

Notas de coyuntura

**Políticas públicas con perspectiva de género:
avances sobre un programa de especialización
para la administración pública desarrollado
por el Instituto de la Mujer Oaxaqueña**

Gloria Zafra

Introducción

EL PRESENTE TEXTO INTENTA SER UN RECUENTO SUMARIO del proceso de construcción del Programa de Especialización en Género para la Administración Pública de Oaxaca, desarrollado por el Instituto de la Mujer Oaxaqueña en el año 2002. La razón que anima su exposición está relacionada con el interés de responder a una necesidad heurística de las dependencias públicas por conocer el ordenamiento didáctico que da cuenta de las primeras concepciones y procedimientos seguidos para la construcción de dicho programa, lo cual puede ser aprovechado para desarrollar de manera más eficiente los fines de la acción pública de gobierno.

El documento se compone de cuatro partes que describen a su vez las cuatro fases de construcción del programa: *Del caos a la organización del trabajo* expone cómo se delimitó el deber ser del programa de capacitación; *¿En qué consiste la capacitación en género?*, presenta una revisión de las propuestas de capacitación que sobre género se procuran en el estado y el país; *La búsqueda de una alternativa* expone los momentos transitados para definir la propuesta de capacitación para la administración pública; y *Bases para la construcción de un modelo educativo y de capacitación* explica cómo se construyó la propuesta curricular de capacitación.

Antecedentes

El Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO), nace el 23 de diciembre de 2000. El gobernador del estado, José Murat,¹ dictamina su creación como un organismo público descentralizado, encargado de “promover las condiciones para erradicar la discriminación y posibilitar la igualdad entre los géneros... incorporando para ello la perspectiva de género como eje rector de las políticas públicas en las distintas dependencias de la administración pública estatal”. Para ello nombra, en febrero de 2001, como titular del instituto a Norma Reyes Terán,² quien en adelante se encargará de estructurar el Programa Estatal de la Mujer (Proem), para los años 2002-2004.

El Proem fue aprobado en septiembre de 2001 e incorporado al Plan Estatal de Desarrollo. Este documento sitúa las acciones del gobierno en la lucha contra la discriminación hacia las mujeres y contiene estadísticas que dan cuenta de la problemática de las mujeres en la entidad; los datos desagregados por sexo fueron tomados del INEGI, de archivos de dependencias de salud, educación y procuradoras de justicia, así como de la *Consulta estatal sobre la situación de las mujeres*.³ El Proem se compone de ocho ejes de trabajo: Educación; Salud y Bienestar; Economía, Trabajo y Seguridad Social; Ejercicio del Poder y Toma de Decisiones; y también Arte y Cultura.

En el IMO las propuestas de especialización sobre género abarcaron dos ámbitos: uno interno relacionado con la formación de recursos humanos de la propia dependencia y otro externo ligado al diseño obligado de instrucción en materia de género para instituciones de carácter público. Por su trascendencia, la exposición versará sobre la capacitación externa, la cual está expresada como un mandato en el decreto del Instituto y como línea de acción en el Proem. Es importante mencionar que la Unidad de Capacitación y Desarrollo⁴ fue el área encargada de diseñar los procesos teóricos, metodológicos e instrumentales de educación formal sobre políticas públicas con perspectiva de género para el sector público.

¹ La administración del gobernador priista fue de 1998 a 2004.

² En ese entonces Norma Reyes era diputada federal por el Partido de la Revolución Democrática.

³ La consulta fue realizada por el IMO en 2001, en el marco del Día Internacional de la Mujer. Se llevó a cabo en todas las regiones del estado y en ella participaron representantes de organizaciones civiles, artistas, académicos y funcionarios públicos.

⁴ En el IMO se redefinió el ámbito de acción y de competencias de esta Unidad de Capacitación, por lo que para mayo de 2003 se denominó Dirección de Especialización de Equidad de Género en el Servicio Público Estatal.

Durante los ocho meses que duró el proceso de construcción del Programa de Especialización se dieron varios quiebres, los cuales iniciaron y terminaron con preguntas que delinearón las distintas fases de su desarrollo.

Primera fase: del caos a la organización del trabajo

Dilucidar el problema que representa la búsqueda de un posicionamiento teórico-metodológico para que las entidades públicas adoptaran la perspectiva de género, no fue fácil. Por ello, los pasos seguidos en la elaboración de la propuesta tuvieron al mismo tiempo avances y retrocesos. El primer paso fue la integración de un equipo capaz no sólo de dimensionar el tamaño de la empresa sino también de trabajar para introducir la perspectiva de género en el sector público.

¿Capacitación para qué y para quiénes?

Las principales preguntas que guiaron esta fase fueron: ¿por qué era importante formar en materia de equidad de género a los funcionarios públicos?, ¿en qué consistía y cómo se elabora un programa de capacitación?, ¿a quiénes debía dirigirse la capacitación? Con estas interrogantes se intentó encontrar la metodología adecuada para responder a las necesidades de capacitación de una entidad denominada sector público estatal.

Esta fase fue la más conflictiva. Primero, porque había que darse a la búsqueda de fuentes documentales así como de experiencias de gobierno, de la sociedad civil y la academia que ayudaran a fundamentar los cuestionamientos planteados. Segundo, porque estas tareas tendrían que ser realizadas por un equipo de trabajo heterogéneo. En este equipo había personal con diferentes formaciones profesionales, de recién ingreso y de la administración anterior, la CODEMO.⁵

La tensión que se presentó en el equipo fue producto de: *a)* la diferencia entre dos formas de concebir la educación y la capacitación; *b)* los criterios para elegir a la población que debería ser capacitada; y *c)* la forma de trabajo que debería adoptarse para obtener resultados de forma eficaz y eficiente en poco tiempo. Elementos, todos ellos, permeados por la resistencia de prácticas tradicionales del trabajo burocrático y por la actitud renuente del personal de una institución pública de gobierno que se negaba al cambio.

⁵ La Coordinación para el Desarrollo de la Mujer Oaxaqueña (CODEMO), fue la instancia que antecedió al IMO.

La revisión de las acciones realizadas por la anterior CODEMO muy pronto evidenció sus limitaciones. Los talleres en materia de educación en salud sexual y reproductiva eran impartidos a estudiantes de secundaria y bachillerato de zonas urbanas o rurales cercanas, consistentes en charlas de un día y talleres de tres con temáticas específicas, y dejaban muchas dudas sobre su impacto. Hasta aquí, sólo se intuía que un programa institucional de capacitación tendría que ser más que un simple listado de charlas temáticas. La tarea, como se hizo evidente, era más profunda. Así, la primera decisión asumida fue suspender todas las acciones de capacitación solicitadas a la dependencia, en tanto el IMO no tuviera una propuesta de capacitación que resultara de un serio proceso de análisis y discusión.

Programas, planes y proyectos: un acercamiento

El siguiente paso fue hurgar en los programas de gobierno en materia de formación de recursos humanos para la acción pública, así como en los programas educativos especializados emanados de instituciones educativas. En esta etapa, de manera informal se pidió el apoyo de dos profesionistas ligadas a la planeación: una especialista en programas educativos y la otra en pedagogía. Las especialistas explicaron las bases metodológicas para la construcción de cualquier tipo de programas de gobierno y educativos y enfatizaron la distinción conceptual entre planes, programas y proyectos. Al final, a pesar de su valor informativo, estas exposiciones no lograron llenar el vacío explicativo para la construcción del programa de interés del IMO.

Estas exposiciones permiten comprender que el problema no consiste sólo en conocer la mecánica de elaboración de programas de gobierno o educativos, sino que radica en su contenido, es decir, en la teoría y método que le da sustento. Así, el siguiente paso es conocer los programas de capacitación que imparten los institutos de las mujeres del país, sus orientaciones y aplicaciones. Todo esto lleva a someter a una revisión la trayectoria de la CODEMO en materia de capacitación; examinar las recomendaciones de capacitación en materia de género por parte de las convenciones internacionales y localizar las instituciones que en México contemplan la perspectiva de género en su trabajo institucional.

Segunda fase: ¿en qué consiste la capacitación en género?

En el transcurso de esta segunda fase se reafirma la convicción de construir una alternativa distinta, pues lo hecho en materia de capacitación por la CODEMO

es muy limitado. En efecto, su programa sólo es un listado de cursos inconexos que atiende a un público amplio y diverso y difícilmente permite dar cuerpo a un todo integrado de acciones de cobertura estatal. Así, la pauta la da el decreto de creación del IMO, en el cual se señala que el universo de acción en materia de especialización es el sector público del estado.

El paso siguiente es la revisión de los materiales dejados por la CODEMO al IMO, mismo que da por resultado una clasificación de materiales didácticos, todos sugerentes, pero ninguno centrado en la tarea de capacitar a una población objetivo. Las imágenes y los textos de los materiales revisados exponen la necesidad de brindar apoyo a las mujeres, algunos otros explican los derechos humanos de la niñez y las recomendaciones de las convenciones internacionales.

Como resultado de esta revisión surgen más preguntas: ¿además de la última Conferencia Internacional de la Mujer (China, 1995), en qué otros foros se dan recomendaciones para apoyar a las mujeres?, ¿cuáles son los puntos de coincidencia en este tema por parte de las Conferencias de Población y Desarrollo (El Cairo, 1994), y de los Derechos Humanos y de Maternidad Sin Riesgo (Nairobi, 1987)?, ¿por qué esas conferencias internacionales hacen urgentes llamados a los gobiernos de los países a diseñar políticas públicas para apoyar a las mujeres en el mundo?, ¿en México qué se ha hecho para aliviar las condiciones de vida de las mujeres?, ¿cuáles son las dependencias de gobierno que en la República Mexicana instrumentan ya políticas públicas con perspectiva de género?, ¿quiénes son los especialistas que cuentan con una propuesta acabada que permita a los gobiernos la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas?, ¿de qué se trata o en qué consiste la perspectiva de género?, ¿existe sólo una definición o distintas definiciones del concepto?

Las respuestas a estas preguntas se buscan en documentos institucionales de carácter internacional, acuerdos signados por México, la revisión de programas de gobierno que en el discurso plantean su adhesión a las recomendaciones internacionales, el sondeo con organizaciones sociales que trabajan con mujeres en Oaxaca, y en estudios de académicos y académicas que analizan los avances de México en materia de equidad de género.

Las lecturas y discusiones van esclareciendo el panorama. Las conclusiones de esas conferencias internacionales,⁶ realizadas a lo largo de 30 años,

⁶ Los documentos revisados fueron: Primera Conferencia del Año Internacional de la Mujer, México 1975; Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca 1980; Tercera Conferencia Internacional de la Mujer, Nairobi, Kenia 1985; Conferencia Viena sobre los Derechos Humanos, Viena, Austria 1993; Conferencia sobre Población y Desarrollo, El Cairo, Egipto 1994; Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Pekín, China 1995 y Conferencia Pekín más 5, Nueva York, Estados Unidos 2000.

son contundentes: *a)* en el mundo, las mujeres, en relación con los hombres, están en desventaja en los ámbitos sociales donde se desenvuelven; *b)* las mujeres son factores decisivos en el desarrollo de los pueblos; *c)* los gobiernos de la mayoría de los países en el mundo han hecho muy poco por aliviar sus rezagos y *d)* los gobiernos son los principales responsables de diseñar las políticas públicas que las lleven a las mismas condiciones de igualdad social que los hombres.

¿En qué consiste la propuesta de capacitación de las organizaciones civiles?

La revisión de las propuestas de capacitación de distintas organizaciones sociales dirigidas a las mujeres permite distinguir que tales propuestas apuntan a tareas de carácter productivo, a la sensibilización de problemáticas como la salud sexual y reproductiva y al ofrecimiento de conocimientos administrativos y contables respondiendo así a grupos organizados. El universo de trabajo de estas organizaciones sociales lo componen mujeres de distintos niveles sociales, grupos productivos, comunidades rurales e indígenas, sindicatos o grupos escolares.⁷

¿Qué dice la academia?

Por su parte, los trabajos de la academia insisten en señalar que en México, a pesar de lo establecido por los artículos 3° y 4° constitucionales, la desigualdad social entre hombres y mujeres es una constante histórica, misma que se ha recrudecido por el modelo de desarrollo económico adoptado por su gobierno. La institucionalización del apoyo a las mujeres no ha sido suficiente, los indicadores muestran que no ha habido avances, y la desigualdad entre los géneros impregna aún a muchas de las instituciones sociales. Por lo tanto, resulta imperativo que el gobierno realice un esfuerzo efectivo para que las políticas públicas contemplen en su quehacer la perspectiva de género.⁸

⁷ Es de mencionar que, hasta diciembre de 2002, las organizaciones civiles de Oaxaca continuaban con sus mismas líneas de acción respecto a su trabajo con mujeres. Esto se confirmó en una reunión convocada por la directora ejecutiva del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), Noeleen Heyzer; en esta reunión los y las representantes de casi 20 organizaciones civiles expusieron su ámbito de trabajo con las mujeres.

⁸ Sobre este punto se consultaron: Bonfil y Salles (1998); López y Salles (2000). Otro texto importante fue el de Oliveira y Ariza (2000).

En México, no obstante que la atención gubernamental hacia la problemática de las mujeres dio comienzo desde el año 1975, hasta ahora las instituciones creadas ex profeso y los programas diseñados para ellas no les han permitido superar, de manera efectiva, sus precarias condiciones de vida.⁹ En estas observaciones coinciden los diagnósticos de las organizaciones no gubernamentales que se reúnen de manera paralela a las convenciones y conferencias internacionales.¹⁰

Una mirada a las cifras permite ver los limitados resultados que las instituciones públicas han obtenido. Las mujeres siguen muriendo por causas que en otros países están erradicadas; pocas logran acceder a carreras universitarias o técnicas de alta especialización; en el plano político, apenas se nota una mejoría en el ascenso a puestos de representación popular. Por ello las preguntas que surgen son: ¿cuáles son las razones por las que los gobiernos no han desarrollado acciones que se traduzcan en mejoras sensibles de la población femenina?, ¿cuáles son las barreras que impiden a los gobiernos adoptar las recomendaciones internacionales, de la academia, del movimiento de mujeres y de la población que vive situaciones de desventaja?

Tercera fase: la búsqueda de una alternativa

La educación formal: una alternativa

Los trabajos realizados por la academia ofrecen las respuestas. Efectivamente, al sector público le falta comprender y aprehender la manera de explicar las diferencias y desigualdades que se presentan entre hombres y mujeres. En las instituciones de carácter público prevalecen enfoques que minimizan las diferencias de vida y de ser entre las personas.¹¹

Esas visiones, dominantes en nuestra cultura, consideran que las diferencias entre mujeres y hombres son naturales y que lo que ocurre a las mujeres no tiene la suficiente importancia como para impactar el desarrollo. Dichas concepciones fueron aprendidas a través de la educación, en la formación profesional, así como por medio de hábitos culturales, comunitarios y familiares. Por ello, plantear lo contrario, esperar que los encargados de elaborar las políticas públicas tengan los conocimientos adecuados sobre las causas

⁹ UNIFEM (2000:86-106).

¹⁰ Comité Nacional de Organizaciones No Gubernamentales (ONG) (1994).

¹¹ Un claro ejemplo de esta situación lo es el Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006, del cual se dice tiene perspectiva de género. Sin embargo, el tema se suma como un apartado y no se transversaliza en el documento.

de la problemática que afecta a las mujeres, y además se identifiquen con la lucha de las mujeres para elaborar programas a su favor, no es simple.

Para lograr lo anterior, tendría que darse un proceso similar, pero a la inversa, donde la educación contribuya a la formación de otras prácticas sociales y de otros hábitos cotidianos. Un proceso en el que “ahora” entre en juego una nueva visión del mundo capaz de explicar, de manera lógica y sustentada, las razones de la desigualdad entre hombres y mujeres, así como los mecanismos para superarla. Visión que se encuentra nada menos que en la perspectiva de género, noción que ha sido acuñada por las instituciones académicas.¹²

Es precisamente en las instituciones académicas donde se dieron los primeros pasos en el ejercicio libre y creativo de su construcción, hasta que por fin la perspectiva de género pudo ser ofrecida como una ventana más al conocimiento social para *a)* mostrar los alcances explicativos de sus conceptos; *b)* investigar las condiciones de vida de las mujeres en distintos ámbitos y, muy recientemente, *c)* difundir en distintos foros las bondades de la misma, si ésta se incorporaba en el diseño de las políticas públicas.¹³

Un texto de la profesora universitaria y feminista Gloria Careaga Pérez, “La perspectiva de género, su incorporación a las políticas públicas”, ilustra lo anterior. En éste sostiene que los programas de la Universidad Nacional Autónoma de México, de la Universidad Autónoma Metropolitana (Xochimilco), la Universidad de Guadalajara y El Colegio de México, son los únicos que tienen un grupo de apoyo institucional y, a veces, un reducido presupuesto, para cursos de capacitación en género. Este tipo de instituciones son las que más han contribuido a cristalizar parte de las recomendaciones emanadas de las conferencias internacionales:¹⁴

¹² Al respecto, Serret (1999) explica cómo incide la perspectiva de género en el conocimiento de las ciencias sociales, muestra sus antecedentes, la manera en que opera y el impacto que genera en las propias nociones epistemológicas.

¹³ Después de consultar distintas definiciones de *perspectiva de género* propuestas por la Secretaría de Salud, el Instituto Nacional de las Mujeres y Cazés Menache y Lagarde (2000), que la definen como: *a)* un enfoque que da cuenta de la construcción histórico cultural diferencial de los seres humanos en tipos masculinos y femeninos tomando como base su distinción sexual; *b)* una categoría relacional que busca explicar los atributos asignados a las personas hombre o mujer, a partir de la interpretación valorativa de su sexo; y *c)* una visión analítica encauzada hacia la acción institucional y civil, que desmenuza las características y los mecanismos del orden patriarcal y critica sus aspectos nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes; el IMO, construye una que recupera esos elementos y los relaciona con la planificación en materia de política pública.

¹⁴ En una ponencia presentada en un encuentro internacional sobre Género y Epistemología, Tarrés (1998) señala que el ingreso de los Estudios de Género al ámbito de la educación

Los programas de capacitación que se han instrumentado no forman parte de un proyecto global que delimite claramente los objetivos que se plantee para que éstos formen parte de una estrategia articulada. En mucho han dependido de la presión económica que ejercen las agencias y bancos de desarrollo, y de la sensibilidad de funcionarios y funcionarias. Ante la amplia difusión que esta política ha tenido, las duras restricciones al presupuesto que se han impuesto en los últimos años, han llevado a la cancelación de proyectos amplios de capacitación en género y a la aplicación de medidas inmediatas, reducidas, para cumplir con el compromiso establecido. (Careaga Pérez, 1999:3)

La autora apunta que el reto es llevar el trabajo académico más allá de las aulas universitarias; propone, en este sentido, contribuir a la formación de quienes participan en las decisiones de gobierno, en las organizaciones sociales y organismos multilaterales para que en consecuencia brinden las mismas oportunidades a unas y otros.¹⁵

Para Careaga, las luchas feministas y los trabajos de investigación, después de más de treinta años, han rendido sus frutos, pues hoy se cuenta con una estructurada categoría social de conocimiento como es la perspectiva de género. Las conferencias y convenciones internacionales son una prueba de ello, y de que esta perspectiva ha alcanzado un reconocimiento mundial como una herramienta para explicar la desigualdad social y encontrar alternativas al desarrollo humano sustentable. Con estas premisas, el siguiente paso es darse a la tarea del diseñar estrategias de capacitación para entidades públicas de gobierno.

Sin embargo, Careaga subraya que el desarrollo de políticas públicas y programas sociales con este nuevo ingrediente, la perspectiva de género, implica un conocimiento profundo del mismo y alerta sobre posibles riesgos; señala, además, que la capacitación no es una sola ni está basada en los mismos supuestos. En materia de género, menciona, son tres las formas de capacitación identificadas: *a)* el sistema de papeles de género; *b)* el sistema de papeles triples, y *c)* el sistema de relaciones sociales, todas ellas diferenciadas por su manera de entender la naturaleza del poder y la desigualdad, que ya puestas en práctica pueden dar contradictorios resultados respecto a la ansiada transformación social con equidad de género.

En *el sistema de papeles de género* la capacitación tiene el propósito de ayudar a los planificadores a realizar diagnósticos orientados al uso eficiente

superior, en América Latina, data de 1975; comenta que la incorporación de los programas a los centros universitarios es variada, pero todos han demostrado su pertinencia y legitimidad en la investigación, la docencia y la reflexión crítica.

¹⁵ Sobre este asunto fue de enorme importancia el ensayo de Moser (1995), donde se hace la distinción entre las necesidades y los intereses de mujeres y de hombres y las señala como elementos importantes en la planificación del desarrollo.

de recursos y a incrementar la participación de las mujeres como agentes productivos en el ámbito económico. El *sistema de papeles triples* posibilita que los programas de capacitación se acerquen a las preocupaciones de la política social, se toman en cuenta las diferencias de género y las necesidades de las mujeres. En el *sistema de relaciones sociales* la capacitación intenta marcar las conexiones que existen entre eficiencia y bienestar, argumentando a favor de las transformaciones sociales que garanticen una redistribución equitativa de los recursos entre hombres y mujeres.

En la primera y segunda formas de capacitación se advierten ciertos riesgos; su utilización acrítica puede reducir a las mujeres a una categoría homogénea, aislar el género de otras fuentes de opresión y limitar la complejidad de la opresión en las mujeres. En cuanto a la última, se advierte el riesgo de convertirla en un mero discurso utilizado por los funcionarios o, más grave aún, en la base de documentos programáticos fáciles de archivar y lejos de aplicarse. Aunque la autora no ofrece una solución acabada sí sugiere dejar el pragmatismo que ha viciado la capacitación en género, para abordar crítica y creativamente estas propuestas que eviten caer en nuevas formas de dominación e imposición de cargas de trabajo sobre las mujeres.

La conclusión, entonces, es mirar hacia el aparato público desde dentro y considerar los intereses que lo han guiado para la definición de sus políticas, identificar los objetivos que persiguen a través de las diferentes estrategias de capacitación e idear la manera de incorporar la perspectiva de género que a la postre dé por resultado un modelo propio. El desafío entonces, es *promover la perspectiva de género como una herramienta teórico-metodológica con un rigor científico que, al servicio de los hacedores de políticas públicas, sirva para impulsar cambios sociales.*

Hasta aquí varios son los aportes de Gloria Careaga: a) la educación es uno de los factores que mayor influencia tiene en el comportamiento de las personas pues contribuye a transformar su mentalidad y favorece la adopción de valores y actitudes; b) la perspectiva de género se ha desarrollado, en la teoría y como herramienta metodológica de explicación de la problemática social, en las instituciones académicas; c) las experiencias de las instituciones de gobierno en el aprendizaje de este enfoque han respondido a un pragmatismo que las ha llevado a adoptar formas limitadas de capacitación sin resultados satisfactorios y; d) ante la falta de experiencias concretas, el reto es construir una propuesta con rigor científico desde una posición que conciba, a hombres y mujeres, como sujetos sociales, conscientes y activos capaces de contribuir a modificar su entorno.¹⁶

¹⁶ El punto de partida, efectivamente, fue saber las características del universo a impactar,

En este contexto, el trabajo parece más claro: construir la opción de capacitación más adecuada para el sector público en Oaxaca, sin descuidar los imperativos planteados por la problemática del desarrollo. Por ello, la siguiente etapa se encamina a la construcción de un modelo alternativo bajo las siguientes premisas: localizar las instituciones académicas con programas en estudios de género; conocer los objetivos y las propuestas curriculares de cada uno de ellos; ubicar las orientaciones y especializaciones en oferta; y aprovechar los contenidos que ofrecen ventajas para la formación en género de funcionarios públicos.¹⁷

Distinguiendo entre la capacitación y la enseñanza del género

En México diversos organismos y dependencias públicas realizan verdaderos esfuerzos por introducir la perspectiva de género. Instituciones como la Secretaría de Recursos Naturales y Pesca, el Sistema para el Desarrollo de la Familia y el Programa Nacional de la Mujer delinear programas más puntuales y suman a su planta laboral personal calificado que les apoye en este sentido.¹⁸ Sin embargo, una conclusión que se desprende de su observancia es que estos esfuerzos no pueden ser evaluados porque no corresponden a un proyecto global que delimite los objetivos de la capacitación en materia de género como parte de toda una estrategia articulada.¹⁹

El hecho es que son las instituciones académicas los espacios en los que la perspectiva de género se ha desarrollado conceptual y metodológicamente,

lo que lleva a asumir, ante todo, una definición de persona, hombre o mujer, ya sea como un sujeto memorizante o como un sujeto de enseñanza y aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades. Definición esta última adoptada para dar contenido a una propuesta de capacitación en la que se esperaba desarrollar habilidades para aprender, investigar, comunicarse, expresarse, saber escuchar, saber discutir, saber razonar, saber descubrir, experimentar, actuar en grupo y resolver problemas en materia de política pública.

¹⁷ La guía de exposición comienza por definir un plan, luego un programa, de ahí uno o algunos proyectos del que se derivan actividades y tareas específicas. Elementos que son de utilidad para la elaboración del Proem pero no para la propuesta de capacitación.

¹⁸ Se consultan los acuerdos de la 4ª Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Pekín en 1995, las recomendaciones del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), los planteamientos programáticos que dicen recuperar la perspectiva de género en su quehacer institucional como son los de la Secretaría del Trabajo y la Secretaría de Salud a nivel federal.

¹⁹ Sobre aspectos de capacitación a organismos civiles se han realizado entrevistas con integrantes de la Casa de la Mujer Rosario Castellanos, el Centro de la Mujer y la Familia A. C. (CEMYF), y la organización Asesoría Técnica a Comunidades Oaxaqueñas, A. C., mejor conocida como ASETECO.

de tal manera que su enseñanza ha nutrido la discusión teórica, guiando la investigación sobre la condición de las mujeres en la vida social. El público a quien se dirige su enseñanza está bien delimitado: estudiantado y profesorado universitario.

Las preguntas que resultan son: ¿cuál sería, en consecuencia, la opción educativa más viable para que las instituciones gubernamentales logren aprehender y comprender la perspectiva de género/equidad para su utilización en el diseño y la aplicación de políticas públicas?, y ¿quiénes serían las personas del sector público más idóneas para emprender una experiencia de especialización educativa? Es aquí donde se vuelve a entrar en una etapa de definición de estrategia; se decide hacer una revisión y análisis de distintos programas académicos en la enseñanza de género que se imparten en México y otras partes de América Latina, y se propone abordar literatura especializada en temáticas educativas y procesos de aprendizaje.

La enseñanza del género por la academia

En México se consultan (por internet) los programas de El Colegio de México (COLMEX), la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y su Programa de Estudios de Género, y la Universidad Pedagógica Nacional (UPN). En otros países, la Universidad de Chile y la Universidad de la República Dominicana, además de propuestas de instituciones como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) e INAMU.

Del universo de mapas curriculares analizados se encuentra que el planteamiento de cursos sobre la temática de desarrollo tienen más bien un carácter heurístico para entender el papel, los aciertos y las fallas de los gobiernos en la materia, mientras que muy pocos son los programas en donde aparecen temáticas como la planificación estratégica y las políticas públicas. La revisión de estos programas permite inferir que hasta ese momento no se ha desarrollado una propuesta académica dirigida a los funcionarios de gobierno.

A partir de aquí, tres son los campos de análisis que se tienen que desplegar: *a)* la ubicación y selección del universo a impactar; *b)* la lectura, discusión y elección de la guía teórica educativa y el método de enseñanza a adoptar; y *c)* la revisión de las propuestas plasmadas en los mapas curriculares.

De la selección del universo a impactar

Tomando en consideración que el sector público está compuesto de tres poderes (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), y que el número de funcionarios es muy amplio, la tarea fue determinar la mejor manera de cubrirlos: separando los poderes y visualizando las responsabilidades desempeñadas por los funcionarios.

Como las unidades a determinar son los funcionarios públicos, lo que sigue es la revisión de los cargos existentes y los niveles jerárquicos de los poderes de la administración pública. En todos ellos se localizan cuatro niveles de estratificación: *a)* funcionarios públicos de primer nivel, *b)* funcionarios de nivel profesional y especializado, *c)* personal técnico especializado y *d)* personal operativo.

Para la determinación de los niveles jerárquicos se toma en cuenta: *a)* el nivel profesional y de responsabilidad en el trabajo y *b)* el grado de capacidad y destreza requerido para desempeñar tal o cual actividad dentro del quehacer gubernamental. Criterios que a su vez se constituirán en la base para definir los contenidos de enseñanza, es decir, los mínimos necesarios que permitan que hombres y mujeres aprendan, manejen y apliquen la perspectiva de género en el servicio público de gobierno.

La estrategia de aprendizaje

Si las estrategias de aprendizaje son el objetivo central de la educación, las preguntas que surgen son: ¿cómo se enseña y qué se aprende?, ¿a quiénes se tiene que educar?, ¿cuál es la vía óptima para que los encargados de hacer las políticas públicas aprendan y apliquen la perspectiva de género?

De la revisión de las teorías de aprendizaje

El análisis de las corrientes teóricas más representativas en materia de educación y aprendizaje permite seleccionar aquella que más se acerca al ideal de estudiante, en este caso funcionario o funcionaria. La teoría de aprendizaje más apropiada resulta ser el constructivismo psicogenético, el cual plantea que el educando es una persona capaz de replantearse por sí mismo y ante un conjunto de problemas si está capacitado para resolverlos desde su propia formación profesional, área de trabajo y experiencia. Se parte de la idea de que los funcionarios, con todo el conocimiento con que ya cuentan, serán capaces de incorporar críticamente las nuevas propuestas (véanse los Cuadros comparativos de teorías de aprendizaje: 1 a 5).

Cuadros Comparativos de las Teorías del Aprendizaje

Cuadro 1

Concepto de Enseñanza

<i>Cognitivismo</i>	<i>Humanismo</i>	<i>Conductismo</i>	<i>Constructivismo (psicogenético)</i>
Aprendizajes significativos con sentido y desarrollo de habilidades, estrategias generales y específicas de aprendizaje. Los contenidos deben ser presentados y organizados de manera que los alumnos encuentren en ellos un sentido para aprenderlos.	Todos los alumnos son diferentes y hay que ayudarlos a ser más como ellos mismos y menos como los demás. Hay que ayudarlos a comprender su persona y los significados de sus experiencias.	Arreglo adecuado de las contingencias de reforzamiento con el fin de promover con eficiencia el aprendizaje. Enseñar consiste en proporcionar contenidos para que el alumno los adquiriera.	Enseñar es plantear problemas a partir de los cuales sea posible reelaborar los contenidos escolares y proveer toda la información necesaria para que los alumnos puedan avanzar en la reconstrucción de esos contenidos. Enseñar es alentar la formulación de conceptualizaciones para el progreso en el dominio del objeto de conocimiento, es propiciar redefiniciones sucesivas hasta alcanzar un conocimiento próximo al saber establecido, enseñar es promover que los alumnos se planteen nuevos problemas fuera del ámbito escolar.

Cuadro 2**Concepto de alumno**

<i>Cognitvismo</i>	<i>Humanismo</i>	<i>Conductismo</i>	<i>Constructivismo (psicogenético)</i>
Es un sujeto activo y procesador de información que posee competencia cognitiva para aprender y solucionar problemas usando aprendizajes y habilidades estratégicas.	Son entes individuales únicos y diferentes, se deben respetar y potenciar; son seres con iniciativa, necesidades personales de crecer, capaces de autodeterminación y creativos; poseen afectos, valores e intereses particulares.		Es un constructor activo de su propio conocimiento y re-constructor de los contenidos escolares a los que se enfrenta.

Cuadro 3**Concepto de Maestro**

<i>Cognitvismo</i>	<i>Humanismo</i>	<i>Conductismo</i>	<i>Constructivismo (psicogenético)</i>
Su papel se centra en la contención y organización de experiencias didácticas para lograr estos fines. El maestro no debe desempeñar un papel protagónico.	Se basa en el respeto con sus alumnos, debe fomentar un clima social básico, que permita la comunicación de la información académica y emocional. No limita ni propone restricciones.	Reforzamiento y control de estímulos para enseñar.	Debe de encaminar sus esfuerzos a promover el desarrollo psicológico y la autonomía de los educandos. Es importante que conozca las características del aprendizaje, el saber disciplinario específico que le locó enseñar, las etapas del desarrollo cognitivo general, los conocimientos didácticos específicos.

Cuadro 4

Estrategias y Técnicas de Enseñanza

<i>Cognitivismo</i>	<i>Humanismo</i>	<i>Conductivismo</i>	<i>Constructivismo (psicogenético)</i>
Procedimientos que el docente utiliza para lograr el aprendizaje significativo.	No ofrece una teoría para la instrucción.	Se le denomina enseñanza programada, presenta objetivos explícitos. Explicación secuenciada de acuerdo a su dificultad. Explicaciones del estudiante, reforzamiento inmediato, individualización, registro de resultados y evaluación continua.	La clave consiste en plantear explicaciones a la distancia cognitiva entre el problema y la capacidad cognitiva del alumno. Se sugiere la explicación del diálogo, la reflexión y el trabajo cooperativo; se deben formar grupos pequeños heterogéneos cuyos miembros puedan rotarse continuamente. En una primera fase se promueve la explicación de descubrimiento, luego se confronta a los alumnos con un saber más institucionalizado, finalmente se deja que los alumnos se aproximen a lo que se pretendía enseñar hasta que logren una cierta comprensión.

Cuadro 5

Concepto de Evaluación

<i>Cognitivismo</i>	<i>Humanismo</i>	<i>Conductivismo</i>	<i>Constructivismo (psicogenético)</i>
Se valora el tipo de producto que se obtiene como consecuencia del proceso educativo, se mide el grado de significatividad de los aprendizajes logrados.	Se propone la autoevaluación, son los alumnos quienes con base en sus propios criterios, están en una posición más adecuada para determinar en qué condiciones de aprendizaje y crecimiento se encuentran.	Antes de ser sometido al programa, durante el avance y al final del mismo, el alumno es evaluado para corroborar sus conocimientos previos.	Se centra en los procesos relativos a los estados de conocimiento, hipótesis e interpretaciones logradas por los alumnos. Los resultados sirven para que los alumnos reflexionen sobre sus propios procesos y avances logrados y para que el profesor valore la eficacia de las estrategias didácticas empleadas.

De la revisión de los programas de estudio

La revisión de las distintas opciones académicas en materia de género ofertadas por instituciones académicas nacionales e internacionales permite saber las orientaciones teórico-prácticas; los cursos que definen el perfil de determinada orientación o especialización, y los tiempos y los cursos necesarios para cubrir un diplomado, una maestría o un doctorado en materia de género (Cuadros 6, 7 y 8).

Cuadro 6

Diplomado de Género UAHC/CEM/CEDEB/FIM/FLACSO	Especialización de Estudios de Género COLMEX	Maestría en Ciencias Sociales con Especialización en Estudios de Género FLACSO	Diplomado de Actualización. Género, Desarrollo y Democracia
2 semestres 7 hrs. semanales	2 años 64 hrs. por curso / 12 materias	2 años 3 semestres de clases 14 cursos/tesis	1 año
<p><i>Módulo I</i> Género: bases teórico-metodológicas.</p> <p>Teoría de género y debate feminista. Género y la discusión cultural actual.</p> <p>Género en la realidad social latinoamericana.</p> <p>Problemas conceptuales y metodológicos en la producción de conocimientos y en prácticas profesionales.</p> <p><i>Módulo II</i> Femmeno y masculino en la sociedad y en la cultura.</p> <p>Familia: vida privada, ordenamiento y discursos públicos.</p> <p>Ciudadanía, identidades y subjetividad.</p> <p>Economía, empleo y género.</p> <p>Educación y género.</p>	<p><i>Semestre I</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Textos clásicos y contemporáneos del feminismo. • Construcción y análisis de género. • Pensamiento social y relaciones de género. • Elementos para un pensamiento crítico analítico. <p><i>Semestre II</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • La historia y la perspectiva de género. • Poder y jerarquía entre géneros. • Diseño de investigación. • Materia optativa. <p><i>Semestre III</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones de género en el ámbito económico. • Género y discurso literario. • Metodologías para la investigación. • Materia optativa. <p><i>Semestre IV</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seminario de Investigación. <p><i>Áreas de Especialización</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura, medios de comunicación y literatura. • Cuerpo, sexualidad, identidades de género y salud. • Familia y relaciones de género. • Participación política de mujeres, derechos, legislación y políticas públicas. 	<p><i>Tronco común</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento político. • Teoría social y antropológica. • Teorías del desarrollo. <p><i>Especialización</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Género, desarrollo y medio ambiente modelos y procesos. • El análisis de género en las ciencias sociales. <p><i>Seminarios</i></p> <ul style="list-style-type: none"> I. Género, cultura y poder en América Latina. II. Género y políticas públicas. <p><i>Talleres</i></p> <ul style="list-style-type: none"> III. Clase, género y etnicidad en la construcción de la ciudadanía en los Andes. IV. Diseño de políticas, programas y proyectos con equidad de género. 	<p><i>Módulos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Consideraciones desde la teoría feminista sobre género, desarrollo y democracia. 2. Etnias, desarrollo y democracia en América Latina. 3. Mujeres rurales, mujeres urbanas y modernización. 4. Políticas públicas, políticas académicas y democracia genérica.

Cuadro 7

Magister en Estudios de Género y Cultura UNIVERSIDAD DE CHILE	Diploma en Estudios de Género y Sociedad CEDEM/CEM/DM/UAHC	Diplomado a Distancia, Género, Desarrollo y Planificación UNIVERSIDAD DE CHILE	Especialidad Estudios de Género en Educación UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
2 semestres	2 semestres Módulos	8 hrs. semanales/308 hrs.	2 semestres
<p><i>Asignaturas Curriculares Comunes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a las teorías de género en las ciencias sociales. • Introducción teórica a los estudios de género y cultura. • Metodología general del género. <p><i>Asignaturas Obligatorias</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Construcción simbólica del género: hacia una antropología de género en América Latina. • Género, modelos y planificación del desarrollo. <p><i>Asignaturas Electivas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación y poder: el género y la política. • Políticas sociales y género: la salud desde la perspectiva de género. • Construcción social de género: economía y desarrollo. • Género y derecho. • Globalización y desarrollo: el género en las comunidades. • Psicología y género. • Educación y género. • Género y modelos de desarrollo. 	<p><i>Semestre I</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Teoría de género: enfoques y debates 2. Problemas conceptuales y metodológicos en la producción de conocimientos y en las prácticas profesionales. 3. Género en la realidad social latinoamericana: una visión desde las cifras. <p><i>Semestre II</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Identidades y subjetividades. 5. Familia: vida privada, ordenamiento y discursos públicos. 6. Sexualidad y salud reproductiva. 7. Institucionalidad y políticas públicas (taller). 	<p><i>Módulos</i></p> <ol style="list-style-type: none"> I. Teoría de género <ul style="list-style-type: none"> • Los estudios de la mujer. • Los estudios de género. • Nuevas líneas temáticas en los estudios de género: la masculinidad. • Género y participación política. II. Género y desarrollo. <ul style="list-style-type: none"> • Mujer y trabajo. • Género y desarrollo. III. Planificación de género y desarrollo. <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de género. • Análisis de género. • El ciclo del proyecto. • Género en la formulación, monitoreo y evaluación del proyecto. 	<p><i>Semestre I</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Eje 1. Teoría de género: género y poder. Eje 2. La escuela como reproductora del género. Cultura escolar I. Eje 3. Género y currículo: género y diseño curricular. Eje 4. Propuestas educativas: métodos y técnicas de investigación educativa. <p><i>Semestre II</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Eje 1. Teoría de género: género e identidad. Eje 2. La escuela como reproductora del género. Cultura escolar II. Eje 3. Género y currículo: diversidad cultural e instrucción. Eje 4. Propuestas educativas: programación y diseño de materiales educativos.

Cuadro 8

Curso de Formación de Género	Especialidad de Género y Desarrollo	Programa de Género y Desarrollo	Maestría Género y Desarrollo
INAMU/UP/UNICEF	CIDES	GENDIS	CEG-REPÚBLICA DOMINICANA
Materiales modulares	1 año/2 cuatrimestres 7 módulos/2 talleres	5 cursos obligatorios 1 curso electivo.	8 trimestres 2 días por semana
<i>Módulos</i>	<i>I Cuatrimestre</i> • Temática de género. • Género y desarrollo humano. • Género y trabajo. • Género y conocimiento. <i>II Cuatrimestre</i> • Género y medio ambiente. • Género y cultura. • Género, poder y política. • Género, gestión y políticas públicas. • Trabajo de grado.	<i>Cursos Obligatorios</i> • Aprendizaje autónomo y pensamiento. • Género, identidad y cultura. • Género y desarrollo, de los enfoques del diagnóstico. • Diseño de proyectos desde un enfoque de género. • Género y cultura organizacional. <i>Cursos Electivos</i> • Género y enfoques pedagógicos. • Interculturalidad y desarrollo. • Gestión de conflictos. • Estrategias de incidencia política.	<i>I. Trimestre</i> Análisis de género I Ciencia, cambio de paradigma y movimientos sociales. <i>II. Trimestre</i> Análisis de género II Taller I Teorías del desarrollo I <i>III. Trimestre</i> Teorías del desarrollo II Género y conocimiento: repensando las metodologías de la investigación. <i>IV. Trimestre</i> Seminario de investigación en estudios de la mujer. <i>V. Trimestre</i> Opresión social y derechos humanos. Género y participación social. Cooperación internacional y proyectos de desarrollo. Taller II <i>VI. Trimestre</i> Género y participación social II. Taller III Género, legislación y política internacional. <i>VII. Trimestre</i> Acciones y políticas de desarrollo: diseño, implementación y evaluación. Seminario de tesis I Taller IV <i>VIII. Trimestre</i> Seminario de tesis II Taller V

De las opciones didácticas

La revisión de las distintas opciones en materia de género (diplomados, maestrías y doctorados) permite ubicar las formas de apoyo que pueden utilizarse para cimentar los conocimientos. Lo anterior lleva a la caracterización puntual de paquetes educativos: módulos, cursos, talleres y conferencias.

Cuadro 9

<i>Unidad</i>	<i>Definición</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Características</i>	<i>Integrantes</i>	<i>Tiempo</i>
Simposio	Equipo de expertos que desarrollan diferentes aspectos de un tema o problema.	Presentar información completa sobre un tema.		De 3 a 6 especialistas en la materia.	De 15 a 20 min. por cada conferenciante.
Diplomado	Programa de estudios que consta de un conjunto de cursos o módulos, relacionados con un tema.	Formar un profesional especializado en un tema específico. Perfeccionar los conocimientos teóricos sobre un tema.	Apunta a la formación profesional.	Los docentes son especialistas.	
Taller	Método de capacitación inspirado en el enfoque "aprender haciendo", se basa en el ejercicio directo de las capacidades, como medio para alcanzar los objetivos de aprendizaje.	Desarrollar el juicio y la habilidad mental para comprender procesos, determinar causas y escoger soluciones prácticas. Estimular el trabajo en grupo.	Es práctico y productivo, pues durante su desarrollo se genera algo concreto. Desarrolla destrezas, habilidades y actitudes.	Exige trabajar con grupos pequeños, conlleva a ser manejado por uno o dos líderes.	

Cuarta fase: bases para la construcción de un modelo educativo y de capacitación

La revisión comparativa de las propuestas curriculares en materia de género y de las orientaciones educativas dan como resultado la adopción del enfoque educativo más adecuado para los fines perseguidos: la teoría cognitivista. Esta teoría permite determinar las necesidades de conocimiento por nivel de gobierno y las opciones académicas de acuerdo a los diferentes estatus reconocidos por la academia. Todos estos elementos se convierten en el sustento de una opción académica que tendrá como objetivo *dotar a los funcionarios*

de un cúmulo de conocimientos que los especializarán en materia de género y los habilitarán para que esta perspectiva les permita elaborar programas de gobierno.

Del enfoque educativo: la teoría cognitiva

El punto de partida de la teoría cognitivista es su concepción del hombre y la mujer, a quienes considera como seres pensantes y actuantes, a diferencia de otras perspectivas que los reducen a memoria. Para quien practica este enfoque y lo asume, lo importante es desarrollar habilidades para aprender a investigar, comunicarse, discutir, razonar, experimentar y actuar en grupo.²⁰

En el cognitivismo, pensar, es pensar para actuar, haciendo de ello un método de trabajo; es el modo de afrontar un problema para resolverlo y la obtención de la solución será el aprendizaje. Los participantes utilizarán métodos didácticos que les permitan (con su experiencia) delimitar o definir un problema, formular una hipótesis de solución, prever consecuencias y probar o comprobar las alternativas elegidas. Los resultados que se obtengan servirán para que los participantes confrontados con sus anteriores saberes institucionalizados, reflexionen sobre sus avances logrados.

Pensada así la teoría cognitivista, al no estar centrada sólo en el aula, resulta ser de gran utilidad para otros fines, ya que su aplicación permite alentar la formulación de conceptos necesarios para el progreso en el dominio de otros objetos de conocimiento. Todas estas premisas fundamentales moldearon una alternativa educativa pensada para el sector público.

Objetivos de conocimiento por nivel

Debido a que las responsabilidades y las funciones de cada nivel de gobierno son distintas, los objetivos de conocimiento también fueron diferentes. Por ello, para *el primer nivel* de gobierno, constituido por los titulares de la secretarías y otros puestos equivalentes, se plantea que el objetivo sea motivar en perspectiva de género; para *el segundo nivel*, conformado por directores y delegados regionales, el objetivo es dotar de conocimientos más profundos en perspectiva de género; en *el tercer nivel*, donde se localizan los jefes de

²⁰ Para asumir una posición teórica se hizo una revisión minuciosa de varios textos, de los cuales destacan, por su importancia y por los aportes a este trabajo, Vygotsky (1995) y Norman (1987).

unidad y de departamento, el objetivo es formar para el manejo adecuado de la perspectiva de género. Para el escalafón más bajo de todos los niveles se recomienda informar para lograr una actuación más sensible a la problemática de género.

Opciones académicas por nivel

Las opciones académicas se van seleccionando de acuerdo a los niveles y para ello se toma en cuenta la formación profesional y técnica de los participantes; el grado de responsabilidad laboral; las necesidades de aprendizaje, y el tiempo disponible para la asistencia a las modalidades de enseñanza. La opción académica deberá ajustarse al tiempo y disposición de los funcionarios públicos para que estén en posibilidades de adquirir un paquete académico de contenidos y destrezas en la incorporación de la perspectiva de género en su quehacer.

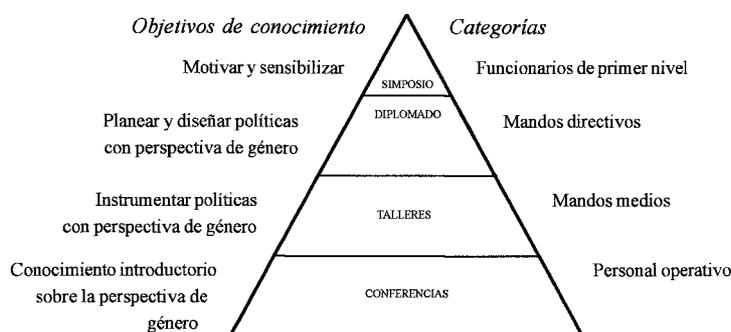
Del abanico de opciones académicas disponibles se contemplan el simposio, los diplomados, los talleres y las conferencias. Cada uno de ellos responde a necesidades de conocimiento y manejo de la perspectiva de género de forma diferenciada. La idea es lograr la conformación de un modelo integral en donde cada una de las partes se complemente.

En el *simposio* el objetivo es que los funcionarios de primer nivel dimensionen la importancia de la problemática de género y sus repercusiones en la política pública. Como resultado se espera que envíen a sus directores en materia de planeación a especializarse en políticas públicas con perspectiva de género.

En el *diplomado* el objetivo es que los funcionarios con responsabilidades muy específicas, localizadas en el segundo nivel de gobierno, transiten por un ejercicio académico formal que los habilite en el diseño de políticas públicas con perspectiva de género.

En los *talleres y conferencias* el interés es que los trabajadores de gobierno, ubicados en los niveles tercero y cuarto, conozcan de qué se trata la perspectiva de género en las políticas públicas, y cómo pueden aplicar de mejor manera sus programas (véase la figura 1).

No obstante que todas las opciones son importantes para lograr el impacto sobre la política pública de gobierno, la opción del diplomado, después de haber sensibilizado los mandos superiores de gobierno, se constituye en la columna vertebral de la propuesta académica, pues ésta (pensamos) debe ir dirigida a aquellos funcionarios que cumplen un papel clave en el quehacer gubernamental. Situación que lleva a contemplar varios ejes nece-

Figura 1

Pirámide de la estructura metodológica del Programa de especialización sobre Equidad de Género para la Administración Pública del Estado de Oaxaca, realizada por el IMO.

sarios de formación teórica, metodológica e instrumental en materia de género.

La construcción de la currícula

Estos ejes van a estructurar la propuesta curricular modular para que los participantes den cuenta, en un tiempo relativamente corto, de las principales corrientes de pensamiento que expliquen las características de un estado como el de Oaxaca, las temáticas que explican su complejidad social en cuanto a su composición pluriétnica, su división social en clases y de género, todo esto en una situación de atraso económico y social. Con la parte teórica se desea cubrir la necesidad de tener una panorámica del proceso de construcción conceptual de explicación de una determinada realidad social; para este caso, la desigualdad de género está cruzada por otras categorías de diferenciación social tales como la clase y la etnia. Mientras que de la parte metodológica e instrumental, se desea contemplar los caminos a seguir en el análisis de género y las herramientas apropiadas en la realización de programas con perspectiva de género. El programa plantea tres módulos a cubrirse en dos meses y medio, en fines de semana, tiempo mínimo promedio en el que se calcula los participantes estarán en condiciones de proyectar y planear con perspectiva de género.

La tríada teórica: género, desarrollo y desarrollo sustentable

Las materias y los contenidos por conocer son: la teoría de género, las teorías y modelos de desarrollo, el desarrollo humano sustentable y los modelos de desarrollo en México con un componente adicional, la situación del estado de Oaxaca.

En la teoría el objetivo es tocar temas relacionados con la construcción conceptual interpretativa de la problemática de género: la construcción del género para explicar las desigualdades sociales, el pensamiento social y las relaciones de género. En las teorías y modelos de desarrollo se plantea conocer los conceptos fundamentales del desarrollo, se contemplan enfoques, conceptos de globalidad y los retos del desarrollo desde la perspectiva de género.

La metodología

La parte metodológica se divide en dos bloques: *a)* una parte que dote a los participantes del panorama sobre políticas públicas con perspectiva de género, de qué se trata cuando se habla de ello, la información pertinente para la construcción de indicadores; *b)* otra parte que permita la aplicación de herramientas conocidas o construidas en las sesiones que den por resultado productos concretos que tomen la forma de programas de gobierno.

El primer bloque metodológico se planea tocar con dos materias: una que aborde la construcción de la democracia de género y otra que contemple las políticas públicas con perspectiva de género. En el segundo bloque metodológico se definen tres materias: una que aborde los enfoques y discuta la elaboración de diagnósticos con perspectiva de género; otra que verse sobre ciertas realidades y finalmente, la que posibilite la solución de problemas.

En total cuatro son los niveles que integran el modelo integral de especialización en políticas públicas con perspectiva de género, concebido de manera piramidal.

*Mapas curriculares***Nivel 1 Simposio**

“Sin perspectiva de género no hay desarrollo humano”

Contenidos

Legislación y la política internacional.

Introducción a la Teoría de género.
Paradigmas de desarrollo.

Nivel 2 Diplomado
“Planeación con Perspectiva de Género”

Contenidos

Módulo I

Modelos de Desarrollo y Teoría de Género

1. Teorías y modelos del desarrollo.
 - 1.1 Conceptos de desarrollo.
 - 1.2 Globalidad y desarrollo.
 - 1.3 Los problemas actuales del desarrollo.
2. Teoría de género.
 - 2.1 La construcción del género.
 - 2.2 Pensamiento social y relaciones de género.
 - 2.3 El género y los modelos de desarrollo.
3. Desarrollo humano sostenible y perspectiva de género.
 - 3.1 Género, desarrollo y democracia.
 - 3.2 Género, desarrollo y medio ambiente: modelos y proceso.
4. Modelos de desarrollo en México: la situación en Oaxaca.
 - 4.1 Modelos de desarrollo y su impacto en Oaxaca.
 - 4.2 Las categorías sociales en los modelos de desarrollo: clase, etnia y género.

Conferencia “Repensando lo masculino y lo femenino”.

Taller “Femenino y masculino en la sociedad y la cultura”.

Módulo II

Políticas Públicas y Perspectiva de Género

1. Problemas conceptuales y metodológicos en la construcción de la democracia genérica.
 - 1.1 Institucionalidad y políticas públicas.
 - 1.2 Género, gestión y políticas públicas.
 - 1.3 Metodología de género.
2. Políticas públicas con perspectiva de género.
 - 2.1 Análisis de género: construcción de indicadores estratégicos.
 - 2.2 Las políticas públicas en México.

- 2.3 Líneas generales para la elaboración de perfiles de género.
- 2.4 Criterios para asegurar la perspectiva de género en las acciones públicas.

Conferencia “Instrumentos normativos internacionales y su aplicación en la administración pública”.

Talleres “Cultura organizacional”.

“Planeación estratégica”.

Módulo III

Planeación con Perspectiva de Género

(Seminario de Acreditación)

1. Género y desarrollo: de los enfoques al diagnóstico.
2. Género y desarrollo: del diagnóstico al proyecto.
3. Acciones y políticas de desarrollo: diseño, implementación y evaluación.

Talleres “Elementos y metodología para la capacitación sobre perspectiva de género en la administración pública”.

“Elementos y metodología para el diseño de políticas públicas con perspectiva de género”.

Nivel 3

Proceso de capacitación para la implementación de políticas públicas con perspectiva de género.

Nivel 4

Proceso de Capacitación para el Mejoramiento del Desarrollo Institucional.

El tiempo para la realización del simposio se calcula en una mañana; para el diplomado en dos meses y medio, los fines de semana; y la celebración de los talleres y conferencias en un día y medio, de acuerdo a la agenda de cada una de las dependencias para las que se diseñan. Elementos que se integran en una propuesta formal de corte eminentemente académico, para el que se contemplan su fundamentación filosófico-pedagógica, las características de la oferta educativa, la determinación del perfil profesional, la organización de la estructura curricular, la administración del proyecto y la evaluación.

Consideraciones finales

Hasta aquí podemos decir que la importancia de la propuesta de especialización en políticas públicas con perspectiva de género desarrollada por el Ins-

tituto de la Mujer Oaxaqueña radica en dos aspectos. Primero, en que el modelo ha sido probado con bastante éxito en las dependencias que se encuentran bajo la tutela del poder ejecutivo; y, segundo, que como un modelo, con sus variantes específicas, puede ser replicado no sólo en los otros poderes de gobierno, el judicial y el legislativo, sino también a otros campos como lo es el municipal.

La aplicación del modelo rebasó con mucho los objetivos fijados por el Instituto de la Mujer Oaxaqueña. Inicialmente se esperaba que los participantes fueran capaces de idear aunque sea un programa de trabajo y que lo operaran; sin embargo, el impacto fue para todos y cada uno de los programas a desarrollar para el año 2003. Los funcionarios, participantes del primer diplomado impulsado por el IMO entre el mes de febrero y mayo del año 2002, fueron capaces, como fue el caso del equipo de la Secretaría de Finanzas, de generar un manual de normatividad administrativa y reglamentaria que hoy permite contemplar en todos y cada uno de los programas que presenten las dependencias de gobierno, las diferencias por sexo, por generación, por zona rural o urbana, grado de marginación y por lengua. Con el desglose de esta información la exigencia es que las instancias de gobierno estén en condiciones de definir claramente sus objetivos y el número de acciones que tendrán que seguir para, en consecuencia, destinar el gasto público donde, de manera prioritaria, sea necesario.

Debido a que en el Diplomado de Especialización de Políticas Públicas con Perspectiva de Género, acudieron, también, funcionarios encargados de la planeación del desarrollo del estado y de contraloría, el resultado ha sido una ruta que tiende a vincular las instancias fundamentales encargadas de la planeación, aplicación y revisión de los programas de gobierno. Así, las dependencias están obligadas a proponer programas sensibles al género. Por su parte, la Secretaría de Finanzas es la instancia responsable de revisar que se cumplan los requisitos arriba mencionados; y la Contraloría es la que se supone estaría en condiciones de supervisar y en su caso sancionar cuando las metas no se cumplan.

De entrada la intención era que la aplicación de dichas medidas no quedaran en el nivel coyuntural. Por ello, la dirección del IMO propuso una iniciativa de ley que permitiera elevar dichas medidas al plano legal. El cabildeo de la directora del IMO ha sido intenso y la voluntad política por parte del representante del Poder Ejecutivo del Estado, decisiva. Convencido de la trascendencia de dichas propuestas, el gobernador las sometió a la Legislatura del Estado y el domingo 15 de agosto de 2004 éstas fueron aprobadas. Con estas acciones, Oaxaca se ha convertido en la primera entidad de la República Mexicana en tomar medidas de carácter legal para impactar el gasto público.

Todavía es muy temprano para aventurar los resultados. Sin embargo, la vías exploradas permiten asegurar que los hacedores de políticas públicas que participaron en el diplomado, saben de qué se les habla cuando se hace referencia a un gasto público con equidad de género, cualquiera que sea el nombre que ellos decidan ponerle cuando viertan las experiencias propias en los programas.

Derivado de este primer diplomado, a finales de 2003, el IMO desarrolló el “Diplomado Virtual Presupuestos Públicos desde la Perspectiva de Género”, como medida para capacitar a los servidores públicos que no participaron en el primero. Este diplomado, que adopta las ventajas de la multimedia y el sistema tutorial a distancia, engloba, en un disco compacto o CD, desde la definición de los conceptos básicos hasta la metodología para elaborar programas y acciones de gobierno que propongan soluciones a las desigualdades entre los géneros. El diplomado fue avalado por la Universidad Benito Juárez de Oaxaca y su implementación logró especializar a otros funcionarios más.

Esta experiencia prueba que la transversalidad de género en la administración pública es posible y tangible, puesto que Oaxaca, como resultado de este proceso, es la primera entidad de la República en formular y aplicar un presupuesto con perspectiva de género. Las condiciones están dadas, hoy sólo falta que el nuevo gobierno muestre, también, voluntad política suficiente para, continuando con la especialización de los funcionarios, hacer que los programas que se diseñen contemplen las necesidades de unas y otros, impulsando su desarrollo con equidad.

Recibido: enero, 2003

Revisado: octubre, 2004

Correspondencia: Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (UAMBJO)/ Murguía 306, esquina Avenida Juárez/Col. Centro/C. P. 68000 Oaxaca, Oax./ México/Fax: 514 3759/correo electrónico: gzafrauabjo@yahoo.com.mx

Bibliografía

- Andueza, María (1999), *Dinámica de Grupos en educación*, México, Ed. Trillas, 3ª ed., 10ª reimpresión.
- Bonfil S., Paloma y Vânia Salles (comps.) (1998), *Mujeres pobres: salud y trabajo*, México, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza (GIMTRAP)/ Fundación Ford (Serie Temas de Discusión).
- Careaga Pérez, Gloria (1999), “La perspectiva de género, su incorporación a las políticas públicas”, versión preliminar inédita.

- Cazés Menache, Daniel y Marcela Lagarde (2000), *La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*, México, CONAPO-Comisión Nacional de la Mujer.
- Cirigliano, Gustavo F. J. y Aníbal Villaverde (1997), *Dinámica de grupos y educación: fundamentos y técnicas*, 21a ed., Buenos Aires, Lumen-Humanitas.
- Comité Nacional de Organizaciones No Gubernamentales (ONG) (1994) *Las mujeres mexicanas frente al nuevo milenio. Hacia Beijing 95*, documento.
- Gutiérrez Castañeda, Griselda (coord.) (2002), *Feminismo en México. Revisión histórico-crítica del siglo que termina*, México, Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)/Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- López, María de la Paz y Vânia Salles (comps.) (2000), *Familia, género y pobreza*, México, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza (GIMTRAP)/Miguel Ángel Porrúa.
- Montecino, Sonia y Alexandra Obach (comps.) (1999), *Género y epistemología, mujeres y disciplinas*, Santiago de Chile, Programa Interdisciplinario de Estudios de Género, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile/LOM Ediciones/UNICEF.
- Moser, Caroline O. N. (1995), *Planificación de género y desarrollo: teoría, práctica y capacitación*, Lima, Flora Tristán.
- Norman, Donald A. (ed.) (1987), *Perspectivas de la ciencia cognitiva*, trad. de Nuria Sebastián, Barcelona/México, Paidós.
- Nussbaum, Martha Craven (2000), *Las mujeres y el desarrollo humano: el enfoque de las capacidades*, Barcelona, Herder.
- Oliveira, Orlandina de y Marina Ariza (2000), "Género, trabajo y familia: consideraciones teórico-metodológicas", en *La población de México, situación actual y desafíos futuros*, México, Consejo Nacional de Población (CONAPO).
- Serret, Estela (1999), "Hermenéutica y feminismo. Por qué es interdisciplinaria la teoría de género", *Iztapalapa: revista de ciencias sociales y humanidades*, vol. 19, núm. 45, enero-junio, pp. 17-26.
- Tarrés, María Luisa (1998), "Género y política en América Latina", ponencia presentada en el "Seminario Género y Epistemología: Mujeres y Disciplinas", Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PIEG), 29-31 de julio, Santiago de Chile, Chile. Incluido en Montecino y Obach (1999), véase *supra*.
- Taller Mujer y Política en América Latina (1988), *Mujeres latinoamericanas: diez ensayos y una historia colectiva*, Lima, Flora Tristán/Centro de la Mujer Peruana.
- UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer) (2000), "Evaluación del progreso de la mujer: un cuadro más amplio", cap. 4 de *El progreso de las mujeres en el mundo 2000. Informe bienal de UNIFEM*, Nueva York, UNIFEM, pp. 86-106.
- Vygotsky, Lev (1995), *Pensamiento y lenguaje*, nueva edición a cargo de Alex Kozulin; trad. de Pedro Tosaus Abadía, Barcelona, Paidós Ibérica.