo distinto y desarrollar nuestras capacidades personales somos mal vistas o limitadas por nuestros esposos.
- Las mujeres no podemos participar en los espacios comunitarios de toma de decisión o en las actividades del grupo porque tenemos a nuestro cargo las tareas del hogar y crianza.
- Las oportunidades de desarrollo personal son más limitadas cuando somos mujeres muy jóvenes o de la tercera edad, tal es el caso de los grupos o sociedades que producen miel, donde la participación masculina es superior a la femenina.
- Los puestos directivos de los grupos o cooperativas suelen estar ocupados por hombres.
- No se da la palabra a las personas más jóvenes.
- Por etnia o por nivel educativo.
- Rechazo a personas que piensan diferente a la mayoría o de lo que su comunidad considera que es normal, por ejemplo, quienes asumen otras identidades y orientaciones sexuales.
- No podemos vestir como queramos porque aún se considera que alguna ropa es más adecuada para hombres y otra para mujeres.
- Los ejidatarios cuentan con más recursos y derechos que las personas avecindadas.

# ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE IGUALDAD Y EQUIDAD?



## IGUALDAD

Que todos obtengan los mismos recursos sin importar sus condiciones.



## EQUIDAD

Que cada quien obtenga lo que necesita para estar en igualdad de condiciones que el resto.

Cuando hablamos de equidad nos referimos a que existan las mismas oportunidades para todas las personas de un lugar o comunidad, sin importar si hay diferencias físicas (ser mujer, hombre, joven, personas adultas o de la tercera edad). Se debe dar a cada cual lo que necesita de acuerdo con las condiciones o características específicas de cada persona o grupo, por eso invitamos a pensar en qué objetivos o acciones concretas necesitamos llevar a cabo para avanzar hacia una sociedad más justa



### Igualdad

Se refiere a los derechos, responsabilidades y oportunidades que deben ser iguales para mujeres y hombres en una sociedad o comunidad, y en la cual se respetan los derechos humanos.

### Equidad

Reconoce que hay diferencias entre las personas y que puede ser difícil llegar a un estado de igualdad, por eso la equidad busca reducir y eliminar las diferencias o desventajas que un grupo o una persona tiene para lograr la igualdad de derechos y responsabilidades.

En una sociedad donde hay equidad e igualdad, una mujer tiene las mismas posibilidades de ir a la escuela, aplicar y ser elegida para puestos de trabajo, cargos públicos y participar como ciudadana; implica que no hay sobrecarga de trabajo o dobles jornadas laborales por las tareas del hogar, por lo tanto, el trabajo de la casa y la familia debe asumirse también entre las y los integrantes (mujeres y hombres) por igual.

Esta realidad es poco frecuente. Es más común que veamos mujeres con dobles o triples jornadas laborales, con exigencias personales muy grandes y espacios donde somos tomadas en cuenta únicamente por asistir, sin que nuestra palabra sea escuchada, donde nos cuesta expresarnos por miedo a ser ignoradas o juzgadas. Esta situación impide que las mujeres, jóvenes y personas de mayor edad ejerzamos nuestra ciudadanía, que nuestras necesidades sean escuchadas y formen parte de la toma de decisión en los procesos colectivos que también afectan de manera directa o indirecta nuestras vidas.

## **Actividad. Llegar a la meta**

**Objetivo:** Que las y los participantes se sensibilicen ante las distintas capacidades y necesidades que tienen las personas para lograr una tarea.

**Dinámica:** En grupo.

**Material extra:** No.

**Duración:** 60 minutos.

**Instrucciones:** El o la facilitadora dividirá al grupo en equipos dependiendo el número de participantes, procurando que no haya más de 8 personas en cada uno.

Cada equipo designará a dos personas que no puedan ver, una que no pueda mover los brazos y una que sólo pueda caminar usando la pierna izquierda. Sólo en uno de los equipos habrá una persona que no pueda caminar.

El o la facilitadora establecerá una línea de salida y una meta, como si fuera una carrera. En la línea de salida, cada equipo tendrá una serie de objetos que deben hacer llegar a la meta, por ejemplo, mochilas, bolsas o sillas. El objetivo es lograr que todos los artículos y personas crucen la meta en menos de 5 minutos después de que el o la facilitadora dé el banderazo de salida.

Una vez que haya concluido el tiempo, las y los participantes formarán un círculo y el o la facilitadora hará algunas de las siguientes preguntas:

1. ¿Qué tanto nos acercamos a la meta?
2. ¿Cuántas personas y objetos lograron cruzar la meta y cuántos se quedaron en el camino?
3. ¿Hubo algún equipo que terminara antes que el resto?
4. ¿Hubo alguien que ayudara a las personas de otro equipo?
5. ¿Qué emociones percibieron en ustedes y en las y los demás?
6. ¿Cómo se sintieron las personas que no podían ver y/o moverse?
7. ¿Cómo se sintieron aquellas que sí podían moverse?

Finalmente, el o la facilitadora hará una breve reflexión sobre cómo la meta es un símbolo de la equidad que queremos lograr como grupo o comunidad. De ahí la importancia de reconocer las diferentes capacidades que tenemos como personas y la urgencia de aprender a trabajar en equipo a partir de ellas, ya que el objetivo es caminar juntas y juntos, no más rápido que las y los otros.

El o la facilitadora también incentivará a las y los participantes a mirar a su alrededor para darse cuenta qué pasa en los otros equipos e identificar si les es posible apoyar de alguna forma.

## **5.2. El cuerpo como primer territorio: pilar para la equidad**

El primer espacio para ejercer los derechos humanos -tema que abordaremos en el Capítulo 7- y donde es urgente generar estrategias de equidad que nos permitan llegar a la igualdad real entre géneros, es el propio cuerpo.

El cuerpo es lo que nos permite experimentar el mundo y lo hacemos todo el tiempo a través de los sentidos: vista, olfato, gusto, oído y tacto. Muchas veces esta percepción del propio cuerpo, y por lo tanto de nuestras propias vidas, está condicionada a los mandatos y estereotipos de género, por ello, necesitamos reflexionar individual y colectivamente cómo han influido los estereotipos de género en la construcción de nuestra identidad, y preguntarnos si realmente nos gusta realizar algunas actividades, como los deportes, o si preferimos cierto color porque así lo hemos decidido o porque fue la única alternativa que teníamos.

Cuando hablamos del cuerpo como territorio reconocemos que las mujeres aún no contamos con posibilidades plenas para tomar decisiones sobre nuestro cuerpo, por ejemplo, sobre cómo vestimos; sin embargo, en algunos contextos tampoco los hombres, jóvenes y personas con otras orientaciones sexuales podemos adecuar nuestra apariencia para expresar nuestra identidad. Prácticas como tener tatuajes, perforaciones o teñirnos el cabello pueden ser causa de discriminación o burlas en nuestra comunidad o a la hora de buscar un trabajo. Esto significa que no somos plenamente libres de ejercer los derechos sobre nuestros cuerpos.



El desarrollo personal requiere que seamos capaces de adoptar nuevas ideas y formas de pensamiento que nos ayuden a generar comportamientos y actitudes, resultando en una mejor calidad de vida para que seamos capaces de cumplir nuestros objetivos y propósitos de vida. Para ello, es necesario ejercer los derechos y contar con herramientas que nos permitan tener control pleno de nuestro propio cuerpo y lo que hacemos con él.

La educación en las familias y las escuelas debe promover que niñas, niños y jóvenes contemos con herramientas para descubrir qué queremos hacer con nuestra vida, y evitar situaciones como el matrimonio infantil o los matrimonios arreglados que limitan las posibilidades de elegir y desarrollarnos.

### **Actividad: Identidad y territorio**



**Dinámica:** En grupo.

**Material extra:** Tarjetas blancas u hojas de papel reciclado, cinta adhesiva y si es posible, colores.

**Duración:** 60 minutos.

**Instrucciones:** El o la facilitadora entregará 2 tarjetas a quienes participen y pedirá que en una hagan un autorretrato de manera creativa y elijan una cualidad que las y los caracterice; en la otra tarjeta, deberán dibujar su territorio, respondiendo a las preguntas ¿quién soy y cuál es mi mundo?

En plenaria, de forma voluntaria y dependiendo del espacio y tiempo, cada participante compartirá sus dibujos y explicará por qué se representó de esa forma. Los dibujos serán colocados en un fondo común (como una pared o objeto-espacio).

Algunas preguntas para motivar la reflexión y guiar al grupo son:

- ¿Existen algunas cualidades exclusivas para mujeres y hombres?
- ¿Alguna vez me he preguntado si puedo expresar libremente mi identidad?, ¿me siento cómoda o cómodo con la forma en que visto y en cómo me peino?, ¿es posible que en algunos espacios no me sienta segura o seguro por usar la ropa que me gusta o expresar mis ideas?
- ¿Qué elementos en común encuentro entre los retratos y paisajes de mis compañeras y compañeros?

Algunas ideas que vale la pena aclarar y clarificar con el grupo durante la reflexión son:

- No existen actividades exclusivas de mujeres o de hombres. Lo creemos y hemos interiorizado así por los estereotipos de género. Hay que notar que todas y todos formamos un colectivo, respetando las diferentes identidades y fortaleciéndonos a partir de las diferencias.
- Resaltar, a partir del mural colectivo formado con los retratos y dibujos de los territorios, el hecho de que no están solas ni solos, y la necesidad de formar un colectivo.
- Comentar que es necesario regalarse, de forma personal, un espacio para pensarse, valorizarse y reconocerse. En especial, las mujeres, al estar dedicadas al trabajo de la casa o la comunidad, pocas veces nos damos un espacio para reflexionar.



Pensar o entender el cuerpo como un territorio que nos permitirá cumplir nuestro propósito de vida y mejorar la forma en que vivimos, invita a reconocer y recordar que cada persona tenemos la capacidad de cuidar de nuestro cuerpo y nuestra salud física, mental y emocional, atender nuestras necesidades y lo que consideramos mejor para nosotras y nosotros. Si bien en ocasiones necesitamos de cuidados de terceros, como cuando enfermamos, cada persona somos capaces de realizar actividades que nos permitan potenciar la salud física, emocional y social. A las acciones que de forma intencional realizamos para cuidarnos y cultivarnos de forma integral le llamamos **autocuidado**.

Reconocer que somos capaces de generar prácticas de autocuidado y con ello prevenir la pérdida de salud, facilita quitarnos a las mujeres el peso de ser las cuidadoras principales todo el tiempo, que es uno de los estereotipos con que se nos describe con mayor frecuencia, y un rol que se espera que cumplamos, sobre todo en nuestras familias.

## **Actividad. Plan de autocuidado\*** ●★✕

**Objetivo:** Reconocer qué es una práctica de autocuidado y cómo podemos procurar prácticas diarias de autocuidado.

**Dinámica:** Individual.

**Material extra:** No.

**Duración:** 30 minutos.

**Instrucciones:** Toma un momento para reflexionar qué acciones en tu día a día realizas para potenciar tu bienestar físico, emocional, mental, espiritual y con tus relaciones. Puede ser respetar tus horas de comida y sueño, mantener y procurar relaciones con amigas y amigos o pasar tiempo de calidad con tu familia.

Respira y reflexiona cómo te sientes al pensar en estas prácticas de autocuidado, si estás satisfecha o satisfecho, o crees que podría mejorar. Quizá nunca habías puesto cuidado a este tipo de acciones y el ejercicio resulta muy nuevo para ti, pero no temas.

Una vez que hayas conectado y reconocido tus emociones, lee la siguiente tabla en la que proponemos un formato sencillo para realizar tu plan de autocuidado. Busca al menos dos actividades a las que puedas comprometerte en cada ámbito de tu vida.

Te invitamos a que lo coloques en algún lugar visible de tu hogar, a modo de recordatorio, y si te sientes bien al respecto, puedes compartirlo con personas cercanas a ti o con personas de tu organización.

\*Nota. Ejercicio tomado y modificado de: Magallón Cervantes, Carmen. (2013) Manual de Trabajo Personal para el Autocuidado y Bienestar de las Mujeres de Comaletzin, México. pp. 28-29.



**Para mi bienestar físico me comprometo conmigo a:**

**¿Cada cuánto?  
(diario, semanal,  
quincenal, mensual)**

**¿Cómo me sentiré al hacerlo?**

**Para mi bienestar emocional me comprometo conmigo a:**

**¿Cada cuánto?  
(diario, semanal,  
quincenal, mensual)**

**¿Cómo me sentiré al hacerlo?**

**Para mi bienestar  
mental me  
comprometo  
conmigo a:**

**¿Cada cuánto?  
(diario, semanal,  
quincenal, mensual)**

**¿Cómo me sentiré al  
hacerlo?**

**Para mi bienestar  
espiritual me  
comprometo  
conmigo a:**

**¿Cada cuánto?  
(diario, semanal,  
quincenal, mensual)**

**¿Cómo me sentiré al  
hacerlo?**

**Para el bienestar de  
mis relaciones me  
comprometo  
conmigo a:**

**¿Cada cuánto?  
(diario, semanal,  
quincenal, mensual)**

**¿Cómo me sentiré al  
hacerlo?**

Por otro lado, la crianza bajo los estereotipos de género y crecer con ideas sobre todo lo que no podemos hacer, genera que las mujeres nos cuestionemos profundamente si somos capaces y solemos decirnos que no lo somos, sin siquiera intentar la actividad. Esto hace que las mujeres nos consideremos frágiles o incapaces de realizar actividades físicas altamente demandantes. Veamos un testimonio relacionado con este tema:

*"Las mujeres organizadas necesitamos expresar con claridad nuestro pensamiento. Muchas veces tenemos las ideas pero nos cuesta trabajo decir las claramente y, cuando se trata de escribirlas, se nos hace todavía más difícil.*

*Nuestros pensamientos son muy importantes porque sabemos cuáles son nuestros principales problemas, cómo queremos vivir y qué cosas no nos gustan. Entre todas podemos hacer propuestas para mejorar nuestra vida. Sin embargo, la sociedad nos ha dicho de varias formas que las mujeres rurales e indígenas no podemos expresarnos.*

*Siempre son más escuchadas las opiniones de los demás, como si nosotras no tuviéramos nada que decir o como si los otros pudieran decir nuestro pensamiento. Pero no es así. No todas las personas pensamos igual de la misma situación. Por ejemplo, no piensa igual un niño que un viejo, ni tampoco piensa igual una mujer que un hombre o una mujer que otra mujer. Cada quien tiene sus propios pensamientos y es muy importante que ya no mantengamos en silencio los nuestros.*

*Nuestros pensamientos y sentimientos son muy poderosos y tenemos que expresarlos claramente para que nuestras familias, organizaciones y comunidades los conozcan y respeten.*

*En nuestras reuniones de grupo, dediquemos un tiempo especial para hablar y escribir de los temas que nos interesan. De esa forma iremos mejorando nuestra manera de hacerlo."*

(Comaletzin A.C.)

## Actividad. Expresar nuestro pensamiento

**Objetivo:** Que las personas, especialmente las mujeres, obtengan herramientas para expresar con claridad su pensamiento y fortalecer su autoreconocimiento.

**Dinámica:** En grupo.

**Material extra:** No.

**Duración:** 60 minutos.

**Instrucciones:** El o la facilitadora invitará a que las participantes reconozcan que todos sus pensamientos y sentimientos son muy poderosos y que es importante expresarlos claramente para que las familias, organizaciones y comunidades los conozcan y respeten. Esta es una responsabilidad que cada mujer tiene consigo misma, pues nadie mejor que ellas saben lo que piensan y sienten.

Deberán formar equipos de máximo cuatro mujeres y les entregarán una de las fotografías y una bolsa con palabras. Cada equipo verá detenidamente la foto que les corresponde y leerá las palabras.

Enseguida, cada integrante del grupo escogerá las palabras que se relacionan con la imagen y explicará a sus compañeras las razones por las que eligió esa palabra.

En equipo, las integrantes construirán un pensamiento que tenga que ver con las palabras elegidas y lo escribirán en hojas de reúso. Pueden escribir pensamientos en español, maya o alguna otra lengua que elijan, y en caso de que no sepan escribir, podrán expresarlo verbalmente.

Cada equipo elegirá una relatora, quien, en plenaria, mostrará la imagen y compartirá la frase o pensamiento que construyó el equipo. Cuando hayan pasado todos los equipos, el o la facilitadora preguntará cómo se sintieron las participantes al realizar el ejercicio y si creen que les puede servir para animarse a hablar y a escribir más. Se da la oportunidad de que participen 4 o 5 mujeres, o más, dependiendo el tiempo disponible.

El o la facilitadora hará una reflexión final sobre la importancia de expresar los pensamientos y sentimientos de forma clara, para que nuestras familias, organizaciones y comunidades los conozcan y respeten. Para finalizar, invitará a las participantes a que en sus reuniones de grupo dediquen un tiempo especial para hablar y escribir acerca de los temas que les interesen para mejorar su expresión oral y escrita.

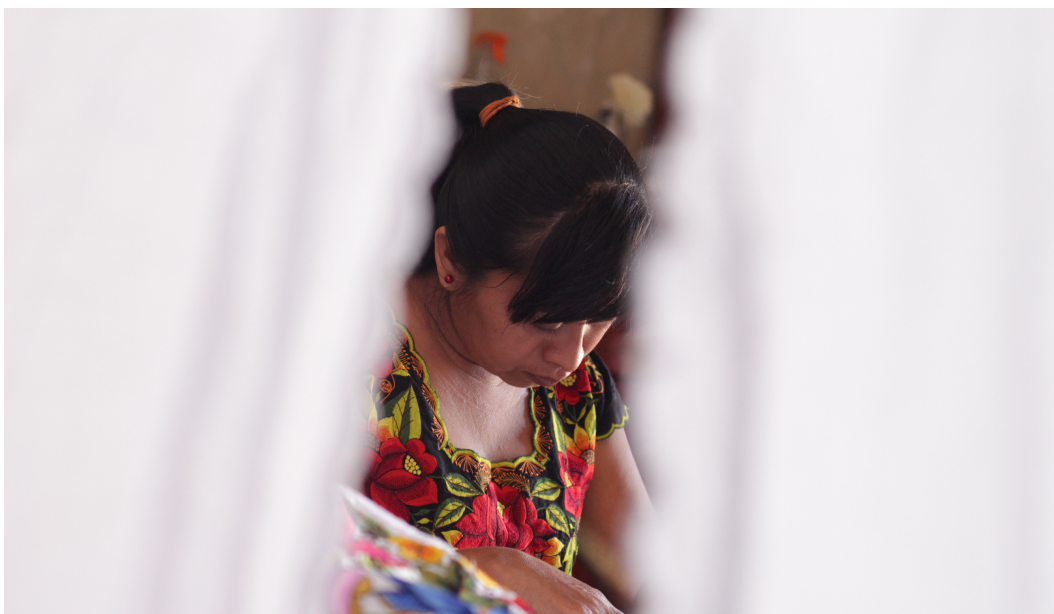
\*Actividad tomada y adaptada de Comaletzin A.C.

**Bolsa de palabras sugerida para acompañar cada imagen:** superación, crecimiento, estudio, progreso, desarrollo, integral, bienestar, calidad de vida, presente, pasado, futuro, cambio, costumbre, cultura, tradición, sabiduría, celebración, limpia, sanación, cuerpo, mente, espíritu, emociones, mujer, mujeres, hombres, organización, familia, comunidad, grupo, personas, promotora, líder, autoridad, amor, respeto, esperanza, alegría, paz, amistad, tranquilidad, armonía, organizadas, compartir, unión, ayuda.

Fotografías de Claudia Novelo







En este Manual reconocemos que nuestros cuerpos están relacionados con los territorios en donde vivimos, lo cual nos permite entender que la conformación de los cuerpos de cada persona que habitamos en la península de Yucatán estamos relacionados con el entorno, es decir, con el clima, la historia, la cultura maya, y con las actividades propias de cada zona, como el turismo, la pesca, la milpa o la apicultura.

Decimos que el cuerpo es el primer territorio porque es un vehículo que nos ayuda a sentirnos libres y felices, y a través de él escuchamos nuestro territorio, nuestro entorno, todo lo que nos rodea. Esta idea nos lleva a cuestionarnos si cuidamos a las abejas que nos proveen miel, si cuidamos de nuestra familia y percibimos cierto nivel de bienestar, qué tanto cuidamos de nuestra salud, qué tan bien nos sentimos como personas o qué tanto de nuestra salud y felicidad perdemos por el cuidado de otras y otros.

También nos invita a reflexionar sobre aquello con lo que nutrimos nuestro cuerpo y mente, por ejemplo, ¿qué hacemos con los ingresos y excedentes que generamos al trabajar de forma constante como productores sustentables y orgánicos? Algunos pueden ser de autoconsumo y sabemos que le hacen bien a nuestro cuerpo, pero quizá compramos refrescos, bebidas azucaradas o alimentos industrializados que sabemos que no contribuyen a nuestro bienestar.





## Actividad. Mapeando nuestros cuerpos-territorios



**Objetivo:** Que las y los participantes reflexionen sobre sus cuerpos como territorios y descubran algunas cosas que les hagan felices y sentirse plenas y plenos.

**Dinámica:** Individual o grupal.

**Material extra:** Hojas de reúso, rotafolio, cinta adhesiva, plumones, lápices de colores.

**Duración:** 30 minutos individual/ 60 minutos en grupo.

**Instrucciones:** Cada participante dibujará la silueta de su cuerpo en una hoja de reúso, posteriormente, en alguna parte del cuerpo dibujado, agregará representaciones de lo siguiente: trabajo, familia, actividades domésticas y autocuidado. Por ejemplo, alguien podría representar una mazorca de maíz en las manos del cuerpo dibujado para simbolizar el trabajo, o una flor en la cabeza representando el autocuidado.

En un rotafolio, el o la facilitadora dibujará un mapa de la comunidad y sus alrededores con ayuda de alguna de las personas participantes. Utilizando el mismo símbolo que las participantes colocaron sobre los dibujos de sus cuerpos, marcarán en el mapa de la comunidad las mismas categorías. Si el espacio lo permite, invitarán a las y los participantes a que peguen sus dibujos alrededor del mapa de la comunidad.

El o la facilitadora reunirá al grupo en plenaria y juntos observarán el resultado del mapa; a su vez, invitará a las y los participantes a compartir sus aportaciones en el mapa de la comunidad y los dibujos de sus cuerpos.

### Reflexionen en plenaria o por equipos:

- ¿Qué nos llama la atención de los dibujos que resultaron?
- ¿Hay similitudes entre los símbolos utilizados para representar el trabajo, familia, actividades domésticas y autocuidado?
- ¿Hay espacios de la comunidad exclusivos para algunas actividades y para algún género? Por ejemplo la casa, el solar o la milpa.
- ¿A qué se debe esto?
- ¿Les parece que es equitativo?
- ¿Qué podríamos hacer el día de mañana para que fuese diferente?

El o la facilitadora cerrará la actividad reflexionando sobre la importancia del autoconocimiento y el conocimiento del entorno. Conocer lo que sucede en nuestros cuerpos y comunidades permite que encontremos elementos para sentirnos plenas y plenos, cuidar de nuestra salud y la de nuestras familias, mirar de qué forma los roles de género han moldeado nuestros cuerpos y comunidades, y pensar cómo podríamos romper esos estereotipos.

### 5.3. Construyendo equidad desde la familia

En el tema 3.2 exploramos cómo la división del trabajo por sexos (hombre-mujer) hace que los roles en el hogar sean desiguales. La familia es uno de los primeros espacios donde debemos reconocer la igualdad entre los integrantes, y donde también es posible generar estrategias de equidad para que la convivencia sea en armonía y favorezca el desarrollo pleno de todas las personas.

La familia es un espacio donde reproducimos los roles clásicos de ser hombre y ser mujer, pero también un lugar desde el cual podemos impulsar cambios significativos que luego se repliquen en otros ámbitos. Sin embargo, el cambio de roles, sobre todo el de las mujeres cuando comenzamos trabajar fuera del hogar y obtenemos por ello un pago, puede generar una serie de problemas como: discusiones familiares, mayor carga de trabajo, falta de apoyo por parte de los demás integrantes de la familia, rechazó, incluso violencia e inseguridad en los hogares.



De igual forma, la familia espera que las mujeres asumamos todos los trabajos de cuidados para el hogar, como cocinar, servir alimentos, lavar o planchar la ropa, limpiar objetos y espacios físicos, administrar recursos, y también garantizar que vivan y tengan bienestar de los animales de trabajo o mascotas, entre otras actividades del hogar.

Otra desigualdad común en el hogar es que a las niñas y los niños no se nos tome en cuenta en las decisiones sobre las actividades a realizar, o que nuestras opiniones no sean escuchadas por considerarlas infantiles. De igual forma, las personas mayores pueden ser vistas como una carga para las familias debido a que no aportan económicamente y requieren de cuidados especiales.

Estas visiones donde domina la opinión de los adultos en edades productivas y con rol de proveedores, limitan el aprendizaje y las formas de expresión de las personas y de la familia en su conjunto. Si bien no todos las personas de la familia tenemos la misma capacidad para realizar los trabajos de cuidado, todas y todos podemos contribuir a tareas como el cuidado y mantenimiento (limpieza, reparaciones) del hogar.

## Actividad: Reloj de las 24 hrs en casa

**Objetivo:** Reflexionar sobre los trabajos de cuidado necesarios para el mantenimiento del hogar y la familia, y pensar en cómo podrían distribuirse de forma más equitativa.

**Dinámica:** En grupo.

**Material extra:** Hojas de reúso, rotafolios, plumones y/o lápices de colores.

**Duración:** 90 minutos.

**Instrucciones:** Antes de realizar este ejercicio sugerimos que las y los participantes hayan realizado alguna de las actividades del módulo 3 que ayudará a que desarrollen mejor la que a continuación se describe. El o la facilitadora entregará a las y los participantes varias hojas de reúso y les pedirá que dibujen una “línea del tiempo” de su día. Al inicio de la línea las y los participantes escribirán la hora a la que se despiertan y las actividades que realizan durante el día; la línea finaliza a la hora que se van a dormir.

En otra hoja, las y los participantes realizarán la línea del tiempo de las o los integrantes de su familia. En el caso de tratarse de una familia muy numerosa pueden elegir únicamente a dos integrantes para realizar el ejercicio, por ejemplo, a uno de sus hijos o hijas y su pareja. En caso de que alguien no sepa escribir, podrá hacer dibujos.

Enseguida, el o la facilitadora pedirá a las y los integrantes que encuentren una pareja (si se trata de grupos mixtos deben encontrarse mujeres con mujeres y hombres con hombres) para que compartan sus relojes; en la siguiente ronda deberán encontrar otras 2 nuevas personas para compartir y formar equipos de 3 personas; en la ronda final formarán equipos de 4 personas. En todas estas rondas los grupos deben ser exclusivos de mujeres o de hombres y procurar hacer equipo con personas distintas en todas las rondas.

El o la facilitadora pedirá a las y los participantes que formen un círculo y compartan algunas reflexiones sobre cosas que encontraron en común con sus compañeras y compañeros.

El o la facilitadora preguntará qué relación encuentran con lo que acaban de comentar y los roles tradicionales de género; posteriormente hará una pequeña reflexión sobre los trabajos de cuidado y cómo las mujeres suelen ser quienes los asumen y si alguna vez nos habíamos preguntado por qué se hace así, y resaltaré la importancia de encontrar formas fáciles de comenzar a equilibrar estas tareas, y de concentrarnos en aquello que podemos cambiar de inmediato. No se requieren grandes soluciones, sino acciones pequeñas y cotidianas, como cuando mueves pequeños granos de un montón de arena y se provoca una avalancha.

### **Finalmente, preguntará a las y los participantes:**

- ¿En qué tareas inviertes menos tiempo?
- ¿A cuál le inviertes más?
- ¿Cómo podrías sumarle o restarle?
- ¿Tienes el recurso para hacerlo?
- ¿Qué necesitas?
- ¿Qué decisiones tendrían que tomar como familia para que eso cambie y distribuir el tiempo de otra forma?

Nuevamente, el o la facilitadora pedirá a las y los participantes que repitan la dinámica formando primero parejas, después equipos de 3 y finalmente de 4 personas, pero en esta ocasión serán mixtos.

Cuando formen los equipos de 4 personas el o la facilitadora dará la indicación de que cada equipo nombre un o una relatora, posteriormente pedirá que todas y todos formen nuevamente un círculo para que los y las relatoras comenten lo que discutieron en sus equipos. El o la facilitadora tomará notas en un rotafolio sobre los comentarios y cerrará la reflexión destacando los elementos en común de las soluciones que cada grupo encontró y les invita a ponerlos en práctica.

## **5.4 Agudizar la mirada: la equidad en las organizaciones**

En las organizaciones con cualquier tipo de trabajo o proyectos, ya sea ecoturismo, forestal, agrícola o apícola, al igual que en las familias, es común que reproduzcamos los roles de género que colocan a las mujeres como reproductoras y cuidadoras, y a los hombres como proveedores o en los trabajos físicos que se consideran más pesados. Para que en una organización y en los proyectos las mujeres participemos de forma real, es necesario que opinemos y nos involucremos en:

1. La formulación de los problemas
2. La formulación de los objetivos
3. La programación de las actividades
4. La administración de los recursos
5. Tener las mismas responsabilidades y el mismo reconocimiento que los hombres

## Actividad: Diagnóstico rápido: factores y condiciones que posibilitan la participación equitativa en la organización



**Objetivo:** Reflexionar sobre los trabajos de cuidado necesarios para el mantenimiento del hogar y la familia, y pensar en cómo podrían distribuirse de forma más equitativa.

**Dinámica:** Individual o en grupo.

**Material extra:** No

**Duración:** 30 a 60 minutos.

**Instrucciones:** Los y las participantes deberán responder individualmente el cuestionario, para ello, marcarán con un uno (1) en la columna de SÍ, en caso de que consideren que su organización cuenta con el factor indicado en la fila correspondiente, o bien, marcar con un uno (1) en la columna No en caso de que carezcan de ese factor. Al final de cada columna, deberán realizar la suma correspondiente, considerando que el máximo que se puede obtener es de 19 puntos.

Si la dinámica es realizada en grupos, las y los participantes deberán hacer tres rondas para compartir sus resultados. La primera ronda será en parejas, la segunda en equipos de 4 personas y la última en plenaria con todo el grupo. Si el grupo es muy numeroso, podrán realizar 4 rondas, haciendo equipos de 8 personas antes de la plenaria final.

### Preguntas para la reflexión individual o en las rondas:

- ¿Qué factores coincidimos que tenemos?
- ¿Hay alguna diferencia en nuestras respuestas?
- ¿A qué se debe que como organización tengamos algunos factores y otros no?
- ¿Cómo me siento con el resultado del diagnóstico?
- ¿Esperaba estos resultados o no?
- ¿Hay algún factor que nos gustaría trabajar y hacer posible en los siguientes meses?
- ¿A qué podría comprometerme yo para ayudar a que la organización cumpla con los factores que no tiene?

<b>Factores</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
La organización cuenta con diagnóstico del historial de trabajo de mujeres y hombres		
Toma en cuenta habilidades e intereses de mujeres y hombres		
Tiene siempre en cuenta que se trabaja por el bien común de todas las personas		
Confía en las capacidades de las personas		
Tiene recursos materiales y de conocimientos tanto para mujeres como para hombres		
Identifica aquellas necesidades que son particulares a cada género y cuáles se tienen en común		
Proporciona tiempos y espacios para el cuidado de las y los niños		
Muestra apertura al cambio		
Las tareas de la organización se basan en roles de género		
Emplea lenguaje común y sencillo entre promotores y personas de la organización		
Hay equidad en la votación		
Reconoce el trabajo de mujeres y hombres		
Cuenta con horarios que consideren a las mujeres		
Muestra comprensión y flexibilidad ante la necesidad de ajustar horarios laborales por motivos familiares o de salud		
Hay respeto por el trabajo de todas las personas		

Hay distribución del trabajo en equipos mixtos		
Las decisiones se toman en equipo		
Los beneficios son para todas y todos		
Hay horizontalidad, no jerarquías (parejura)		
<b>Suma</b>		

La participación en los espacios de trabajo colectivo como la organización o un proyecto específico es uno de los principales espacios donde se requiere fomentar estrategias de equidad. Para lograrlo, es necesario entender que existen diferentes tipos de participación. Dependiendo del contexto y lo que se pretenda realizar, es posible involucrar a las personas de un grupo u organización de distintas formas. Por ejemplo, en una Asamblea se puede dar únicamente información sobre los asuntos relacionados de la comunidad, o decidir qué hacer respecto al mantenimiento de una calle. Algunos tipos de participación son:

- **Acceder a la información.** Implica que las y los participantes de una organización puedan obtener información y manifiesten interés en hacerlo. Por ejemplo, poder consultar boletines informativos, avisos o finanzas.
- **Ser consultada o consultado.** Es cuando damos una opinión sobre algo por nuestra iniciativa o porque la organización o el Estado nos pregunta qué opinamos. Por ejemplo, cuando respondemos encuestas, entrevistas o recolectan opiniones en talleres.
- **Hacer propuestas.** Es proponer acciones concretas de ejecución, tomando la iniciativa en participar. Por ejemplo, organizar una actividad comunitaria para recaudar fondos o aportar ideas de solución concretas al comisario ejidal.
- **Decidir.** Implica que nuestra opinión es tomada en cuenta y vale igual que la de otra persona para el resultado final. Por ejemplo, la participación en asamblea donde se toman decisiones por consenso o por votación.

Para este Manual, decidimos ilustrar los tipos de participación como una pirámide de acuerdo al nivel de incidencia o impacto que cada una tiene. Esto quiere decir que, una persona que sólo tiene acceso a la información sobre un tema tendrá una participación distinta que aquella a quien se le pregunta su opinión. Veamos el siguiente ejemplo:

La organización Alianza por la Equidad de Género tiene un proyecto de capacitación para sus integrantes en temas de autocuidado y necesitan financiamiento para realizar los talleres en su comunidad. Han encontrado una convocatoria del Fondo Semillas a la que pueden aplicar para obtener el recurso.

La coordinadora de la organización decide informar a todas las personas de la organización para que tengan en cuenta que los talleres se realizarán durante agosto y puedan reservar el tiempo en sus agendas.

Algunas de las personas de la organización han tomado previamente cursos relacionados al autocuidado, así que la coordinadora les consulta su opinión sobre el contenido del curso a trabajar y permite que den su opinión sobre qué cambiarían o agregarían.

Finalmente, la coordinadora decide el contenido final del curso de capacitación y elabora la propuesta para Fondo Semillas.

En este ejemplo observamos los distintos tipos de participación y cómo solemos tomar algunas decisiones en las organizaciones. Para hacer nuestra organización más equitativa es necesario transversalizar la perspectiva de género en los distintos tipos de participación, y para ello hay 4 elementos básicos que podemos aplicar:

1. Cuando se trata de dar acceso a la información, hay que considerar a todas las personas que deben estar informadas. Esto nos ayudará a pensar en los mejores materiales y formas de hacer llegar la información. Por ejemplo, si las personas hablan maya y no saben leer, podemos utilizar el perifoneo o las radios comunitarias, o bien convocar a una reunión informativa.
2. Cuando queremos consultar la opinión de un grupo de personas es conveniente realizar dos sesiones distintas, una para mujeres y otra para hombres, de esta forma todos los integrantes podrán sentirse más en confianza de compartir lo que realmente piensan.





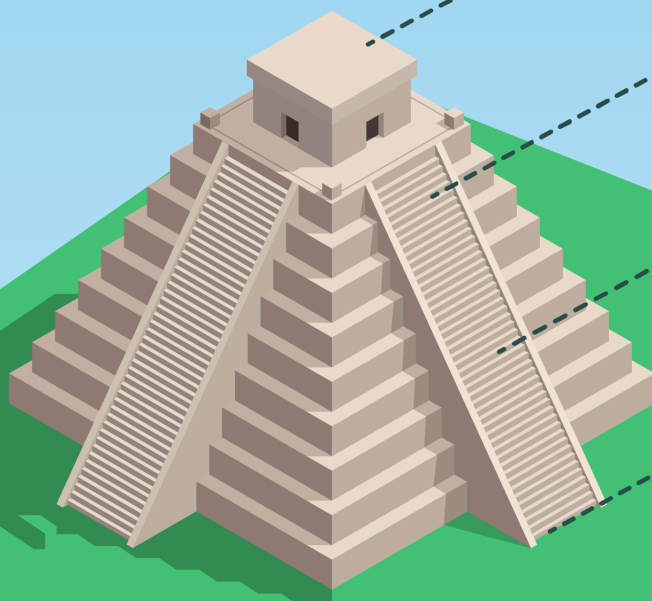
3. Cuando necesitemos ayuda para hacer propuestas hay que asegurarnos de que incluyen las diferentes perspectivas. Por ejemplo, en una organización la visión de los y las promotoras puede ser distinta de quienes administran los recursos, y ambas son importantes y complementarias.

4. La primera reflexión que debemos realizar cuando es momento de decidir es, quién debe decidir y por qué. Esto quiere decir que todas y todos en la organización debemos tener claro por qué una persona decide sobre ciertos asuntos, y cuáles son las atribuciones que como grupo se le han otorgado que le hace más apropiada o apropiado para tomar esa decisión. Durante la reflexión podemos darnos cuenta que quizá es una decisión que deba tomarse entre todo el grupo y no sólo por una persona.



# PIRÁMIDE DE LA PARTICIPACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Transversalización  
de la perspectiva  
de género



## Decidir

- Establecer criterios claros:
- ▶ Sobre cómo se tomará la decisión.
  - ▶ Sobre quién decidirá.

## Hacer propuestas

- ▶ Considerar intereses y perspectivas de las y los participantes. Mujeres, hombres, técnicas(os), operativas(os), administradoras(es).

## Ser consultada(o)

- ▶ En espacios o momentos que consideren las necesidades de cada género. Autolimitación, pena o miedo, cuidado de las hijas e hijos, trabajo.

## Acceder a la información

- ▶ De acuerdo a las capacidades de las personas: si saben leer y escribir, si pueden ver y escuchar.

Escribe tus ideas:

Debido a que existen distintas formas de tomar decisiones dentro de las organizaciones, y recordando que la presencia de mujeres en un grupo no garantiza que nuestras necesidades sean tomadas en cuenta o que expresemos nuestra opinión con toda la confianza por las autolimitaciones que tenemos, es necesario entender cómo tomamos decisiones en nuestras organizaciones. Esto nos ayudará también a generar estrategias de equidad para incrementar la participación de las mujeres, por ello, para la elaboración de este Manual hemos identificado por lo menos 4 tipos de toma de decisiones: la mayoría o votación, el consenso, el consentimiento y el consejo. Enseguida explicamos en qué consiste cada una, así como sus ventajas y desventajas:

Tipo	¿Qué es?	Ventajas	Desventajas
Mayoría /votación	Es cuando tomamos una decisión contando los votos por una u otra opción, por ejemplo, las elecciones presidenciales	Es rápida y comúnmente las personas están familiarizadas con esta forma de tomar decisiones	Deja de considerar la opinión de quienes votaron la opción no ganadora y puede generar una sensación de "no representatividad"
Consenso	Elección de la opción con la cual todas las personas estamos de acuerdo; no avanzamos de tema hasta que todos y todas coincidimos	Garantiza que todas las personas están de acuerdo con la opción elegida	Si son grupos numerosos o con intereses muy diferentes, el proceso puede ser muy largo y desgastante
Consentimiento	Es cuando alguien elabora una propuesta y se consulta a las personas participantes si tienen una objeción (no estén de acuerdo con algo). En caso de que existan objeciones, se trabajará la propuesta entre las personas objetantes y el proponente hasta que todas las partes estén satisfechas; si alguna de ellas no pone de su parte, se desecha la propuesta y se inicia de nuevo	Garantiza que todas las personas están de acuerdo con la opción elegida y obliga a quienes objetan a proponer y no sólo "quejarse"	Preferentemente se requiere de alguien que medie el proceso, y que las personas involucradas conozcan el proceso

Consejo

Proceso mediante el cual una persona toma una decisión después de preguntar la opinión de otros y otras sobre el tema a tratar, así como a aquellas personas que serán directamente afectadas por la decisión

Promueve el empoderamiento de las personas, así como el responsabilizarse por sus acciones.  
Promueve el reconocimiento entre pares al ser consultados y reconocidos como expertos en algún tema, y fortalece la confianza con aquellas personas que son consultadas porque serán afectadas por la decisión

En el caso de una organización, se requiere cierto grado de autonomía y confianza entre las personas para que tanto quienes están en roles directivos como operativos puedan tomar decisiones

## Actividad: Cómo participan hombres y mujeres en mi organización

**Objetivo:** Reflexionar sobre las formas de participación y toma de decisiones utilizando la Pirámide de la participación con perspectiva de género.

**Dinámica:** En grupo.

**Material extra:** Impresión o proyección de la Pirámide de la participación con perspectiva de género, etiquetas circulares de colores, rotafolio, marcadores, lápices y hojas de reuso.

**Duración:** 90 minutos.

**Instrucciones:** El o la facilitadora explicará la Pirámide de la participación con perspectiva de género y los distintos tipos de toma de decisión.

Posteriormente, entregará a las y los participantes una etiqueta circular de dos colores distintos -uno para mujeres y otro para hombres-, y pedirá que peguen la etiqueta en la Pirámide de acuerdo a cómo participan mujeres y hombres en su organización.

En otro rotafolio, el o la facilitadora pondrá los diferentes tipos de toma de decisiones y entregará etiquetas de otro color a las y los participantes; posteriormente, pedirá que marquen los tipos de decisión que observan en sus organizaciones. Las y los participantes pueden elegir más de un tipo de decisión.

Enseguida, las y los participantes formarán parejas para que compartan sus reflexiones sobre las respuestas que dieron, sobre el panorama general de la diferencia de la participación entre mujeres y hombres, así como de los tipos de decisión, con lo cual generarán nuevas ideas o definirán conclusiones.

Posteriormente, cada pareja se juntará con otra para formar un equipo de 4 personas y compartirán las ideas generadas. El o la facilitadora fomentará la reflexión preguntando cuál es una idea destacada en su conversación. La intención es que las y los participantes observen las similitudes y diferencias de sus opiniones.

Si hay tiempo, el o la facilitadora pedirá que se encuentren los cuartetos para formar equipos de 8 personas; de lo contrario, después de trabajar por cuartetos, pasarán a la plenaria formando un círculo donde el o la facilitadora dará la palabra a 3 o 4 personas para que compartan sus reflexiones sobre lo que han escuchado y sobre cuáles son los retos que ven para equilibrar la participación entre mujeres, hombres y jóvenes.

**Enseguida, el o la facilitadora dará un minuto para que cada participante piense y escriba sus reflexiones acerca de lo que acaban de discutir. Algunas preguntas guía pueden ser:**

- ¿Y ahora qué hacer en lo personal?
- ¿Qué acciones son importantes tomar?
- ¿Qué cosas podemos hacer como organización para equilibrar la participación entre mujeres, hombres y jóvenes?

Una vez que las y los participantes tuvieron tiempo para escribir, el o la facilitadora formará equipos pequeños (de 3 o 4 personas) para discutir las acciones que cada quién identificó.

Nuevamente y en plenaria, los y las participantes compartirán sus reflexiones mientras el o la facilitadora las recopila en un rotafolio a la vista de todas y todos.

Finalmente, el o la facilitadora felicitará al grupo por las acciones identificadas y les invita a tomar una o dos de ellas para incorporarlas a su dinámica cotidiana dentro de la organizaciones que participen.

## 5.5. La comunidad: fajina por la equidad

En muchas partes del mundo, entre el 2010 y 2020 la lucha por la igualdad ha cobrado dimensiones nunca antes vistas y se ha tomado nuevos sentidos comunes: a las mujeres no se imponen normas o roles sobre sus cuerpos, no se les acosa, no se les viola, no se les pega y no se les mata.

Debido a lo anterior, en el ámbito público, algunos gobiernos nacionales cuentan con más mujeres secretarías de Estado que hombres, hay series de televisión protagonizadas por mujeres y marchas de miles de mujeres hasta en los países más conservadores.

Mientras tanto, como exploramos en el capítulo 2 de éste manual, en muchas localidades y municipios las mujeres seguimos enfrentando retos como la discriminación (especialmente si somos indígenas o con otra orientación sexual), no podemos ser dueñas de propiedades o de la tierra, hay rezago educativo y desconocimiento para la gestión de proyectos y experimentamos dependencia económica de nuestras parejas o familias.

Se nos sigue encajonando en roles de cuidadoras y trabajadoras del hogar con dobles o triples jornadas, y no tenemos oportunidad de involucrarnos en actividades comunitarias, lo que nos impide aprender, opinar y decidir sobre lo que sucede en los ámbitos públicos o comunitarios, y que contemos con menos experiencia, puede generar a las mujeres temor por recibir críticas sobre nuestra participación y trabajo.



En México existe un caso muy interesante de participación de las mujeres en la comunidad. Se trata de las integrantes del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN), en Chiapas, quienes desde la década de los noventa se involucraron en cargos públicos. Independientemente de la opinión que cada quien tengamos sobre el objetivo y actividades del EZLN, destacamos este caso porque las compañeras zapatistas se han dedicado a reflexionar sobre los retos que enfrentaron para participar en cargos públicos. Les compartimos un fragmento de un texto elaborado por ellas al respecto:

*"Dentro de los trabajos que hemos venido realizando, conforme el paso del tiempo, fuimos encontrando dificultades que no nos dejaban realizar los trabajos en la lucha. En algunos pueblos no había o no hay el apoyo moral que algunas o muchas de nosotras, como mujeres que apenas estamos participando o tomando un cargo, necesitamos, mucho más si nos sentimos incapaces de ejercer el trabajo que nos toma. Otra dificultad es el temor de equivocarnos en los trabajos que nos toca desempeñar o el miedo de que los compañeros se burlen de nuestra participación, cuando por supuesto que todos empezamos desde abajo(...).*

*En los pueblos hay compañeras que no saben leer ni escribir pero sí se animan a tomar el cargo en compañía de otra compañera que sí sepa, como quien dice su secretaria, para que ella anote y la compañera lo poco que logré grabar en su mente con eso ayuda a la que escribió(...).*

*En el equipo que salió hay varias compañeras y una de ellas no sabe leer y escribir pero va a venir a participar cuando le toque su tema. Ella dice que no va a dar pena porque está aprendiendo y se apoya con sus hijos que saben leer y con su esposo, con su apunte que le dieron, ahí se está grabando lo que va a decir, porque también lo está viviendo en el pueblo. Es así como estamos dando ese paso en el pueblo. También estamos viendo que no estamos decaídas porque nos estamos levantando entre unos y otras."*

*Nabil, Integrante del Consejo Autónomo MAREZ Tierra y Libertad*



En Yucatán hablamos de fajina cuando en la comunidad nos organizamos para realizar en conjunto trabajos que son indispensables para el bienestar de todas y todos. La fajina es una obligación y una responsabilidad frente al colectivo. Así, las acciones para lograr la equidad de género tienen que ser uno de esos trabajos que se realizan en equipo, con la conciencia de que no son para beneficio para una o uno mismo, sino para todo el pueblo.

El ámbito comunitario puede ser un espacio de equidad cuando:

- Las decisiones colectivas (asamblea) se toman con representación de las mujeres y perspectiva de género
- Las autoridades reconocen los problemas y necesidades de mujeres y toman medidas para ayudar a solventarlos
- La comunidad reconoce, cuida y defiende a todas y todos sus miembros
- La comunidad es un espacio seguro para todas y todos sus integrantes
- La comunidad garantiza por igual el acceso a todas y todos los servicios
- La comunidad visibiliza, reprueba y castiga la violencia de género
- Se promueve la creación de comités mixtos -hombres y mujeres- ya sea para ecoturismo, apicultura y vigilancia, o la creación de comités exclusivos de mujeres u hombres que puedan generar mayor confianza y entendimiento entre géneros para después representar los intereses de cada grupo con la asamblea

## Actividad. CREA



**Objetivo:** Identificar acciones a realizar como comunidad para promover la equidad entre mujeres y hombres

**Dinámica:** En grupo.

**Material extra:** Impresión de esquema CREA, rotafolios, lápices, marcadores y/o plumones y hojas de reuso.

**Duración:** 90 minutos.

**Instrucciones:** Antes de esta actividad recomendamos realizar alguna dinámica del módulo 3, que permitirá a las y los participantes reconocer los mandatos de género. También recomendamos la actividad Mapeando nuestros cuerpos-territorios (5.2.).

Viendo el mapa, y en plenaria, el o la facilitadora abrirá espacio para 2 o 3 intervenciones tomando como guía las siguientes preguntas:

- ¿Qué espacios parecen ser exclusivos de hombres y cuáles de mujeres?
- ¿Dónde se concentran las categorías trabajo, familia, actividades domésticas y autocuidado?



De forma individual, las y los participantes reflexionarán y escribirán o dibujarán sus respuestas a los siguientes 4 grupos de preguntas:

**C**

**¿Cuán diversos (diferentes) somos como comunidad?, ¿qué tan marcadas o evidentes (claras) son esas diferencias en edad, género y lugares de nacimiento?**

**R**

**¿Qué tan importante es que trabajemos juntas y juntos toda la comunidad?, ¿cuán claro es nuestro propósito como comunidad?**

**E**

**¿Qué tan bien estamos sintonizados las unas con los otros?, ¿qué tanto conversamos y escuchamos por igual a nuestros vecinos y vecinas?, ¿qué tanto conocemos cuáles son las necesidades de las mujeres, jóvenes, niñas y niños?**

**A**

**¿Cuánto actuamos juntos y juntas como comunidad?, ¿qué tanto se involucra en las actividades comunitarias a mujeres, hombres, jóvenes, niñas, niños y personas mayores?**

De acuerdo a las respuestas, el o la facilitadora pedirá que los y las participantes se ubiquen en el siguiente esquema utilizando etiquetas de un mismo color (por ejemplo, rojo). No es necesario que respondan ni se ubiquen en todas las direcciones.

Enseguida, los y las participantes formarán parejas para conversar sobre sus respuestas, luego cada pareja busca a otra para formar equipos de 4 y discutirán sobre sus ubicaciones buscando consensos y diferencias. En estos grupos identificarán los puntos que más les llamen la atención. Algunos ejemplos que puede compartir el o la facilitadora son:

Alta escucha + baja acción = nos llevamos bien pero logramos poco.

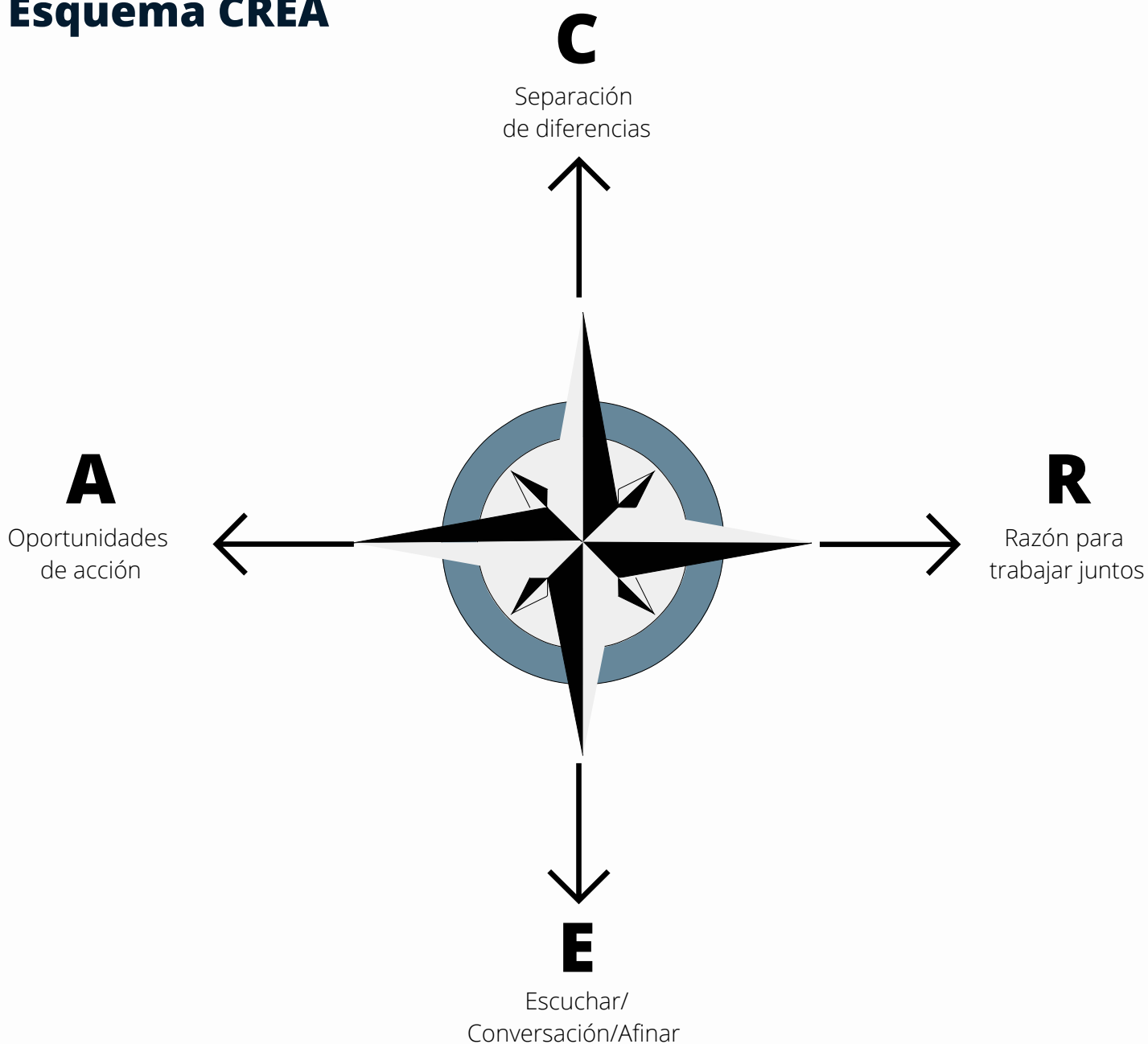
Alta acción + baja escucha = las actividades de la comunidad no necesariamente incluyen todos los intereses.

Alta escucha + alta separación + razón para trabajar juntas = hay gran diversidad de personas en la comunidad y nos conocemos, pero no hemos logrado identificar cosas en común.

En plenaria, el o la facilitadora preguntará ¿qué primeros pasos podemos dar ahora? Podría ser, por ejemplo, enviar esta información a la asamblea, o bien apoyarse de alguna organización o universidad que trabaje en la comunidad.

Dependiendo del tamaño del grupo, el o la facilitadora volverá a formar grupos pequeños para realizar una lluvia de ideas sobre los pasos a seguir para impulsar algunos puntos que requieran atención.

## Esquema CREA



## 6. ¿Cómo aplicar la perspectiva de género en el trabajo colectivo?

La perspectiva de género es como ponerse unos lentes que nos permiten ver, diferenciar y reconocer las prácticas, roles y responsabilidades que la sociedad asigna a cada género. Nos ayuda a ver las diferencias entre mujeres, hombres y otras identidades, así como las desigualdades derivadas de las diferencias. Además, la perspectiva de género hace evidente que durante mucho tiempo a las mujeres nos han visto como inferiores a los hombres, y plantea que es necesario construir formas de compartir el poder entre todas y todos para transformar las desigualdades y crear así sociedades más justas y equitativas.

Esta nueva mirada nos permite reconocer nuestras limitaciones y oportunidades de acuerdo a nuestro género, así como las de las personas que nos rodean. Por eso es importante para el trabajo colectivo, ya que nos ayuda a ver la diversidad de enfoques, ideas y personas con las que trabajamos, y entender que tanto los problemas a los que se enfrenta la organización, así como las amenazas externas, afectarán de forma distinta a mujeres y hombres. Al tener en cuenta la perspectiva de género facilitamos que surja empatía con las y los demás, y reconocemos plenamente tanto sus necesidades como sus derechos.

En este capítulo revisaremos las distintas fases que implica el trabajo colectivo -diagnóstico y planificación, indicadores y monitoreo y evaluación- y daremos algunas estrategias para fomentar la equidad de forma transversal.<sup>7</sup> Creemos que esta es una manera concreta de incluir la perspectiva de género en las organizaciones, y que además nos ayuda a documentar aquello que funciona y lo que no, para después transformarlo en aprendizajes significativos. De igual forma, puede servir para dialogar y compartir con otras instituciones y organismos, como el PPD.

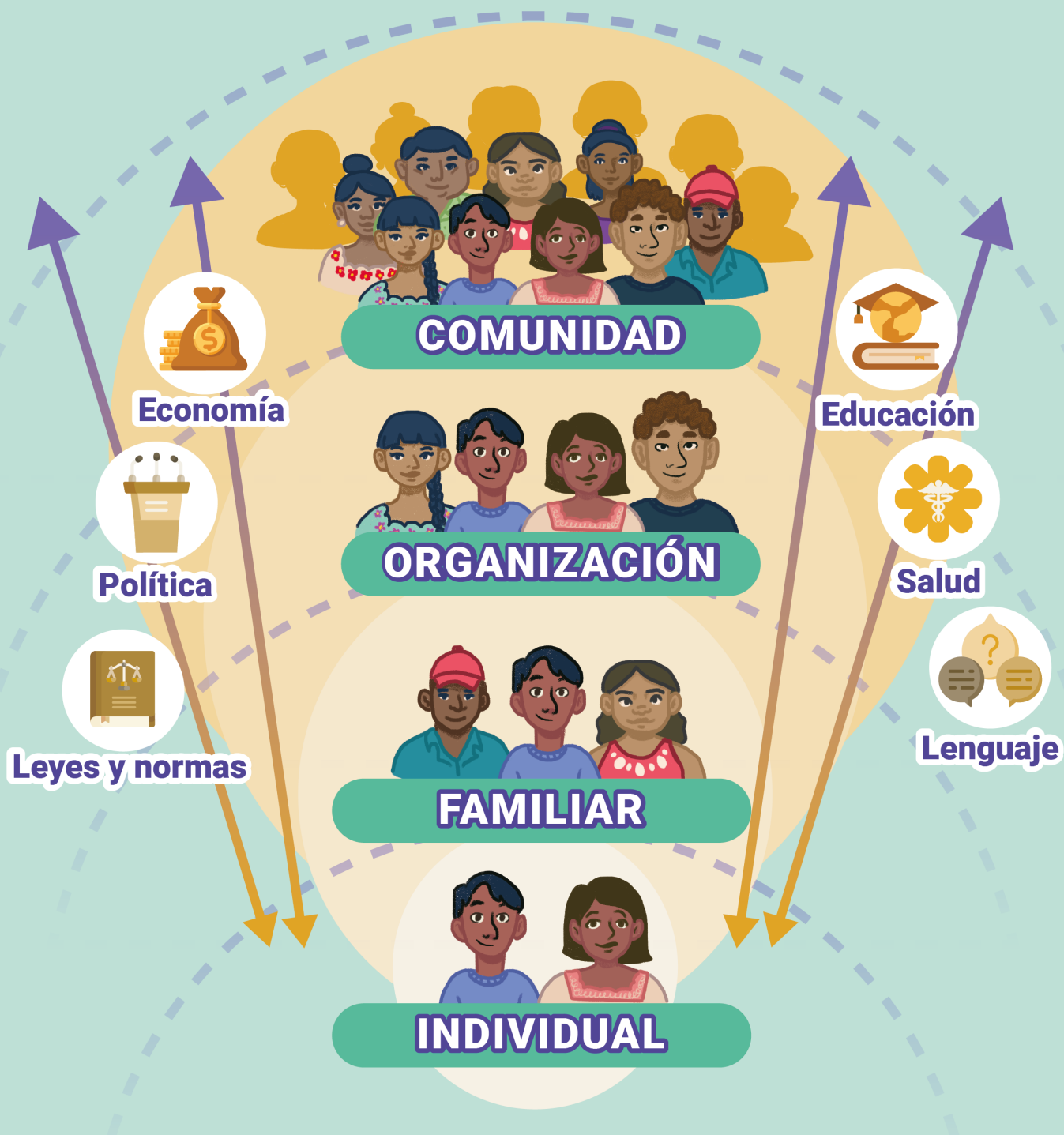
### 6.1. Apuntes iniciales. ¿Qué debemos considerar?

Al inicio de este Manual hicimos énfasis en la necesidad de transversalizar la perspectiva de género, esto significa que debemos reconocer que el espacio colectivo de la organización o de un proyecto, así como las relaciones entre sus integrantes, están influidos por las relaciones de las familias y por la forma en que se organiza la comunidad.

Por lo tanto, es necesario generar acciones a estos distintos niveles para ver cambios reales en la forma que se relacionan los géneros y, sobre todo, que estos cambios se mantengan. De la misma forma, es necesario vincular el trabajo diario que hacemos en nuestros proyectos con otros ámbitos, como la educación, la salud, la política, las leyes, normas y el lenguaje.

7. Un documento importante para que las organizaciones revisen respecto a este tema es: Recomendaciones para la inclusión de enfoque de género en los proyectos del PPD-Fase Operativa 7.

# ÁMBITOS Y ESCALAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



En el trabajo con mujeres, la transversalización de la perspectiva de género nos invita a incluir sus necesidades, así como la de los jóvenes, e ir más allá de reconocer las necesidades inmediatas y básicas; hace necesario generar acciones que permitan a las mujeres potenciar sus capacidades y lograr sus metas y anhelos. En el trabajo colectivo, nos invita a repensar y replantear nuestras necesidades prioritarias y las formas en que las satisfacemos

Por otro lado, en el trabajo colectivo con hombres resulta fundamental invitarles a que valoren el trabajo de mujeres y jóvenes, así como a reflexionar sobre cómo reproducen los roles de género al interior de las organizaciones, considerando cómo éstos podrían cambiar hacia esquemas donde todo el trabajo sea reconocido.

Algunos puntos prácticos que las organizaciones pueden incorporar en su trabajo cotidiano para transversalizar la perspectiva de género son:

Procurar la presencia igualitaria de hombres y mujeres en las distintas áreas de trabajo

Identificar problemáticas y necesidades diferentes de hombres y mujeres

Identificar cómo afectan de forma diferente los problemas a hombres y mujeres

Identificar capacidades y recursos diferentes de hombres y mujeres para realizar el trabajo y para afrontar diversas problemáticas

Planificar y desarrollar estrategias de acción para atender las problemáticas y necesidades de hombres y mujeres en la organización

Saber cómo avanzamos con nuestras acciones para incluir la perspectiva de género

Saber cómo nuestras acciones ayudan a combatir la desigualdad de género en el trabajo (o en otros ámbitos)

Incluir beneficios tanto para mujeres como para hombres

En la medida de lo posible, formular proyectos que transformen o al menos cuestionen la división sexual del trabajo

Impulsar la participación efectiva de las mujeres y jóvenes promoviendo espacios exclusivos para ellas, donde puedan conversar en confianza y dotarse de capacidades de comunicación social

Promover talleres de masculinidad dirigidos a los hombres, donde puedan reflexionar sobre lo que han aprendido que deben ser, pero además puedan cuestionarse nuevas formas de relacionarse con ellos mismos y las personas a su alrededor.  
Abordamos con mayor profundidad este tema en capítulo 7.

## 6.2. Diagnóstico y planificación. ¿Dónde estamos y qué nos gustaría lograr?

Como vimos en el tema 2.4 ¿Por qué las mujeres y los hombres no participan siempre igual o de la misma forma?, las estrategias para transversalizar la perspectiva de género pueden darse en distintos ámbitos, como en la familia o en las decisiones propias. Una organización que quiera generar este tipo de estrategias debe considerarlas desde el inicio de los proyectos y como parte de las actividades constantes que llevarán a cabo. Este será un trabajo constante y no veremos resultados o de un día para otro, pero son necesarios.

Las organizaciones que decidieron generar estrategias para la equidad de género de manera transversal, pueden comenzar este camino realizando un diagnóstico para conocer cómo son las relaciones de género en las comunidades con las que trabajan, o bien en la misma organización. Los diagnósticos son clave para tomar la decisión de incluir la perspectiva de género, y deben permitir que identifiquemos las problemáticas que enfrentan mujeres y hombres, así como sus causas.

Una vez que contamos con el diagnóstico inicial, es importante priorizar las acciones a realizar, planificarlas y asignarles tiempos y presupuestos específicos. Es fundamental que en la planeación distribuyamos de forma equitativa las tareas entre las personas de la organización, que no reproduzcamos los roles de género y que consideremos la distribución justa y equitativa de los beneficios. Dado que el reconocimiento de que la equidad de género es cada vez más urgente de accionar, muchos financiadores y donantes incluyen presupuesto para este tipo de actividades, e incluso hay convocatorias específicas a través de las cuales es posible tocar el tema. En concreto, la planeación es una fase fundamental que nos permite plantear acciones concretas hacia la equidad, además de asignarles tiempos y recursos.

A continuación, proponemos un ejercicio para realizar el diagnóstico y otro para la planificación de actividades:



## Actividad: Inquietudes y oportunidades



**Objetivo:** Realizar un diagnóstico sobre los problemas que les inquietan en torno a la equidad entre mujeres y hombres dentro de la organización o la comunidad, y las oportunidades de cambio que identifican.

**Dinámica:** Grupal

**Material extra:** Tarjetas adheribles de colores, rotafolio, lápices, plumones, etiquetas circulares de colores.

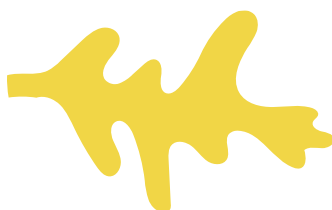
**Duración:** 30 a 60 minutos.

**Instrucciones:** Quien facilite la dinámica explicará el objetivo de la actividad y entregará a cada participante varias tarjetas adheribles de dos colores. En una de las tarjetas escribirán las inquietudes, es decir, aquellas cosas que les preocupan o problemas que identifiquen sobre cómo se relacionan hombres y mujeres, y los roles que cada uno tiene en la organización o en la comunidad; en el otro color, escribirán las oportunidades, es decir, aquellas cosas que vean como ventaja para cambiar las relaciones entre mujeres y hombres.

Conforme terminen las y los participantes, deberán pegar sus tarjetas adheribles en una pared o rotafolio donde previamente quien facilite la dinámica deberá delimitar un espacio para las inquietudes y otro para las oportunidades. Al momento de que las y los participantes pasen a pegar sus tarjetas, deberán leer las que el resto de participantes han escrito, y si identifican algo similar, pegarán su tarjeta cerca para ir agrupando las ideas.

Ya que todas y todos quienes participan en la dinámica pegaron sus tarjetas, el o la facilitadora leerá los mensajes expresados.

Enseguida, quien facilite la dinámica entregará cuatro etiquetas de circulares de colores a cada participante y se pedirá que elijan cuatro oportunidades o inquietudes que les parezcan más urgentes de atender y, en plenaria, abrirá el espacio para escuchar algunas reflexiones finales del ejercicio.



## Actividad: Abriendo paso a la planeación e innovación



**Objetivo:** Construir colectivamente un diagnóstico y plan de acción sobre los primeros pasos que la organización puede dar hacia la equidad en su trabajo cotidiano

**Dinámica:** Grupal

**Material extra:** No

**Duración:** 60 minutos.

**Instrucciones:** Quien facilite la dinámica explicará el proceso de 3 pasos en los que consta el ejercicio:

1. Haremos una lista de todo lo que podemos hacer para asegurarnos de lograr “el peor resultado imaginable”, en donde no logramos incorporar la perspectiva de género a nuestro trabajo, teniendo como resultado situaciones como:

- Desigualdad de género
- Doble o triple jornada laboral para las mujeres
- Agresión y violencia
- No se aprovechan todos los recursos del bosque
- No se generan los ingresos que se podrían para las familias

2. Revisaremos esta lista punto por punto y nos preguntaremos ¿Hay algo que estamos haciendo actualmente que de alguna forma se parezca a alguno de estos puntos?

Es fundamental ser honestas y honestos para hacer una segunda lista de todas las actividades, programas y procedimientos que están dando resultados contraproducentes.

3. Revisaremos los elementos de la segunda lista y decidiremos qué primeros pasos nos ayudarán a detener lo que sabemos que genera resultados indeseables. Estas acciones pueden estar dirigidas al trabajo hacia el interior de la organización, pero también es posible pensar en acciones que permean a otros ámbitos, como el personal, familiar o comunitario.

Es importante diferenciar los siguientes pasos entre cosas que podemos hacer mañana, el próximo mes y durante los siguientes tres meses. Esto nos ayudará a calendarizar y asignar responsables para dar seguimiento a las ideas.

Este ejercicio se puede trabajar en equipos de 4 a 7 personas, mixtos o dividiendo entre mujeres, jóvenes y hombres, para que cada equipo construya su primera y segunda lista, y posteriormente compartan sus resultados y entre todo el grupo decidan los siguientes pasos.



## 6.3. Indicadores. ¿Cómo ajustamos la ruta?

Una vez que la organización se ha comprometido con la transversalización de la perspectiva de género, ha realizado un diagnóstico para conocer la situación de mujeres y hombres, y ha decidido qué acciones llevará a cabo primero, es conveniente que cuente con referentes que le permitan conocer si las acciones están funcionando o hay algo que deba ajustarse, tomar decisiones y que nos permita mostrar los avances y resultados obtenidos. Una forma de contar con esos referentes es diseñar indicadores.

Un indicador es, en términos muy simples, una señal de algo. Por ejemplo, un letrero con el nombre de una comunidad en la carretera es un indicador de qué camino debemos tomar para llegar o a qué distancia nos encontramos. También es un valor que nos da información sobre el estado de una cosa, por ejemplo, cuando sospechamos que alguien está enfermo y utilizamos un termómetro para tomar la temperatura o tocamos su frente para ver si se siente más caliente que nuestra mano, tenemos un indicador. Si medimos un indicador a lo largo del tiempo, nos ayudará a saber las tendencias o comportamientos en el tiempo; esto lo hacen mucho las personas que estudian el clima, y es así como ahora sabemos que el cambio climático existe y qué medidas podemos utilizar para mitigarlo. Un indicador también nos ayuda a aterrizar de forma numérica nuestras metas y objetivos en el tiempo, y esto ayuda a guiar las acciones de un proyecto.

### ¿Cómo elegir indicadores apropiados?

- Específicos: debe estar alineado a los objetivos que nos planteamos y diferentes personas serían capaces de obtener la misma medición
- Medibles: es posible medirlo de forma cuantitativa o cualitativa
- Alcanzables: Contamos con las capacidades y equipo necesario para medirlo en el tiempo que pensamos.
- Realistas: Está directamente relacionado con el problema y no tiene que ser muy ambicioso
- Acotados en el tiempo: tiempo en el que pretendemos lograrlo / acotado a los tiempos del proyecto

Nota: En inglés esta metodología para establecer indicadores se conoce como "SMART" o "inteligente": Specific (específico), Measurable (medible), Achievable (alcanzable), Realistic (realista) y Time-related (acotado en el tiempo). Es la misma que utiliza el PPD y el GEF para establecer sus propios indicadores.

### ¿Por ejemplo:

Porcentaje de mujeres en la organización que obtienen

**Medible y realista**

créditos para empresas relacionadas con la pesca

**Específico y alcanzable**

en el cuarto trimestre del proyecto

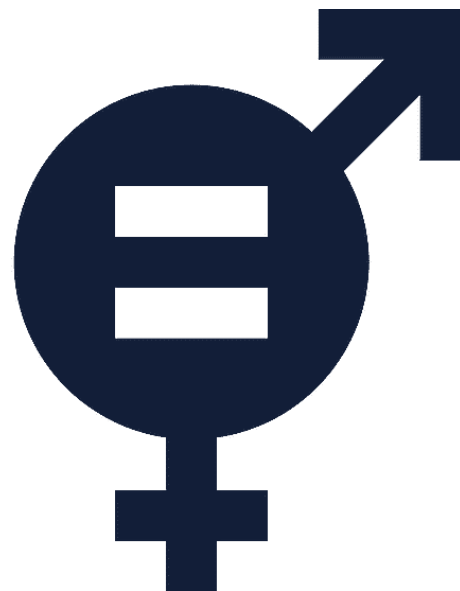
**Acotado en el tiempo**

Es posible medir el porcentaje de mujeres en la organización si conocemos el total de personas en la misma, por lo tanto, es medible y realista. Los créditos para empresas relacionados con la pesca es específico, puesto que buscamos la participación protagónica de mujeres en ámbitos tradicionalmente dominados por hombres; es alcanzable, asumiendo que la organización tiene la capacidad de gestión ante empresas bancarias; y se acota al cuarto trimestre del proyecto sabiendo que puede ser un proceso que tome cierto tiempo.

Cada organización puede definir los mejores indicadores para obtener información sobre las condiciones o situaciones que afectan de forma diferente a hombres y mujeres, así como los cambios en sus condiciones de vida. Esto permite hacer visible si existe equidad o inequidad entre hombres, mujeres y jóvenes, y dónde y cómo varían en el tiempo para saber si nuestras acciones están funcionando. A esto se le llama indicadores género-sensibles, y en un proyecto nos ayudan a mostrar y señalar los cambios en mujeres y hombres, así como sus relaciones.

Cuando construyamos indicadores género-sensibles para saber si nuestras estrategias están funcionando, estos indicadores deberán:

- Revelar en qué medida mujeres y hombres participan en proyectos y las razones de sus ausencias.
- Reflejar en qué medida se han tomado en cuenta las necesidades de mujeres hombres y las acciones responden a dichas necesidades.
- Mostrar si la discriminación se trata o se ignora.
- Ayudar a conocer cómo afecta nuestro proyecto a los roles de género, es decir, que ayude a cambiar los roles de género.



Además de que estos indicadores nos ayudan como una brújula para guiar el trabajo interno de la organización, nos sirven para reportar a nuestros donantes o posibles financiadores los resultados que hemos logrado. El PPD, por ejemplo, solicita como requisito del proyecto que establezcamos indicadores género-sensibles. A continuación encontrarán una lista de varios indicadores organizados por tema<sup>8</sup> que pueden servir como guía para tomar y adaptar a nuestras actividades. Hay que tomar en cuenta que ninguno de los indicadores está acotado en el tiempo, ya que eso dependerá de las condiciones y posibilidades específicas de cada proyecto y organización.

Tema	Indicadores
Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de mujeres y hombres que asisten a las capacitaciones</li> <li>• Porcentaje de hombres que acuden a talleres sobre masculinidad</li> <li>• Número de mujeres que expresan su opinión en público en asambleas comunitarias o reuniones</li> <li>• Número de mujeres que manifiesten su satisfacción por expresar su opinión en público en las asambleas o reuniones</li> <li>• Número de mujeres consultadas sobre los obstáculos para asistir a las capacitaciones</li> <li>• Número de horas que dedican los hombres de la organización a trabajos de cuidados</li> <li>• Número de horas que dedican las mujeres de la organización a trabajos de cuidados</li> </ul>
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres que manifiestan su deseo de formar parte de algún comité comunitario o cargo público en la comunidad</li> <li>• Porcentaje de mujeres que han ocupado cargos de presidencia o secretariado en la organización</li> <li>• Porcentaje de hombres que han ocupado cargos en la tesorería de la organización</li> <li>• Número de mujeres propietarias o co-propietarias de infraestructura o herramientas para el trabajo en sus organizaciones</li> </ul>

8. Estos indicadores están alineados al *Plan de Acción de Género del Programa de Pequeñas Donaciones en su Fase Operativa 7*.

Uso y acceso  
de los  
recursos

- Número de planes de manejo -forestales, ejidales, comunitarios- que incluyen actividades para mujeres y jóvenes (por ejemplo: productos no maderables, plantas medicinales, cestería)
- Número de mujeres en la organización que tienen parcelas propias
- Número de mujeres dueñas o a cargo de cafetales o cacaotales
- Porcentaje de mujeres que son dueñas de estanques para acuacultura
- Porcentaje del presupuesto del proyecto asignado a actividades relacionadas a los cultivos de patio y las especies de valor para las mujeres (incluyendo productos agrícolas y no maderables del bosque, vida silvestre, plantas medicinales y fibras)
- Ingresos percibidos por mujeres y jóvenes por actividades relacionadas con los recursos naturales (por ejemplo: milpa, huertos de traspatio, miel, pesca)

Tecnologías  
renovables y  
eficiencia  
energética

- Porcentaje de mujeres y hombres consultados sobre sus necesidades energéticas para elaborar el proyecto
- Número de talleres de diagnóstico para identificar necesidades energéticas de mujeres y hombres realizados para elaborar el proyecto
- Número de mujeres beneficiadas por el uso de tecnologías renovables y/o energéticamente eficientes (por ejemplo: molinos de maíz que funcionen con energía solar, estufas ahorradoras de leña, bicimáquinas para lavar o sacar agua de pozo)
- Incremento en el número de mujeres que administran proyectos de tecnologías renovables y eficiencia energética

Alianzas<sup>9</sup>

- Número de organizaciones en la alianza que cuentan con diagnóstico de necesidades para mujeres y hombres
- Número de organizaciones en la alianza que son lideradas o integradas por mujeres
- Número de organizaciones en la alianza que cuentan con un protocolo de género y/o para atención a la violencia contra las mujeres
- Número de horas de capacitación recibida por la organización o alguno de sus integrantes

9. Estos indicadores sólo aplican para organizaciones que trabajan en alianza con otras organizaciones.

<p>Intercambio de experiencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres en la organización que han asistido a intercambios de experiencias exclusivos de mujeres</li> <li>• Porcentaje de hombres y mujeres que hayan asistido a intercambios de experiencias mixtos</li> </ul>
<p>Cadenas de valor</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de mujeres y/o jóvenes que participan en el almacenamiento o recepción de materias primas o materiales</li> <li>• Porcentaje de mujeres y/o jóvenes que participan en actividades de la línea de producción</li> <li>• Porcentaje de mujeres y/o jóvenes que participan en actividades de distribución de los productos</li> <li>• Porcentaje de mujeres y/o jóvenes que participan en las actividades de venta y promoción de los productos</li> <li>• Porcentaje de mujeres y/o jóvenes que participan en actividades de atención al cliente (por ejemplo: seguimiento con el cliente, encuestas de satisfacción)</li> </ul>
<p>Acompañamiento empresarial</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de horas de asesoría en temas empresariales recibidas por mujeres de la organización</li> <li>• Número de capacitaciones en temas empresariales tomadas por mujeres de la organización</li> </ul>



## 6.4. Monitoreo y evaluación. ¿Cómo aprendemos del camino recorrido?

El monitoreo y la evaluación son parte de un proceso continuo y sistemático que mide el progreso y los cambios causados por la ejecución de un conjunto de actividades en un periodo de tiempo, tomando como referencia los indicadores determinados previamente. Esto quiere decir que el monitoreo nos ayuda a saber qué tanto cumplimos las metas que nos propusimos, así como el nivel de eficiencia alcanzado por la organización o proyecto.

### ¿Por qué hacer monitoreo y evaluación?

- Da la oportunidad de saber si estamos yendo por el camino que queremos
- Permite aprender de lo que hacemos y adaptarnos a las condiciones cambiantes del mundo
- Porque todas las personas en una organización tienen la capacidad de hacer monitoreo y evaluación, no es necesaria la intervención de personas externas para generar aprendizajes significativos

El monitoreo y la evaluación nos permiten aprender de las actividades que realizamos. Son la oportunidad de tomar una pausa en el camino para mirar hacia atrás y reflexionar sobre aquellas cosas que han funcionado y aquellas que no. Sin embargo, sabemos que para muchas organizaciones es difícil monitorear y evaluar por diferentes circunstancias como:

- Falta de tiempo y/o recursos económicos.
- Las personas no se apropian de sus sistemas de monitoreo y evaluación, por lo que no encuentran valor en realizarlo.
- Creen que es algo difícil y que sólo pueden realizar expertos
- Consideran que sólo la presencia de mujeres significa que hay equidad de género en nuestra organización y, como hemos visto, va mucho más allá de la paridad

Además, realizar un monitoreo y evaluación continua nos ayuda a documentar de forma clara y ordenada los cambios que nuestras actividades han tenido y comunicarlo hacia el exterior. Como veíamos con los indicadores, esto ayuda a contar la historia de nuestra organización y el impacto de nuestro trabajo a las agencias que nos financian, como el PPD, así como a otros posibles donantes.

Actualmente, para lograr la transversalización de la perspectiva de género es necesario diseñar y crear procesos significativos de monitoreo y evaluación con perspectiva de género, que permitan a las personas y organizaciones generar información verdaderamente útil.

Sabiendo que el mundo es complejo, es conveniente tener sistemas que nos permitan monitorear y evaluar en tiempo real, por ello, debemos contar con indicadores como los que analizamos en el apartado anterior, que de forma numérica nos den oportunidad de medir dichos cambios. También será importante tomar nota de otros factores que no siempre es posible registrar de forma numérica, ya que hacen referencia a cambios de actitud, prácticas y reglas o normas en personas o grupos. Esto nos habla de impactos más amplios que tienen nuestras acciones o proyectos y nos ayuda a concentrarnos no sólo en lo que hacemos, sino en enfocarnos, valorar y agradecer lo que logramos.

<b>Impacto positivo y deseado de nuestras acciones y proyectos</b>	<b>Impacto negativo y no deseado de nuestras acciones y proyectos</b>
Reta la división sexual del trabajo	Mantiene o acentúa la división sexual del trabajo
Aumenta el tiempo libre de las mujeres	Mantiene o disminuye el tiempo libre de las mujeres.
Aumenta la participación de las mujeres (cualitativa y cuantitativamente)	Disminuye o permanece igual la participación de las mujeres en la gestión del agua
Más mujeres se capacitan en cuestiones técnicas	El proyecto no capacita a mujeres en cuestiones técnicas
Existen y/o se fortalecen o aumentan el número de organizaciones activas de mujeres	No existen organizaciones activas de mujeres
La igualdad y la equidad de género es un asunto presente e importante en la vida comunitaria o de la organización	La comunidad desconoce el concepto de igualdad de género o lo considera irrelevante o perjudicial
Aumenta el número de hombres que se corresponsabilizan del trabajo doméstico	Ningún hombre o escasos hombres se corresponsabilizan del trabajo doméstico

La forma más sencilla de realizar monitoreo y evaluación es contar con una bitácora que permita registrar el resultado de los indicadores y de los cambios percibidos. A continuación proponemos un ejemplo que ustedes pueden retomar y adecuar a las necesidades de su organización y que está basado en el informe que el PPD solicita. Hacer uso de ésta bitácora facilitará que posteriormente hagamos nuestros informes y permitirá tener los insumos necesarios para el último ejercicio que proponemos en el apartado: ¿Cómo saber si las cosas están mejorando o empeorando en mi organización?

## **Ejemplo de bitácora de monitoreo**

Nombre: Miriam Rodríguez

Fecha: 8 de julio del 2021

¿Quién cambió?

El comisario ejidal en turno, que tiene alrededor de 60 años.

¿Qué cambio?

Por primera vez el comisario invitó abiertamente a que las mujeres ejidatarias compartieran su opinión en la asamblea y les cedió primero la palabra. Antes cuando las mujeres hablaban tenían incluso que ponerse de pie para que la mayoría de las personas las viera y les pusieran atención.

¿Cuándo sucedió el cambio?

En la primera asamblea ejidal que hubo este año.

¿En dónde sucedió el cambio?

En la Casa Ejidal.

¿A qué crees que se debe el cambio?

Cuando dimos el taller de equidad de género y les pedimos participar, el comisario fue medio obligado y estuvo muy callado pero le notamos atento, creo que algunas de esas ideas le sirvieron.



## **Bitácora de monitoreo**

**Instrucciones:** Llena la bitácora de monitoreo cada vez que identifiques cambios o transformaciones en los roles de género de mujeres y hombres en tu organización, esto les permitirá tener un registro al cual volver de forma rápida y sencilla cuando busquen reflexionar y compartir su trayectoria en el camino hacia la equidad. Describan la situación tomando las preguntas guía. Si es posible, responde todas de forma detallada para identificar los mayores factores posibles.  
A continuación, presentamos un ejemplo de cómo puede hacerse:

**Nombre:**

**Fecha:**

**¿Quién cambió?**

**¿Qué cambio?**

**¿Cuándo sucedió el cambio?**

**¿En dónde sucedió el cambio?**

**¿A qué crees que se debe el cambio?**

## Actividad: ¿Cómo saber si las cosas están mejorando o empeorando?



**Objetivo:** Con base en los resultados de nuestra bitácora de monitoreo y evaluación, reflexionar colectivamente acerca de lo que se puede hacer.

**Dinámica:** Grupal

**Material extra:** No

**Duración:** 60 a 90 minutos.

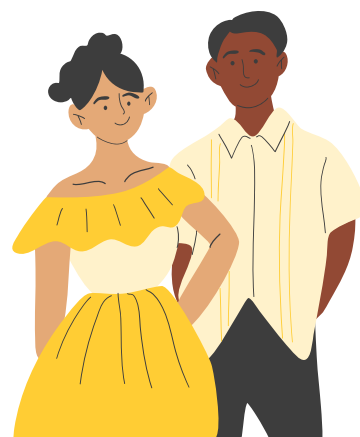
**Instrucciones:** Quien facilite la dinámica invitará a las y los participantes a realizar la dinámica tomando en cuenta que conversarán sobre qué pasó, qué cambios identificaron y qué se puede hacer ahora, considerando los resultados alcanzados y sistematizados en sus bitácoras de monitoreo y evaluación.

- Primera etapa: **¿Qué?** De manera individual y durante 1 minuto, se invita a los y las participantes a que reflexionen sobre las actividades llevadas a cabo: ¿qué pasó?, ¿qué notaste?, ¿qué hechos destacaron? Estas reflexiones serán compartidas en parejas o grupos pequeños y , posteriormente, cada pareja o grupo pequeño compartirá con todo el grupo algunos de los datos destacados.
- Segunda etapa: **¿Entonces qué?** Nuevamente, de forma individual los y las participantes trabajarán durante un minuto en responder ¿por qué es eso importante?, ¿quién cambió su comportamiento, relaciones, acciones o prácticas?, ¿cambió alguna política o regla en nuestra organización? Luego, por parejas o grupos pequeños, los y las participantes compartirán sus respuestas. Los patrones, hipótesis y conclusiones relevantes de pequeños grupos serán compartidos con todo el grupo y se recopilan en un lugar visible para el grupo.
- Tercera etapa: **¿Ahora qué?** Cada participante trabajará durante 1 minuto en las siguientes preguntas: ¿Y ahora qué?, ¿qué acciones tiene sentido que tomemos? Las y los participantes compartirán las respuestas en parejas o grupos pequeños. Posteriormente, las acciones serán compartidas con todo el grupo para discutir y recopilar. Finalmente, quien facilite la dinámica invitará a todo el grupo a complementar con acciones.

## 7. ¿Qué podemos hacer mujeres y hombres por la equidad de género?

En cada sociedad establecemos formas de ser, de vivir y de relacionarnos como hombres y mujeres, sin embargo, es más común mirar que no es parejo el trato entre mujeres y hombres, el hombre posee y ejerce el poder sobre las mujeres, al cual llamamos patriarcado. El sistema de ideas, creencias y prácticas que implica el patriarcado en el mundo ha dejado en desventaja a las mujeres, nos ha desvalorizado y reducido al espacio privado (interior de la familia), y por muchos años ha sido lo más aceptado; así es en México y en muchas de las comunidades en las que vivimos en la península de Yucatán.

Consideramos que la cultura es una construcción social que abarca las ideas, los gobiernos, las palabras, la música, las vestimentas, y hasta lo que aprendemos sobre lo que es ser hombre y el ser mujer. Estos elementos son producto de la construcción humana a largo de miles de años, pero se transforman debido a que la misma sociedad los modifica, ya sea porque algunos elementos caen en desuso o bien por la lucha de los diversos sectores que buscan cambiar las condiciones.



Mujeres y hombres podemos cambiar como personas pero también podemos modificar las formas de ser mujer y de ser hombre que se nos han impuesto socialmente. Para ello es necesario empezar por entender y cuestionarnos qué es ser mujer y qué es ser hombre, y posteriormente imaginar otras formas de serlo y poner en práctica nuevas maneras. De esta forma, la cultura que predomina poco a poco dejará de imponer roles, estereotipos y desigualdades para transitar hacia una vida más justa y lograr la anhelada equidad de género.

Al mirar el mundo con los lentes de la perspectiva de género, como explicamos al final del Capítulo 3, podemos ver de manera más clara que no hay parejura entre mujeres y hombres, pues vivimos en un mundo en el que lo masculino le gana a lo femenino, esta es razón suficiente para que mujeres y hombres trabajemos en conjunto para que esas desigualdades desaparezcan poco a poco.

¿Qué podemos hacer hombres y mujeres para lograr la equidad? Para cambiar la inequidad entre mujeres y hombres debemos participar: las mujeres, sumandonos a la reflexión y los cambios de las maneras en cómo nos pensamos como mujeres y como hombres, y asumiendo que tenemos derechos que debemos conocer, exigir y compartir con otras mujeres; los hombres, siendo parte activa en la búsqueda de la igualdad y equidad en las luchas femeninas para que nuestros derechos sean respetados y garantizados en igualdad de condiciones, pero también cuestionando al machismo y cómo les afecta a ellos mismos, a su familia, pareja y comunidades.

Hombres y mujeres somos parte integral de la sociedad, por lo tanto nuestra participación activa es necesaria para transformar la cultura que se requiere para vivir en plenitud, para que las generaciones venideras crezcan con nuevas ideas y mejores oportunidades, para que todas y todos tengamos una vida buena y digna.

En las primeras dos secciones de este capítulo reflexionaremos y haremos algunas actividades para repensar, cuestionar y transformar las formas impuestas de ser mujer y de ser hombre desde las posibilidades que ofrecen los feminismos diversos y las masculinidades diversas; en la tercera repasaremos los derechos humanos, los derechos mujeres y los de las mujeres indígenas, así como los derechos que establecen las responsabilidades que tienen los hombres para garantizar el cumplimiento de éstos. Recalcamos que los derechos igualitarios no son la única estrategia para alcanzar la equidad, pero sí son una herramienta para lograrlo, además son el producto de las luchas de muchos grupos, entre ellos los de mujeres a lo largo de décadas, y una herramienta importante para construir el mundo justo que deseamos.



## 7.1. Feminismos diversos

Antes de entrar en el tema les proponemos hacer una reflexión usando las siguientes preguntas. Recomendamos que los y las participantes anoten sus respuestas y las tengan a la mano ya que las retomaremos posteriormente.

- ¿Qué sentimos cuando escuchamos la palabra “feminismo”?
- ¿Qué sabemos sobre el feminismo?
- ¿De quién escuché lo que era el feminismo?

Al hablar sobre los feminismos diversos nos referimos a las maneras en que las mujeres decidimos vivir y nos organizamos para defender nuestros derechos.

Desde hace mucho tiempo han existido mujeres que se cuestionaron por qué era distinta su vida a la de los hombres con los que convivían; por qué ellos podían ir a la escuela y ellas no; por qué ellas no podían opinar sobre con quiénes se casarían; por qué ellas tenían que hacer todas las labores del hogar y ellos no; por qué aprendían ciertos oficios como tejer, bordar, coser, mientras que los hombres aprendían a leer y escribir.

Durante el siglo XIX, en la época de la Ilustración, hubo mujeres que además de hacerse estas preguntas comenzaron a compartir sus ideas con otras mujeres, y ya no sólo se preguntaron entre ellas, sino que lo hicieron también a los hombres dentro de sus familias, luego entre sus amistades, hasta que esas inquietudes se volvieron exigencias de respeto y de sus derechos para que no ser relegadas al espacio privado de la familia.

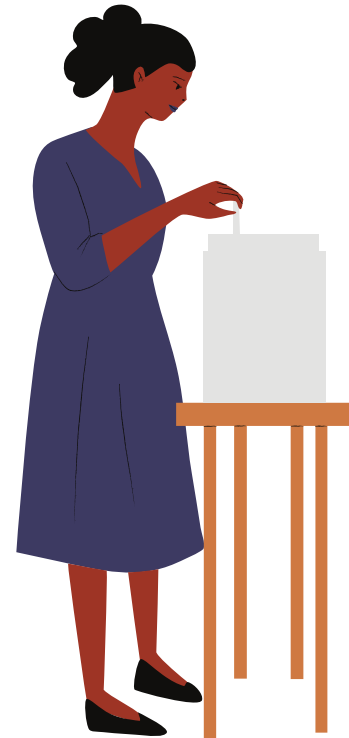
Una de las luchas que dieron esas mujeres -desde sus hogares, otras desde las calles y organizadas en grupos-, fue para que la sociedad se diera cuenta de la violencia que algunas de ellas vivían en sus casas, casi siempre provocada por sus esposos, padres, hermanos, y que se reflejaba en golpes, violaciones y hasta la muerte.



Lamentablemente pasó mucho tiempo para que las sociedades entendieran que no se trataba de un tema privado y aislado, sino algo que el gobierno debería atender y castigar. Fue en la década de 1970 cuando comenzaron a surgir programas de gobierno que protegían a las mujeres y posteriormente leyes para castigar a quienes ejercían violencia en contra ellas..

Las mujeres también lucharon por su derecho a votar. Estas manifestaciones empezaron en Estados Unidos y Europa a finales del siglo XIX, pero luego esta se extendió al resto de los países. En México fue hasta 1953 que las mujeres pudieron votar por primera vez y así lograron que se les tomara en cuenta para las decisiones que tenían que ver con lo que pasaba en su pueblo, en su estado y en su país. Primero pudieron votar, pero sus exigencias las llevaron a que también fueran tomadas en cuenta para ser elegidas y lograr cargos de elección popular.

Actualmente existen diferentes grupos que pueden nombrarse feministas, pero todos luchan por **convivir en igualdad de derechos, oportunidades y condiciones que los hombres**. Ser feminista no es odiar a los hombres o querer someterlos, lo que busca el movimiento es que todos -mujeres y hombres-, vivamos bien.



Algunas mujeres prefieren organizarse únicamente entre mujeres pues consideran que sólo ellas entienden las batallas diarias que dan para no ser violentadas; sin embargo, otras señalan que estos temas se tendrían que tratar junto con los hombres; unas más creen que sólo con leyes podremos lograr esa igualdad; otras sostienen que debe ser una lucha sin la participación del gobierno; hay quienes basan su lucha con la defensa de la vida, o sea de la naturaleza; otras desde su ser mujer diversa y el reconocimiento de sus derechos. En fin, existe una diversidad de feminismos que incluyen las diferentes maneras de ser mujer.

La lucha de las mujeres ha sido larga pero constante, y como sucede con otros acontecimientos históricos relevantes, se ha dividido en diferentes etapas. En la siguiente tabla te presentamos las tres Olas del Feminismo para que tengas una idea más clara de este importante movimiento

## Primera Ola del Feminismo

La primera expresión del feminismo Ilustrado nació durante la Revolución Francesa y las revoluciones socialistas (Finales del Siglo XVIII y primeras décadas del XIX en Europa), al observar que las libertades, los derechos y la igualdad jurídica habían sido los pilares de las revoluciones liberales del momento, pero no beneficiaron a la mujer.

Las mujeres luchaban por el derecho a la igualdad jurídica y por leyes que les permitieran participar en otros oficios que no fueran meramente domésticos.

## Segunda Ola del Feminismo

Inició con el feminismo liberal sufragista (finales del XIX en Estados Unidos y Europa). Las mujeres empezaron a luchar por su derecho al voto y derecho a la educación.

Por otro lado, reclamaban igualdad de derechos civiles y deseaban compartir con el hombre la patria potestad de los hijos. Además de ello, buscaron la igualdad salarial, poniendo hincapié en los valores de igualdad y los valores democráticos.

## Tercera Ola del Feminismo

El feminismo contemporáneo nació a raíz de las revoluciones culturales de la década de 1960 y perdura hasta la actualidad.

Una de sus premisas fue la disolución de la estructura que la misma sociedad reproduce y ayuda a que sigan existiendo las desigualdades, configurando jerarquías que aún hoy benefician a los hombres.

Finalmente, nace el debate con el lema "lo personal es político", donde se manifiesta la abolición de la violencia contra las mujeres, el derecho al aborto y la salud femenina, el autocuidado, la sororidad, entre otros temas que se siguen reivindicando y visibilizando.

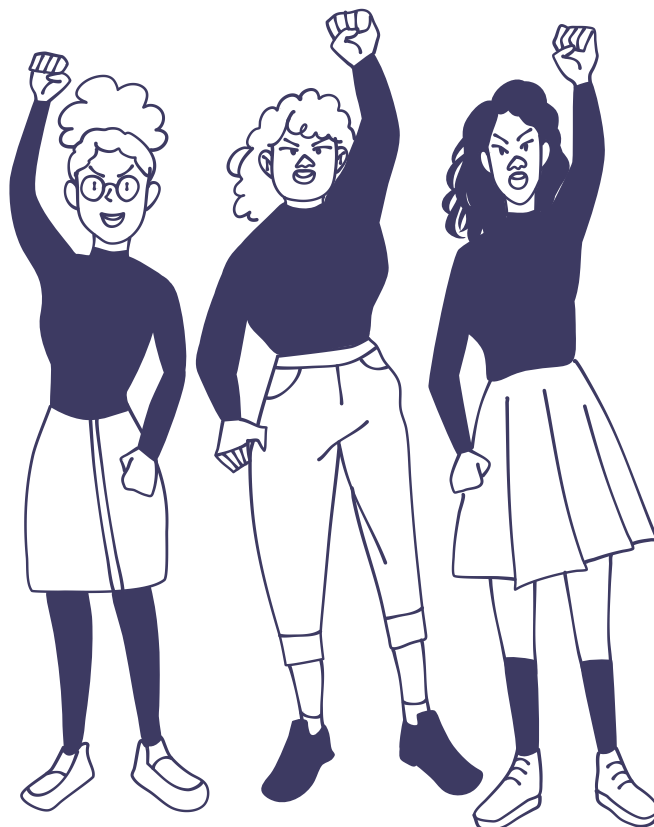
Enseguida les compartimos algunas de las reflexiones y testimonios de quienes participaron en un taller que realizamos sobre Feminismos Diversos y que nos ayudó a al proceso de co-construcción de este Manual. Preguntamos a las y los participantes ¿Qué sienten al escuchar la palabra “feminismo”?

*"Siento que es fuerza, valor y autonomía. Sé que es una lucha social justa por el reconocimiento y el ejercicio de las mujeres. Colectivas, organizaciones civiles."*

*"Siento empatía, impotencia, motivación, confusión. Opinamos muy variable. Es la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, hay mucha resistencia, mala información, redes sociales, de personas que están en contra del feminismo."*

*"Siento que podemos tener un espacio de mujeres. Siento decepción. Frustración porque no se le da el sentido que debe tener. Es un movimiento para que la mujer pueda expresar sus derechos, no es ir contra los hombres. De una ponencia, sobre lo que es y no es feminismo."*

Testimonios del Conversatorio: Mujeres y hombres por la equidad de género.  
Los Derechos Humanos como herramienta, septiembre 2020.





## Actividad: ¿Qué es el feminismo?



**Objetivo:** Acercar a las y los participantes al tema y reflexionar sobre el papel histórico que ha legado el movimiento feminista.

**Dinámica:** Grupal.

**Material extra:** Plumones, hojas de colores, hojas de rotafolio, cinta adhesiva.

**Duración:** 90 minutos.

**Instrucciones:** Separados en un grupo de mujeres y otro de hombres, cada quien reflexionará retomando las respuestas que dieron a las preguntas del inicio de este apartado (¿Qué sentimos cuando escuchamos la palabra “feminismo”?, ¿que sabemos sobre el feminismo?, ¿de quién escuche lo que era el feminismo?).

En una hoja de rotafolio, el o la facilitadora anotará las respuestas de cada grupo dadas en lluvia de ideas, luego cerrará en plenaria haciendo comparaciones de ideas entre mujeres y hombres, pero también señalando las coincidencias.

Enseguida, el o la facilitadora pondrá el audio del Manual, y de manera individual, cada quien anotará las ideas y palabras que les llamen la atención, las que no comprendan y las que ya sabía; luego, en parejas, compartirán lo que anotaron, para posteriormente formar grupos de 4 o 5 personas dependiendo el número de participantes, y volverán a compartir sus notas, pero esta vez harán una sola lista de las ideas, palabras y frases que se repitieron o que les ayudaron a entender, las cuales compartirán en plenaria y el o la facilitadora irá anotando en hojas de rotafolio.

Posteriormente, el o la facilitadora leerá lo que teníamos en la primera hoja del rotafolio y las y los asistentes responderán las siguientes preguntas:

- ¿Qué cambio de lo que creía que era el feminismo?
- ¿Qué es ahora el feminismo para mí?
- ¿Me gustaría saber más sobre el feminismo?

En plenaria y en lluvia de ideas, garantizando que participen el mismo número de mujeres que hombres, las y los asistentes compartirán los conocimientos nuevos sobre el tema. La idea es redefinir lo que es el feminismo y si quieren saber más sobre el tema.

El o la facilitadora cerrará reforzando lo importante del movimiento feminista para todas y todos.

## 7.2. Masculinidades diversas

¿Te suena la palabra “machista”? ¿cómo es una persona machista?, ¿qué es lo masculino o la masculinidad? En el Capítulo 3 hablamos de cómo la sociedad nos asigna un género al nacer y, de la mano de esto, nos impone maneras de ser hombres o ser mujeres, roles, mandatos y expectativas que debemos cumplir toda nuestra vida.

Entonces ¿qué será eso de masculinidades diversas? Ve pensándolo. Si quieres, escríbelo; más adelante nos lo responderemos.

Comencemos a platicar sobre por qué la equidad de género también es cosa de los hombres. Tenemos que pensar en el papel de los hombres en las relaciones sociales en las que se hacen presentes las desigualdades, en cómo se ejerce el poder y en cómo se ha construido socialmente la masculinidad, o sea, cómo nos han enseñado de generación en generación lo que es ser hombre.

Desde hace mucho hemos escuchado que hay un modo único de masculinidad, una imposición de creencias y prácticas a los hombres en diversos ámbitos de la sociedad (en la familia, en el trabajo, en su relación con otros hombres, en cómo se ejerce el poder como por ejemplo al gobernar un estado o país), generando desigualdades, discriminaciones y violencias contra las mujeres, pero también contra otros grupos como niñas, niños, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, incluso contra los mismos hombres.



También es importante decir que el papel de los hombres es fundamental para que esas desigualdades acaben, porque, en primer lugar, son ellos quienes culturalmente representan los sujetos sobre los que se descargan ciertos mandatos (ser valientes, fuertes, resolver casi siempre con violencia los problemas, no llorar, etc.) que impone el machismo. Por lo tanto, se requiere de su participación para modificar las prácticas y creencias que favorecen y reproducen el modelo tradicional de ser hombre (machismo), pero también porque la transformación de las condiciones de desigualdad requiere la participación y responsabilidad de toda la sociedad, no sólo de las mujeres.

Al hablar de la perspectiva de género debemos saber que:

1. La perspectiva de género no equivale exclusivamente al trabajo con mujeres.
2. El machismo también afecta a los varones por las exigencias de los roles estereotipados en los que son educados y les empujan a colocarse en situaciones de riesgo y de pobreza emocional, que tienen un costo alto para ellos y para quienes les rodean.
3. El trabajo con hombres desde la perspectiva de género es necesario para alcanzar la justicia social y de género. La violencia que persiste contra las mujeres y el machismo pone en relieve la necesidad de trabajar con hombres para transformar las relaciones en el ámbito privado y en el público.

En México, y concretamente en la península de Yucatán, muchas personas estamos alzando la voz para que las desigualdades terminen, para que pare la violencia en contra de las mujeres, para que los derechos de las mujeres y de la comunidad LGBTTTIQ<sup>10</sup> sean respetados. Es una lucha por reivindicar lo femenino y dejar claro que la vida de las mujeres en nuestra diversidad debe ser digna.

Por lo tanto, la reflexión en torno a la masculinidad es urgente y necesaria, ya que mientras mujeres y hombres mantengamos una sola idea de cómo debe ser un hombre, no habrá forma en que ellos reflexionen sobre sí mismos y cambien las cosas que no están bien para ellos, y mucho menos para las mujeres con las que conviven en la familia, el trabajo y en la comunidad.

Existen varias experiencias alrededor del mundo en donde, a través de talleres, conversatorios y ejercicios con hombres para lograr la igualdad de género, los resultados apuntan a que cuando ellos rechazan la llamada “caja de la masculinidad” (mandatos de lo que un hombre debe ser: fuerte, insensible, proveedor, valiente) y abrazan sus emociones, demuestran confianza en sí mismos, respetan a los demás y dejan que su honestidad, empatía y cuidado definan su identidad, obtienen efectos positivos en beneficio de toda la sociedad (Suma por la Igualdad, 2018).



10. Las sigla LGBTTTIQ refieren a la diversidad sexual y de género en varias de sus manifestaciones. Las primeras siglas engloban a las personas con orientación sexual de lesbianas, gays y bisexuales; las tres T a las personas que se consideran transgénero, travestis y transexuales, mientras que la I se emplea para las personas intersexual y la Q para las queer.

**Hay que ofrecer alternativas concretas para el cambio.** Los cambios en la cultura suceden a un ritmo mucho menor del que nos gustaría, pero sobre todo de lo que se necesita. Los roles tradicionales de género han tenido modificaciones admirables, por ejemplo, con el ingreso de las mujeres al mundo laboral, pero aún no vemos la transformación necesaria para alcanzar la equidad.

La masculinidad tradicional o machista es un rasgo no deseable que deja a muchos varones con la interrogante de qué significa llevar la equidad de derechos y oportunidades a la vida cotidiana. Es precisamente allí donde se queda pausado el trabajo que los hombres deben hacer para vivir de otra manera y relacionarse mejor con las mujeres, niñas, niños y personas de la tercera edad.



Cabe mencionar que la violencia machista se ejerce principalmente hacia todo lo que es femenino, por lo tanto también la sufren personas con orientación sexual diversa, como homosexuales, transgenero, travestis y todo el espectro LGBTTTIQ. A causa de los diferentes tipos de violencia que esta población vive en el cotidiano, desde ofensas al caminar por la calle, rechazo de sus familias, golpes, violaciones y el feminicidio, hay otra consecuencia fatal, que es cuando ellas mismas llegan a pensar que su vida no vale la pena y encuentran una salida en el suicidio. Por esta razón y otras más, es necesario cambiar la masculinidad tradicional o machista.

Una alternativa es que los hombres dejen de sentir que tienen que ser de cierta manera, lo cual contribuirá a que acepten -y aceptemos como sociedad- que está bien que los hombres lloren, que no está mal si desean no casarse, que no hay nada de malo si quieren ser cocineros o estilistas, en resumen, que los hombres puedan ser quienes quieren ser, sin miedo al juicio.

Otra alternativa para realizar el cambio es conversar entre varones sin juzgarse, sin ridiculizarse, con empatía y amor; hablar de lo que les acontece, lo que les gustaría, de cómo les afecta emocional y físicamente cumplir la manera tradicional de ser hombre y acompañarse en ese proceso de transformarse.

Entonces, las masculinidades diversas son practicadas por hombres que se comprometen de manera personal y colectiva a la búsqueda de otras maneras de ser hombre, que se asumen como agentes de cambio, que se perciben y actúan desde la igualdad de género, desde la no violencia hacia las mujeres, que son conscientes y cuestionan los privilegios que tiene por ser del sexo masculino y que abrazan su ser emocional sin miedo al juicio externo. Esta definición responde a la pregunta inicial de este apartado.

Resolver de otra manera sus emociones evitará la generación de violencia que tanto daño causa a las mujeres; que dejen de tener miedo al juicio que otros hombres pueden hacer por actuar de otra manera ante las tareas y cuidados del hogar; que reaccionen en contra de quienes comparten fotos de mujeres desnudas o chistes que perpetúan la violencia y la manera de ver a la mujer como un ser objeto-desvalorado.

En palabras de Cavallé (2006), insistimos en que “nuestro fondo radica más allá de todo rol particular y de todo guión aprendido, también de los relativos a nuestra condición de género”. La última identidad está en el ser sin definiciones sociales; está más allá de las atribuciones de género, está en el fondo mismo de lo que somos. Va mucho más allá de los roles y las posiciones económicas y sociales; está en la profundidad de nuestro corazón que late sin sexo ni género”.

## **Actividad. Conversatorio ¿Qué es ser hombre?**

**Objetivo:** Reflexionar sobre lo aprendido sobre lo que debe ser un hombre y cómo ha ido cambiando, o no, en nuestras familias y comunidades.

**Dinámica:** Grupal.

**Material extra:** Hojas blancas o de colores, plumones, hojas de rotafolio, cinta adhesiva.

**Duración:** 90 minutos.

**Instrucciones:** Realizar un conversatorio donde participen sólo hombres

Preguntas sugeridas para conversar:

- ¿Qué era ser hombre para nuestros abuelos?
- ¿Qué era ser hombre para nuestros padres?
- ¿Qué aprendimos de niños que era ser hombre?
- ¿Qué es ser hombre actualmente para mí?

Cada participante recibirá una lista de preguntas y tendrá de 5 a 10 minutos para responderlas individualmente.

Enseguida formarán parejas y dispondrán de 15 minutos para que compartan sus respuestas, ubiquen diferencias, coincidencias y nuevas ideas.

Posteriormente, los participantes formarán grupos más amplios (depende del número de participantes) de 4 o 6 miembros para de nuevo compartir sus respuestas; en esta ocasión cada equipo hará una lista de diferencias, coincidencias y nuevas ideas que compartirá en plenaria. Dar de 15 a 20 min para compartir lo que cada equipo encontró.

Para hacer el cierre de esta actividad, luego de leer el apartado de Masculinidades Diversas o al menos hacer hincapié en puntos clave, el o la facilitadora dividirá el grupo en dos para que juntos, y disponiendo de 20 minutos, respondan las siguientes preguntas:

- ¿Qué ejemplos podrían dar sobre algunas maneras diferentes de ser hombre?
- ¿Qué podemos hacer como hombres para lograr la equidad de género?
- ¿A qué me comprometo para caminar hacia la equidad de género?

Finalmente, en plenaria, los participantes compartirán sus respuestas a las preguntas generales, y por escrito la pregunta individual (tercera), si eso les da más confianza.

El o la facilitadora podrá hacer un cierre con lo más importante que se dijo en ambos momentos del conversatorio.

Para cerrar el tema, les compartimos algunos testimonios de quienes participaron en el taller donde conversamos sobre Masculinidades Diversas y que nos ayudaron al proceso de co-construcción de este Manual. Preguntamos a los participantes ¿Qué hacer como hombres para caminar hacia la equidad de género?

***En lo personal:***

*“Cambiar mi propia manera de ver la vida. Por mi educación, la vida la vimos con otros ojos”*

*“Ver las sutilezas en las desigualdades”*

*“Seguirme capacitando en el tema para tener información, con tolerancia y respeto a las opiniones. Investigar, informarme”*

*“Identificar las barreras personales que nos condicionan”*

*“Procurar la educación por igual entre hijas e hijos”*

*“Ser conscientes de nuestras acciones, identificar cómo ayudan y como estorban”*

### **En la Organización:**

*“Procurar el trabajo con las mujeres”*

*“Motivar a que incorporen la perspectiva de género en toda su formación”*

*“Buscar la compatibilidad entre la vida personal y la de la organización”*

*“Incluir a mujeres para la toma de decisiones en sus comunidades y con ejidatarios”*

*“Trabajar en prevención, educación hacia los valores de la equidad, el respeto a la dignidad del otro; no respaldar acciones machistas a nivel personal y organizacional”*

Testimonios del Conversatorio Mujeres y hombres por la equidad de género. Los Derechos Humanos como herramienta. Septiembre 2020.



## 7.3. Los Derechos humanos, los de la mujer, los de los pueblos indígenas y los de las mujeres indígenas

¿Por qué nacieron los Derechos Humanos?, ¿qué Derechos Humanos conoces?, ¿actualmente las autoridades comunitarias y municipales respetan nuestros derechos?, ¿existen leyes especiales para algún sector de la sociedad?

Los Derechos Humanos “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”, (Comisión Nacional de los Derechos Humanos).

Estos derechos están establecidos en las diferentes leyes nacionales e internacionales, o sea que nos protegen a todas y todos sin importar si somos mexicanos o mexicanas o de otro país.

Conozcamos algunas cosas útiles de los derechos internacionales, como son los tipos de Instrumentos internacionales de Derechos Humanos:

Pueden ser	¿Qué ofrecen?
Pactos Convenios Convenciones Protocolos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Garantizan derechos específicos a las personas.</li><li>• Establecen obligaciones para los Estados.</li><li>• Crean mecanismos para supervisar el cumplimiento de las obligaciones.</li><li>• Permiten a los individuos solicitar reparaciones por las violaciones de sus derechos.</li></ul>
Declaraciones Programas de acción	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contienen una serie de principios y metas a los que los Estados se adhieren.</li><li>• No tienen carácter de ley, es decir, no son de cumplimiento obligatorio</li></ul>

Existen muchos instrumentos internacionales que protegen nuestros Derechos Humanos, pero también los hay para garantizar la protección de grupos sociales particulares, como los de las mujeres o las comunidades indígenas.



## Los derechos de la mujer

“Recordemos que los derechos humanos evolucionan y son patrimonio de todas las mujeres y los hombres. Pero son, también, producto de muchas luchas del movimiento de mujeres y el movimiento feminista. A las mujeres nos ha costado mucho su reconocimiento y, por ello, tenemos que continuar defendiéndolos cotidianamente, pero para defenderlos y ejercerlos necesitamos conocerlos y comprenderlos en su teoría y en su práctica.” (Guía de capacitación en derechos humanos de las mujeres. Tejiendo el cambio.)

Existen derechos especiales para diferentes sectores de la sociedad considerados vulnerables, como los de la infancia, los de las personas de la tercera edad, de las personas con discapacidad, de los migrantes, de las personas y pueblos indígenas, o los de la mujer.

Para enfocarnos en los derechos de las mujeres, recordemos que hay varios tipos de instrumentos, como los convenios, las convenciones y los pactos. Las convenciones son de enorme valor porque:

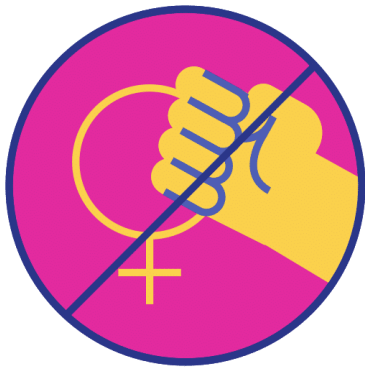
1. Reconocen como principios fundamentales de la vida humana, la igualdad, la libertad, la dignidad y el derecho a vivir en paz.
2. Contienen una serie de Derechos Humanos que nos pertenecen a todas las mujeres por igual.
3. Admiten que las mujeres han sido sujetas de desigualdad y discriminación y que ello ha impedido su desarrollo pleno.
4. Son herramientas que sirven para la defensa de los Derechos Humanos de las mujeres, tanto en el plano internacional como en el nacional.
5. Son leyes que permiten exigir a los Estados y a los Gobiernos que los administran, que actúen para crear condiciones de vida adecuadas en favor de todas las personas, así como para eliminar la discriminación y subordinación existentes en contra de las mujeres.

**¿Les gustaría conocer más de los derechos de la mujer y las mujeres indígenas?**



Las convenciones más importantes son La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y La Convención para la Prevención, Erradicación y Sanción de la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece derechos en el campo de la educación, de la salud, la participación política, el empleo y otros más. Por su parte, La Convención para la Prevención, Erradicación y Sanción de la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) centra su atención en el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, que es un derecho al que la CEDAW no se refiere de manera específica, sin embargo, ambas convenciones son complementarias.



Son instrumentos complementarios porque ambos contienen normas tendientes a eliminar la discriminación en contra de las mujeres. Por esta razón, es importante utilizarlos de manera integrada. En el caso de la CEDAW, como marco normativo que define ampliamente la discriminación; en el caso de la Convención de Belem do Pará, porque trata específicamente sobre un derecho establecido en la CEDAW: el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

En el caso de la Convención de Belem do Pará es necesario subrayar dos aspectos que la distinguen: es el único instrumento internacional que protege, específicamente, el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia, además, incluye un mecanismo de protección que consiste en la posibilidad de presentar demandas ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

En el caso de la CEDAW, uno de los aspectos más importantes de esta convención es que define qué es la discriminación en contra de las mujeres:

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

La Convención Belem do Pará refiere a la violencia contra las mujeres como

“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Esta definición es ampliada por la misma convención al señalar que la violencia de género incluye:

- Violencia física
- Violencia sexual
- Violencia psicológica

También considera que la violencia de género es la que ocurre tanto en el ámbito privado como en el público, y es ejercida por distintas personas o instancias, incluyendo a las gubernamentales y sus agentes, es así que el maltrato recibido en los hospitales cuando somos atendidas en el parto es considerado dentro del espectro de la violencia de género. Por lo tanto, existen dos puntos a tomar en cuenta cuando hablamos de violencia de género contra la mujer:

### **1. Todas las mujeres tenemos derecho a una vida libre de violencia y, por lo tanto, a:**

- Vivir sin ser discriminadas
- Ser valoradas y educadas sin caer en prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación

### **2. La violencia contra las mujeres anula el ejercicio de nuestro derecho a:**

- Que respeten nuestra vida
- Que respeten nuestra integridad física, psíquica y moral
- Que respeten nuestra libertad y seguridad personales
- No ser sometidas a torturas
- Que respeten nuestra dignidad y se proteja a nuestra familia
- Que nos traten igual ante la ley
- Acciones rápidas ante los tribunales que nos protejan de aquellos actos



Los instrumentos internacionales que mencionamos tiene que ser retomados por los gobiernos que los han firmado y cambiar sus leyes, quitar las que no son compatibles o que no respetan lo que esos tratados dicen; deben crear normas y destinar recursos económicos, capacitar a las personas que están en las dependencias, además de hacer programas y campañas para que lo plasmado en las leyes se refleje en la realidad y beneficie a todas las personas, y en particular a las mujeres.

En lo que concierne a nuestras legislaciones enfocadas a los derechos de las mujeres, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que:

Artículo 1º: "(...) Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas".

"... Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley".

Artículo 4º: "El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia."

De acuerdo a lo que marca nuestra constitución política, todas las autoridades tienen la obligación de proteger, respetar, garantizar, promover y sancionar esos derechos especiales que tenemos las mujeres. Por todas las autoridades nos referimos al Presidente del país, las y los diputados y senadores, los secretarios de estado, como la SAGARPA; los y las representantes estatales, como gobernadores, las y los diputados locales; las municipales, como presidentes municipales, comisariados ejidales y municipales, regidores, síndicos de los ayuntamientos, etc.

Actualmente contamos con varias legislaciones que son exclusivas para la defensa y garantía de los derechos de las mujeres, los cuales son de observancia obligatoria para todas y todos en el país (ver leyes internacionales, nacionales y locales en anexo). Estas leyes, y lo que cada una dice, no serían más que letra muerta si no existieran diferentes maneras en las que las convertimos en acciones, instituciones, recursos económicos y experiencias de mujeres que rompemos con las desigualdades en las que vivimos.

Gracias a algunas legislaciones, como Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ahora existen en todo el país refugios para mujeres que han experimentado violencia extrema, es decir, aquellas que temen por su vida a raíz de ser golpeadas, amenazadas y que requieren huir para proteger su vida y la de sus hijas e hijos. Otras leyes han traído justicia a mujeres que fueron encarceladas por el hecho de ser indígenas y no entender de lo que se les acusaba, de modo que ahora tienen derecho a intérpretes que les apoyen a entender y defenderse.

## Actividad. Mirándonos en el espejo de los derechos humanos

**Objetivo:** Reflexionar sobre el cumplimiento de los derechos humanos en nuestra vida diaria y su relación con nuestra ciudadanía.

**Dinámica:** Grupal.

**Material extra:** Tabla de derechos impresa, plumas o lápices, hojas de rotafolio, plumones, cinta adhesiva.

**Duración:** 90 minutos.

**Instrucciones:** La actividad puede adaptarse a un formato presencial o virtual. Si se trata de grupos mixtos, se recomienda trabajar la primera parte con grupos exclusivos de hombres y otros de mujeres. El o la facilitadora pedirá a cada participante que llene el ejercicio siguiente, poniendo una X según considere que “siempre, casi siempre, casi nunca o nunca” disfruta de los derechos que están en la lista.

Una vez que cada quien ha completado su hoja, el o la facilitadora dividirá al grupo en subgrupos de 4 o 5 personas, según lo grande que sea el grupo, cuidando que sean exclusivos de hombres o de mujeres, y pedirá que comenten lo que respondieron.

Enseguida, cada subgrupo elegirá dos de los derechos que “casi nunca o nunca” se cumplen en sus vidas y propondrán tres acciones que deberían ocurrir para que cada uno de esos derechos se cumpla. El o la facilitadora anotará las ideas en la hoja de rotafolio.

Posteriormente, las participantes harán un listado de los derechos ganados e identificarán acciones que se pueden realizar para defenderlos y no perderlos. El o la facilitadora anotará las ideas en la hoja de rotafolio.

Cuando hayan terminado, el o la facilitadora pedirá a una representante de cada subgrupo que exponga las ideas que generaron en su equipo.

La actividad termina con una reflexión final realizada en plenaria.

Tengo derecho a...	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
Votar en las elecciones				
Vivir una vida libre de violencia en mi familia				
Trabajar las horas que establece la ley				
Ocupar puestos de decisión política				
Estudiar				
Ser bien atendida en los centros de salud				
Asistir libremente a reuniones				
Ser dueña de la tierra o de mi casa				
Tener descanso				
Tener un salario justo				
Habitar una vivienda digna				
Tomar decisiones sobre mi vida sexual y reproductiva				
Ser tratada con respeto en mi trabajo				
Tener seguridad personal dentro y fuera de mi casa				
Estar asegurada para recibir atención médica				
Si deseas, agrega otros derechos				



**¿En tu pueblo cómo se les llama a las personas indígenas?**

## **Los derechos de los pueblos y personas indígenas**

México es un país pluricultural (convivimos varias culturas) pues existen alrededor de 68 pueblos denominados originarios o indígenas y que tienen derechos particulares que los protegen por el hecho de identificarse como tal.

**Las personas o pueblos indígenas son los** habitantes originarios **de un territorio y se agrupan en diferentes pueblos que tienen su propia cultura, lengua y tradiciones**, pueblos cuya conformación es anterior a la colonización española del siglo XVI.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece lo siguiente sobre los derechos de los indígenas:

Artículo 1º constitucional: “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”.

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

Artículo 2º constitucional: “... La Nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas que son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas”.

“La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quiénes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas (Auto adscripción).”

“Son comunidades integrantes de un pueblo indígena, aquellas que formen una unidad

social, económica y cultural, asentadas en un territorio y que reconocen autoridades propias de acuerdo con sus usos y costumbres”.

“El derecho de los pueblos indígenas a la libre determinación se ejercerá en un marco constitucional de autonomía que asegure la unidad nacional. El reconocimiento de los pueblos y comunidades indígenas se hará en las constituciones y leyes de las entidades federativas, las que deberán tomar en cuenta, además de los principios generales establecidos en los párrafos anteriores de este artículo, criterios etnolingüísticos y de asentamiento físico”.

Existen otros derechos que están relacionados con la protección de los territorios de los pueblos y personas indígenas y que en estos últimos años han sido muy violentados, o al menos sabemos más de lo que ha pasado con ellos.

Uno es el **Derecho al medio ambiente sano**, establecido en el artículo 4º constitucional, el cual contempla que:

“...Toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar. El Estado garantizará el respeto a este derecho. El daño y deterioro ambiental generará responsabilidad para quien lo provoque en términos de lo dispuesto por la ley”.

“Toda persona tiene derecho al acceso, disposición y saneamiento de agua para consumo personal y doméstico en forma suficiente, salubre, aceptable y asequible. El Estado garantizará este derecho y la ley definirá las bases, apoyos y modalidades para el acceso y uso equitativo y sustentable de los recursos hídricos, estableciendo la participación de la Federación, las entidades federativas y los municipios, así como la participación de la ciudadanía para la consecución de dichos fines”.

El derecho a un medio ambiente sano constituye no sólo un derecho fundamental, sino también una condición necesaria para el disfrute y ejercicio de los demás derechos, por la íntima vinculación del ambiente con el nivel de vida en general. La protección del medio ambiente es una garantía de los derechos económicos, sociales y culturales, pero también de los civiles y políticos, pues sólo en un ambiente sano y saludable podremos ejercer plenamente otros derechos, como los de expresión e información, **de igualdad** y no discriminación, y el de elegir y ser elegido.



El derecho al medio ambiente sano tiene mucha importancia para todas y todos, seamos indígenas o no, sin embargo, las comunidades y pueblos que se identifican como indígenas son las que ancestralmente han protegido a la naturaleza y guardan una relación de respeto y cuidado con ella.

Las comunidades cuidan del monte a través rituales, de la rotación de tierras para hacer la milpa, respetando las temporadas de veda y creando cooperativas y asociaciones civiles o de producción rural. Aquí es donde todas y todos ustedes que colaboran en las organizaciones financiadas por el PPD son más importantes, ya que a través de su trabajo protegen el medio ambiente. Ésta es precisamente una de las maneras de ejercer este derecho.

El Derecho a la Consulta Indígena es un recurso legal especial, y aplica cuando algún privado o institución pretende desarrollar cualquier tipo de proyecto en territorio indígena, para lo cual se requiere del consentimiento de la comunidad. La consulta debe ser previa, libre, informada y culturalmente adecuada.

- **Previa**, quiere decir que debe ser realizada antes de ejecutar el proyecto.
- **Libre**, porque debe ser una decisión plena y autónoma de las comunidades y de las personas que pueden resultar afectadas o beneficiadas.
- **Informada**, porque para la toma de decisiones es indispensable contar con la información necesaria, que sea dada en la lengua de la comunidad, y explicada de varias maneras a fin de que todas las personas sepan de las afectaciones o beneficios que ese proyecto les traerá a ellos y a su territorio.
- **Culturalmente adecuada**, porque debe atender a los usos y costumbres de las comunidades indígenas, en la que participen las autoridades que reconocen como tales.

La realización de consultas busca el consentimiento de las personas para realizar algún proyecto, pero esto no quiere decir que las comunidades deben aceptar. El resultado de la consulta puede ser un NO al proyecto, como en el caso que a continuación referimos.



**¿Recuerdas que en el 2012 se dio una lucha contra la siembra de soya transgénica en la península de Yucatán?, ¿fuiste parte o supiste sobre el colectivo maya MA OGM?**



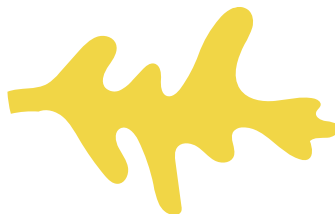
A raíz de la siembra de soya transgénica los pobladores descubrieron que estaban muriendo las abejas y otras especies de flora y fauna de la selva maya, aumentó la deforestación del monte y, sumado a lo anterior, también surgieron problemas entre comunidades.

Este caso es un ejemplo de cómo se violenta el derecho al medio ambiente sano, y a la Consulta Indígena y cómo los pueblos indígenas se organizaron para presentar un juicio llamado **Amparo** (herramienta que tenemos como ciudadanía para defendernos de todas las autoridades que son parte del gobierno cuando éstas no respetan nuestros derechos), y lograron que la autoridad más grande del país en materia de justicia, que se llama la **Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN)**, les diera la razón y en el 2014 quitó los permisos para la siembra de soya transgénica a la empresa que producía y vendía las semillas, que se llama Monsanto, y ordenó también la **Consulta Indígena**.

Este fue un gran logro, ya que sentó un precedente para que otras personas defendieran sus derechos y sus territorios.

Desafortunadamente, lo que ordenó la SCJN no se ha respetado y actualmente se sigue luchando para que se deje de sembrar soya transgénica y el proceso de Consulta ha sido muy complicado porque no se respetan todos los principios que deben ser obedecidos, empezando por que no fue previa a la ejecución del proyecto.

Cabe mencionar que en esta lucha es de vital importancia el papel de las mujeres, ya que como apicultoras han sido las más resistentes ante las amenazas y a ser mal vistas en sus comunidades por promover este tipo de movimientos. Pero eso no las detiene, creen en lo que hacen y siguen firmes en busca de que se cumpla la sentencia, sin dejar de difundir la importancia de las abejas para el mundo y la naturaleza, promoviendo su cuidado, por lo tanto la protección del medio ambiente.



## Los derechos de las mujeres Indígenas

Al ser considerado como un sector vulnerable, las mujeres indígenas gozan de derechos que las protegen por partida triple: por el hecho de ser mujeres, por ser indígenas, y además por ser mujeres indígenas. Algunas de las leyes más importantes que protegen los derechos de las mujeres indígenas son:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)
- El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo
- La Ley del Instituto Nacional de las Mujeres
- La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas

Además, las mujeres indígenas están contempladas en varias leyes estatales que protegen sus derechos. Ahora bien, algunos de sus derechos son:

- Tener una vida digna
- El reconocimiento de sí mismas como integrantes de un grupo étnico específico, con un gran sentido de respeto y orgullo, y con derecho a que no se les discrimine por ello
- Estar protegidas por sus familias, comunidades y gobiernos
- Hablar la lengua aprendida de sus ancestros y transmitirla a sus hijos, así como a expresar sus sentimientos, necesidades y creaciones en su propia lengua
- Que se reconozca su trabajo, tanto en la casa como fuera de ella
- No ser maltratadas física, sexual o psicológicamente
- Participar activamente, con voz y voto, y ser escuchadas en las asambleas
- Tener acceso a recursos públicos para proyectos productivos
- Recibir servicios de salud, de educación y de capacitación
- Ocupar cargos políticos o administrativos en sus comunidades
- Decidir sobre el manejo de los recursos naturales de su comunidad



## Actividad. Conociendo los derechos de las Mujeres Indígenas

**Objetivo:** Acercar a las y los participantes elementos básicos sobre las leyes y derechos de las personas y pueblos indígenas, y en específico de las mujeres indígenas

**Dinámica:** Grupal.

**Material extra:** Hojas blancas, plumas o lápices, plumones, hojas rotafolio, cinta adhesiva.

**Duración:** 60 minutos.

**Instrucciones:** Los y las participantes deberán leer el apartado de los derechos de las personas, pueblos y mujeres indígenas. De manera individual, cada participante reflexionará si en su cotidiano son conocidos y respetados estos derechos. Enseguida, el o la facilitadora hará dos o tres equipos, dependiendo de la cantidad de participantes, para responder entre todas y todos las siguientes preguntas:

A) De los derechos de personas, pueblos y mujeres indígenas:

- ¿Cuáles de esos derechos conoces?
- ¿Cuáles de esos derechos se respetan en tu comunidad?
- ¿Cuáles de esos derechos hace falta que se respeten en tu comunidad?

En plenaria, los y las participantes compartirán las respuestas de cada equipo, en tanto, el o la facilitadora anotará las respuestas de cada pregunta en hojas de rotafolio y resaltará las coincidencias y diferencias.

Momento de hacer el cierre, el o la facilitadora reforzará los conocimientos y elementos a tener presentes sobre este tema, como las Leyes que los contienen, los derechos que reconocen y protegen, por qué son especiales de este grupo de la sociedad.

B) Cómo hacer que se respeten mis derechos:

El o la facilitadora dividirá el grupo en dos o tres equipos para que indaguen sobre cómo ejercer esos derechos analizados en este apartado, atendiendo a las siguientes instrucciones:

- Dar un par de ejemplos de cómo hacer valer algunos de los derechos anteriores
- ¿Existen autoridades indígenas en mi comunidad a las que puedo acudir?
- ¿Qué autoridades comunitarias o municipales conocen que pueden defender nuestros derechos?

En plenaria, cada equipo expondrá sus respuestas mientras el o la facilitadora las anota en hojas de rotafolio y guía la reflexión sobre lo que se conoce y se subraya lo que no para luego hacer llegar información más concreta. Finalmente se hace un cierre, que se refuerce: que no basta con conocer los derechos, se requiere que cada vez más personas sepamos cómo ejercerlos y hacer que se respeten.

### **Legislación que establece los derechos y obligaciones de los hombres para contribuir a la Equidad de Género**

¿Saben si existen leyes que ordenan que los hombres se involucren en el trabajo para alcanzar la equidad de género?

La respuesta es sí. Hay varias leyes internacionales y nacionales que obligan a los hombres a participar y en las que establecen cuál es su papel para lograr la equidad de género, enseguida mencionamos algunas:



#### **Nombre del Instrumento Legal**

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación sobre la Mujer, adoptada en 1979

#### **¿Qué establece?**

“Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (ONU, 1979: Art. 5).

La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, celebrada en 1994

Incluyó en su programa de acción menciones específicas a los hombres en términos de sus responsabilidades y participación:

“Los cambios de los conocimientos, las actitudes y el comportamiento de hombres y mujeres constituyen una condición necesaria para el logro de una colaboración armoniosa entre hombres y mujeres”.

“El hombre desempeña un papel clave en el logro de la igualdad de los sexos, puesto que, en la mayoría de las sociedades, ejerce un poder preponderante en casi todas las esferas de la vida, que van de las decisiones personales respecto del tamaño de la familia hasta las decisiones sobre políticas y programas públicos en todos los niveles”.

“Es fundamental mejorar la comunicación entre hombres y mujeres en lo que respecta a las cuestiones relativas a la sexualidad y a la salud reproductiva y la comprensión de sus responsabilidades conjuntas, de forma que unos y otras colaboren por igual en la vida pública y en la privada” (ONU, 1994)

En 1995, derivada de la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Mujer, la Plataforma de Acción de Beijing

Dio origen a la transversalización de la perspectiva de género, al establecerse que:

“El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y en todos los niveles, es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros” (ONU, 1997).

La Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres fue promulgada en 2006

Surgió el Programa para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (PROIGUALDAD), siendo este momento un parteaguas en términos de las políticas de igualdad de género al contarse ya con un instrumento que marca los lineamientos y mecanismos institucionales orientados al logro de la igualdad sustantiva.

En 2007 se promulgó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV),

Que define las obligaciones de las distintas instancias para garantizar el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia (INMUJERES, 2010).

En términos del involucramiento de los varones en estas políticas gubernamentales, cabe resaltar que en la LGAMVLV se mencionó, por primera vez, la importancia del trabajo reeducativo con hombres que ejercen violencia como una obligación del Estado.

En el PROIGUALDAD 2013-2018 se incluyen, también por primera vez, de manera explícita líneas de acción que contemplan el trabajo con hombres para fomentar masculinidades contrahegemónicas, aunque de manera limitada y vaga.

Las leyes nacionales y los tratados internacionales son herramientas que tenemos para hacer valer nuestros derechos, así como obligar a que la equidad de género sea un tema atendido por todas las autoridades. No basta con saber nuestros derechos, debemos ver la manera de ejercerlos, exigir que sean respetados y, en su caso, se castigue a quienes los vulneren.

El tiempo que ha llevado para que estas leyes y tratados internacionales existan ha sido de largo aliento. Desde 1774 con el feminismo ilustrado, hasta fechas actuales con la aprobación de la llamada "Ley Olimpia", que define y castiga delitos como el "ciberacoso" o la "porno-venganza". Aún nos falta mucho camino por andar, y para ello nos ayudará este Manual, que tiene como objetivo dar algunas ideas y poderosas herramientas para avanzar hacia la equidad de género.



Proponemos que respondan las siguientes preguntas de manera individual y, si lo desean, posteriormente comentarlas en sus familias, organizaciones y espacios de toma de decisiones comunales:

- ¿Qué podemos hacer en lo personal por la equidad de género?
- ¿Qué haremos en la organización para caminar hacia la equidad de género?
- ¿Qué le corresponde hacer a las autoridades de mi comunidad para lograr la equidad de género?

Para cerrar este importante tema, les compartimos algunas reflexiones y testimonios de quienes participaron en el taller, donde conversamos sobre los Derechos Humanos y los de las mujeres. Preguntamos a las participantes ¿Qué hacer para caminar hacia la equidad de género?

*“Eliminar prejuicios”*

*“Seguir difundiendo el trabajo colectivo y horizontal que hemos venido realizando con los jóvenes, así como el empoderamiento de los jóvenes, la toma de decisiones que ya estamos logrando”*

*“Que se compartan las responsabilidades comunales y se dé parte equitativa para la toma de decisiones”*

*“Que tener un cargo en la comunidad no sea un impedimento para las mujeres y que las autoridades deben apoyar”*

*“Mostrar respeto hacia las mujeres, porque actualmente la mayoría de los hombres ven a la mujer como un objeto sexual. Tratar a las mujeres como un ser humano, ya que se les considera como inferiores en todo sentido”.*

Testimonios del Conversatorio Mujeres y hombres por la equidad de género. Los Derechos Humanos como herramienta. Septiembre 2020



# Reflexiones Finales

A lo largo de este Manual, *Caminando juntas y juntos hacia la equidad de género en la península de Yucatán*, resaltamos lo importante que es visibilizar y hablar acerca de las desigualdades de género que mujeres y hombres experimentamos en la vida cotidiana, en la sociedad, y especialmente en el trabajo colectivo o en las empresas, organizaciones y cooperativas donde colaboramos.

Para atender esas desigualdades, el primer paso en este andar juntas y juntos el camino hacia la equidad será que hablemos con sinceridad acerca de las distintas formas en las que vivimos la desigualdad de género y sus consecuencias para mujeres, hombres, jóvenes, niñas y niños, personas de la tercera edad y de la comunidad LGTBTTIQ.

Sabemos que hablar de desigualdad no siempre es fácil. A veces sucede que estamos demasiado acostumbradas o acostumbrados a vivir en una sociedad donde las desigualdades, las violencias y las injusticias son cosa de todos los días; a veces nos da miedo por lo que vayan a pensar, decir o hacer los otros si mostramos nuestro descontento; y a veces simplemente no sabemos qué hacer o por dónde empezar. Todo esto nos pasa a todas y todos quienes empezamos a andar por los caminos de la lucha por la equidad de género, que es un sendero largo y a veces difícil, pero siempre lleno de maravillosos frutos que pueden cambiar nuestra vida y que, cuando los compartimos, pueden transformar positivamente a la sociedad en su conjunto.

En este Manual encontramos una propuesta de camino a seguir para pensar y hablar de la desigualdad y la equidad de género con información, reflexiones y actividades que podrán realizar de forma individual, en grupos o en sus colectivos de trabajo, y hasta con sus familias. A partir de este punto, cada persona y organización debe seguir su propio camino de acuerdo a sus necesidades, experiencias y los retos que tienen por delante, pero antes, les queremos recordar algunas lecciones importantes:

No debemos dar por sentado que todas y todos entendemos lo mismo cuando hablamos de desigualdad o de equidad de género. Para emprender este camino en los mejores términos, necesitamos establecer un lenguaje común con las personas cercanas y en nuestros colectivos de trabajo. Recomendamos que lean y compartan las definiciones que ofrecemos en el capítulo 3 de este Manual, y que las discutan en conjunto.

Es válido que a veces entendamos algo diferente a lo que entienden los demás, por ello, una buena forma de evitar problemas de comunicación es acordando qué significan para nosotros palabras como sexo, género, equidad, perspectiva de género y transversalización, identidad de género u orientación sexual, violencia, y otros conceptos que existen para hablar de estos temas. ¡Si queremos podemos crear nuestra propia forma de nombrar las cosas o interpretarla en otras lenguas, como la maya!

Cuando caminamos en el campo o en la ciudad es necesario observar con atención nuestro entorno para detectar posibles amenazas. Lo mismo debemos hacer por la equidad; tenemos que prestar mucha atención a nuestro entorno y nuestras relaciones para ver cuándo alguien puede estar viviendo violencia o cualquier otra consecuencia de la desigualdad de género en su familia, en su trabajo o en su comunidad. Es más, debemos observarnos continuamente porque nadie estamos exentas y exentos de estos problemas ni de la posibilidad de que violentemos a otra persona sin darnos cuenta.



Esto es lo que significa ver el mundo con perspectiva de género, es decir, prestando atención a la forma distinta en la que viven, piensan y sienten las mujeres y los hombres en cada sociedad, así como a las consecuencias de dichas diferencias para cada género.

En el capítulo 4 de este Manual realizamos algunos ejercicios para identificar las desigualdades de género en la familia, en el trabajo, en el acceso a la educación y la salud, en la participación política y comunitaria, y hasta en la sexualidad. ¡Ojo! No caigamos en la mentira de pensar que estos problemas son asunto de cada quien. La desigualdad de género es un problema de todas y todos. Si crees que alguien está sufriendo un problema relacionado a la desigualdad o violencia de género (en la familia, en el trabajo, relacionado a la educación, la salud, la participación, la sexualidad u otro ámbito de la vida), háblalo con alguien de tu confianza o acercate a las instituciones en tu comunidad que atienden estos temas.

¡Una vez que nos ponemos los lentes con perspectiva de género es muy difícil quitárnoslos! Nuestra forma de ver el mundo cambia constantemente y con ella la necesidad de poner manos a la obra para construir espacios de mayor equidad entre mujeres y hombres, jóvenes, niñas y niños, tanto en nuestra vida personal, como en los lugares donde trabajamos o compartimos con los demás.

La lucha por la equidad de género en varios niveles y espacios de la vida es lo que llamamos transversalizar la perspectiva de género, esto implica incorporar esta mirada sobre las desigualdades entre hombres y mujeres de forma constante en todos los espacios de la vida y en todos sus niveles, desde el nivel individual, hasta el familiar, social y el del Estado y sus políticas públicas.

Si el problema de la desigualdad de género es una cadena que deja consecuencias en todos los ámbitos de la vida de las mujeres, así también tienen que ser las acciones para buscar mayor equidad. O sea, si avanzamos hacia la equidad de género en un espacio - como el que compartimos con nuestra pareja, o el familiar-, tenemos que seguir construyendo equidad en otros ámbitos de la vida para que ésta alcance a todas las mujeres. En concreto, si avanzamos al cambiar los roles de género tradicionales de hombres y mujeres en la familia (en la crianza, la alimentación, la limpieza, etc.) también debemos hacer por transformarlos en nuestros espacios de trabajo, en la forma en la que tomamos decisiones en nuestra organización, así como en la manera en la que mujeres y hombres nos relacionamos diariamente.



Cuando aplicamos la perspectiva de género en el trabajo colectivo también tenemos que transversalizar nuestras acciones en todas las fases del trabajo y de nuestras organizaciones. En el capítulo 6 del Manual compartimos algunas recomendaciones, herramientas y ejercicios para aplicar esta perspectiva en el diagnóstico de nuestra situación como colectivo, lo cual es muy importante para saber dónde estamos en términos de igualdad o desigualdad, y decidir qué camino queremos tomar.

También vimos cómo crear indicadores con perspectiva de género o género-sensibles, o sea, definir nuestras propias formas de medir cómo estamos avanzando y hacia dónde, lo cual es crucial para ajustar nuestro camino o seguir adelante en nuestras acciones. Por último, no debemos olvidar la importancia de monitorear y evaluar, lo cual nos sirve para saber y compartir cuáles han sido nuestros aprendizajes en el camino de la equidad, así como nuestros retos a futuro.

No estamos solas ni solos en este andar. La lucha de las mujeres por recibir el mismo trato y tener las mismas oportunidades que los hombres, por tener mejores condiciones de vida, por contar con el derechos a votar, opinar y participar en igualdad de condiciones, ha sido muy larga. Los derechos que han ganado estas luchas feministas en todo el mundo nos acompañan y protegen hasta hoy.

Recordemos que los hombres deben ser parte activa para lograr la equidad de género, por eso la propuesta de reflexionar en la masculinidad o masculinidades diversas, que al practicarlas aporta mucho a este esfuerzo por la igualdad.

Falta mucho por hacer pero es importante que conozcamos nuestros derechos como mujeres en el ámbito internacional y nacional, y particularmente si somos mujeres indígenas. ¡Tenemos derecho a una vida libre de violencia! ¡Tenemos derecho a vivir sin discriminación!

En el capítulo 7 de este Manual compartimos información valiosa para conocer más acerca de nuestros derechos, para demandarlos y exigir su cumplimiento.

Por último, esperamos que a lo largo de este Manual hayan reflexionado sobre que las mujeres y los hombres no estamos obligados a ser y hacer lo que el modelo tradicional de la sociedad nos exige. El género no está determinado por el sexo con el que nacemos, sino que se construye a lo largo de la vida, y en ese camino todas y todos vamos modelando quiénes somos, lo que queremos, lo que necesitamos para ser libres y felices.

Existen muchas formas de ser hombre y de ser mujer, según nuestros contextos y nuestros deseos. Después de todo, el camino por la equidad de género empieza y termina en nuestra propia experiencia de vida, desde nuestro corazón que late sin sexo, ni género, que es desde donde transformamos el mundo.



## Referencias

AECID (2013) “Caja de herramientas para la equidad de género en la cooperación española colombiana.”

Aguilar, Lorena; Briceño, Gustavo; Valenciano, Ilse; Chacón, Edgar (1999) *Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi) Quien Busca... Encuentra: Elaborando Diagnósticos Participativos Con Enfoque de Género*, San José, Costa Rica, UICN, Unión Mundial para la Naturaleza y Fundación Arias para la paz y el progreso humano.

Aguirre Perez, Irma Estela; Govela Gutierrez, Rosa H.G.; Pastrana Moreno, Ofelia (2015) “Saberes para sentir, pensar y hacer el buen trato y el bienestar. Conversando entre géneros, generaciones y culturas diversas”, en: *Persepsi Masyarakat Terhadap Perawatan Ortodontik Yang Dilakukan Oleh Pihak Non Profesional*: 216.

Aguilar, Lorena (2004) *Indicadores de Género*, Unión Mundial para la Naturaleza UICN.

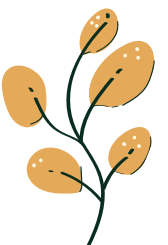
Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). 2018. “Recomendaciones Para El Uso de Un Lenguaje Inclusivo de Género.” : 1–9. <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>.

Alfaro, María Cecilia. 1999. *Develando el género. Elementos conceptuales básicos para entender la equidad*, UICN, San José, Costa Rica: Unión Mundial para la Naturaleza y Fundación Arias para la paz y el progreso humano.

Alfaro, María Cecilia (1999) “Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la Equidad”, en: Aguilar, Lorena y Badilla, Ana Elena (compiladoras). *Serie Hacia la Equidad*. Unión Mundial para la Naturaleza, Fundación Arias para la Paz y el Progreso humano, San José, Costa Rica. Disponible en línea: <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/modulo9.pdf>

Arango Montoya, Vladimir (2007) “El mapa de lo invisible. Silencios y gramática del poder en la cartografía”, en: *Universitas Humanística* 63 (63): 155–79.

Carbajal, Carola; Mejía Flores, Susana. (2007) “Módulo I: Porque participo... existo. Participación, poder y ciudadanía de las mujeres rurales”, en: Comaletzin, Coordinación internacional feminista rural, *Un modelo para compartir*, Escuela nacional de formación de dirigentas campesinas e indígenas, México.



Carmona de Alva, Gloria (2002) *Aspectos Metodológicos Del Trabajo Con Mujeres Rurales Desde La Perspectiva de Género* (revisión y aportes de Carmen Magallón, Carola Carbajal y Laura Rúiz), Serie Mujer Rural 4, Tlatauqui, Puebla.

Carmona Hernández, S. Patricia; Esquivel Ventura, Isabella María (2018), *SUMA POR LA IGUALDAD. Propuestas de agenda pública para implicar a los hombres en la igualdad de género*. GENDES, AC, México.

CASIFOP (2010) *Herramientas para cultivar saberes locales. Reflexiones sobre la historia y el método de trabajo del Centro de Análisis Social, Información y Formación Popular*, Ciudad de México.

Cavallé, Mónica (2006). *La filosofía, maestra de la vida, citada en: Sensibilización en masculinidad y violencia de género. Guía metodológica: Gobierno del Estado de México*. Secretaria de Desarrollo Social. Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (Diciembre, 2011).

CONAPO, *Proyecciones de Población de México 2010-2050*. Disponible en línea: <https://www.gob.mx/conapo/acciones-y-programas/conciliacion-demografica-de-mexico-1950-2015-y-proyecciones-de-la-poblacion-de-mexico-y-de-las-entidades-federativas-2016-2050>

EFE (2020) "Chile: Colectivo La Tesis impulsa la creación del primer partido feminista", en: VocesFeministas.mx (consultado el 20 de mayo de 2020), <https://vocesfeministas.mx/chile-colectivo-la-tesis-impulsa-la-creacion-del-primer-partido-feminista/?fbclid=IwAR3WCWjQUqgOt5PneMRXRtwvMQ2F4UdFfvG8Ub3hZxYeIBabTTY3FBjJOp0> (May 20, 2020).

Heilman, Brian; Barker, Garry; Harrison, Alexander (2017) *La caja de la masculinidad: un estudio sobre lo que significa ser hombre joven en Estados Unidos, el Reino Unido y México: hallazgos clave*, Promundo-US y Unilever, Washington DC y Londres.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2008) *Guía de capacitación en Derechos Humanos de las mujeres Tejiendo el cambio*, San José, Costa Rica, IIDH.

INEGI (2000) XII *Censo de población y vivienda*, <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2000/>

INEGI (2010) XII *Censo de población y vivienda*, <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2010/>

INEGI (2011) Encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares (ENDIREH), <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2011/>



INEGI (2015) *Encuesta intercensal*, <https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/>

INEGI (2018) Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, segundo trimestre 2018. Disponible en línea: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe\\_ie/enoe\\_ie2018\\_08.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_08.pdf)

IPADE (2011) *Guía de herramientas para la integración del enfoque de género en proyectos de agua y saneamiento*, Fundación IPADE, Madrid, <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>.

Jiménez Ramos, David (2019), *Geo-grafías comunitarias, mapeo comunitario y cartografías sociales: procesos creativos, pedagógicos, de intervención y acompañamiento comunitario para la gestión social de los territorios*, Cuaderno de Trabajo 182, Sierra del Tetzon, Puebla, <https://cpalsocial.org/documentos/802.pdf>.

*Memorias del taller, Identidad y territorio. Hacia la búsqueda de un sueño en común*, organizado por Mujeres, organizaciones y territorios A.C., Tabasco.

México Sostenible (2018) *Diplomado virtual, Género y Territorio*, curso en línea.

Milán, Melissa (2017) *"El cuerpo como territorio"*, en: *Bitácora urbano territorial*, 27(3): pp. 139-44.

OXFAM México (2018), *El trabajo de cuidados es responsabilidad de todos y todas*, (consultado el 7 de junio del 2020), <https://www.oxfamMexico.org/programas/trabajo-de-cuidados>.

Pérez Aguilar, María del Socorro; Garda Salas, Roberto (2015) *Guía metodológica para la elaboración de indicadores de género*, Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, Hombres por la Equidad A.C., Campeche.

Rodríguez, Guiselle, et al. (1999) *Tomándole el pulso al género. sistemas de monitoreo y evaluación sensibles al género*. UICN, San José, Costa Rica: Unión Mundial para la Naturaleza y Fundación Arias para la paz y el progreso humano.

SURA (2020) "Autocuidado. "Cuidarte es velar por tu bienestar y el de los demás."

UICN. (1995) *Género y figura no son hasta la sepultura*. ed. Guiselle Rodríguez Lorena Aguilar, Ivania Ayales.

Zaldaña, Claudia Patricia (1999) *La unión hace el poder: procesos de participación y empoderamiento*. UICN, San José, Costa Rica: Unión Mundial para la Naturaleza y Fundación Arias para la paz y el progreso humano.



**Este Manual es resultado del proyecto “Transversalización de la perspectiva género en proyectos del PPD”, llevado a cabo entre 2019 y 2021 en el marco del Programa de Pequeñas Donaciones (PPD) del Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM) implementado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Así, es producto de más de sesenta años de políticas públicas y legislaciones que han impulsado la transversalización de la perspectiva de género y que hoy nos invitan a seguir caminando hacia la equidad en todos los espacios en los que trabajamos cada una de las personas involucradas en este proyecto.**

