

TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS DE SALUD DE NAYARIT: ¿UTOPIA O REALIDAD?

Antonio Maya A¹, MC. Adolfo Romero G², Salvador Madrigal V¹.

1 Estudiantes de Maestría en Salud Pública, UAN, 2 Profesor-investigador UAMedicina UAN.

Introducción

El género es una categoría utilizada para analizar, representar y simbolizar las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Es así como el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad.

La perspectiva de género se ha definido como una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

La Transversalidad, es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Lograr una perspectiva de género en el quehacer institucional es una de las metas de la OMS, incorporando no solo en la política pública esta visión, sino en la capacitación de lo que significa y su aplicación de la equidad e igualdad en todos los funcionarios y funcionarias públicos.

Las instituciones sanitarias gubernamentales, deben incluir en su haber una perspectiva

de género que impacte al trabajador de la salud y que se traduzca en una atención médica bajo esta perspectiva. La misión y visión de los Servicios de Salud de Nayarit, son determinantes para integrar una perspectiva de género en la operatividad de esta organización.

El trabajador de salud tiene que identificar, assimilar y poner en práctica la filosofía organizacional; si no se tiene contemplada la perspectiva de género en la institución, el trabajador no está obligado a revisarla y no podrá agregarla a su bagaje intelectual, mucho menos integrarla en su quehacer laboral.

El presente artículo hace una revisión de la perspectiva de género en diversas dimensiones, histórico, científico, legal, socio-económica y sanitario para determinar si la transversalidad de perspectiva de género en los Servicios de Salud de Nayarit es una utopía o puede llegar a ser una realidad.

Dimensión Histórica

Al abordar los conceptos de perspectiva de género y transversalidad, se sabe que la identidad de las personas y su papel en la sociedad provienen de lo que cada grupo social ha determinado qué significa ser mujer u hombre. En nuestra cultura, esto se ha traducido en desventajas, sobre todo para las mujeres, quienes enfrentan segregación e inequidad a causa de prejuicios y estereotipos perpetuados por muchos años ⁽¹⁾.

La discriminación de género radica en la interpretación que se le ha dado a lo largo de la historia de los textos religiosos y filosóficos que han determinado la ausencia de una perspectiva de género hasta nuestros días.

En nuestra historia, la cosmovisión identifica ya una sociedad prehispánica con establecimiento de roles. El género es una categoría muy importante en la cosmovisión mesoamericana, que siempre es trazada por dualidades cuyo contenido cambia dependiendo de la situación ⁽²⁾.

En la cultura Mexica, según el mito del nacimiento de [Huitzilopochtli](#), Coyolxauhqui, al enterarse de que su madre, Coatlicue, estaba embarazada de un padre desconocido, furiosa guió a sus hermanos (los cuatrocientos surianos) hacia [Coatepec](#), donde aquella se encontraba, para matarla, y así lavar la afrenta.

Cuando llegaron, Coatlicue parió a Huitzilopochtli, quien nació vestido de guerrero y armado, listo para defender a su madre, venció a sus hermanos, decapitó a su hermana Coyolxauhqui y la arrojó montaña abajo, por lo que su cuerpo quedó desmembrado; (tal como se la representa en un monolito de cantera descubierto en 1978 en el centro de la ciudad de México). Coyolxauhqui se convirtió en la luna y los demás guerreros vencidos, en las estrellas.

El relato de la cosmovisión desde la visión de los mexicas, deja visto el rol de igualdad de la mujer con el hombre en la toma de decisión y liderazgo en alguna esfera determinada; López Austin, habla de una división del cosmos en partes celestes masculinos (estratos superiores del cielo, asociados con lo luminoso, caliente y seco) y partes terrestres femeninas (pisos inferiores, inframundo, connotados con oscuro, frío y húmedo), que establecen claramente una diferencia entre lo masculino y lo femenino, dejando a la mujer ya en la esfera terrenal y de la cotidianeidad destinada a la vida privada ⁽²⁾.

Los mexicas señalan una etapa especial donde la mujer toma el rol de guerrera (destinado a la masculinidad), en el estado gestante con el nacimiento del primer hijo o hija (después del matrimonio), siendo este, el último paso en la "producción de la mujer verdadera, de valor entero, aceptada como persona adulta por la sociedad", lo que hace evidente que el género es establecido dependiendo de la situación ⁽²⁾.

Estudiosos como Miguel León-Portilla sugieren que, en la época de la conquista, los mexicas estaban en un proceso de sincretización donde nuevamente se hace énfasis en que todos los dioses serían sólo expresiones de las potencias de una deidad principal, Ometéotl/Omecíhuatl o "Señor dios, Señora dios", pero usualmente se traduce como "nuestro señor/señora de la dualidad", lo que da a entender un dios con características femeninas y masculinas, dejando al género en una connotación importante para ellos ⁽⁴⁾.

En la conquista, el mestizaje y el adoctrinamiento religioso, hizo mas evidentes la separación de clases y la discriminación hacia la mujer y aunque en los textos bíblicos se cita la igualdad entre el hombre y la mujer, a lo largo de la historia la mujer ha sido tratada siempre en condiciones de inferioridad y son excluidas de las actividades sobre las que se fundan los valores de la sociedad ⁽⁵⁾.

Del otro lado del mundo, el pensador Demócrito en la Grecia Clásica, afirmaba en un discurso: 'El estado del matrimonio consiste en procrear hijos para sí. A las cortesanas las tenemos para el placer, las concubinas para las atenciones de todos los días, las esposas para tener hijos legítimos y como fieles guardianas de los asuntos de la casa' ⁽⁶⁾.

En la sociedad feudal el valor de la mujer se mide por la dote, es decir por cuántas cabezas de ganado o parcelas de tierra entrega el padre

de la novia al novio, o más bien a la familia, porque los acuerdos son entre familias, entre conveniencias de uniones ya sea de minifundios, de uniones de reinos.

El patriarcado, con algunas variantes atraviesa a todas las sociedades históricas, clases, etnias y religiones, aún en la actualidad. El patriarcado toma distintas significaciones, entendido como el estado del desarrollo social caracterizado por la supremacía del padre en la familia, tanto en las funciones domésticas como religiosas, la dependencia legal de la esposa y niños y el re-conocimiento de la línea de descendencia y la herencia por la vía masculina ⁽⁶⁾.

Esto es la manifestación o institucionalización del dominio del hombre sobre la mujer en la sociedad como causa central de la discriminación de la mujer ⁽⁶⁾.

Dimensión científica

El género es una categoría utilizada para analizar, representar y simbolizar las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Es así como el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad ⁽¹⁾.

La perspectiva de género se ha definido como una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos ⁽⁷⁾.

La ley de igualdad entre mujeres y hombres para el estado de Nayarit, define a la perspectiva de género como una categoría científica, analítica y política que contribuye a desarticular las prácticas sociales, culturales y políticas que

refuerzan la opresión de género; revisa críticamente la asimetría de poder entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, a fin de eliminar la desigualdad y discriminación en función del sexo ⁽⁸⁾.

El concepto de género se empleó por primera vez en 1951 en relación dentro del contexto de la psicología médica, sin embargo, fue hasta 1968 que Robert Stoller la desarrolló en una investigación empírica sobre trastornos de la identidad. Stoller demostró en su estudio que lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino las expectativas sociales, ritos, costumbres y experiencias que se ciernen sobre el hecho de haber nacido mujeres u hombres ⁽⁷⁾.

Esta observación permitió concluir que la asignación y adquisición social de la identidad sexual es más importante que la carga genética, hormonal o biológica que los seres humanos traen consigo al nacer; esto significa que las relaciones sociales entre los sexos se pueden desnaturalizar ⁽⁷⁾.

A partir de estos resultados, se entiende que la identidad de las personas y el posicionamiento social que desarrollan provienen de las representaciones y significados culturales atribuidos a la "masculinidad y a la "femineidad", así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas ⁽⁷⁾.

Las relaciones sociales de género han sido establecidas y determinadas por una manera de comprender lo que se ha llamado la vida pública y privada, lo cual ha contribuido a segmentar los espacios de acción para las mujeres y los hombres a lo largo de la historia ⁽⁷⁾.

Es importante al definir estos conceptos, el comprender como se han determinado los roles

de los seres humanos en nuestra sociedad; la vida pública se refiere a la esfera en que se produce el reconocimiento y ejercicio de los derechos; la vida privada, es el espacio donde se satisfacen los intereses particulares de las personas y las familias. Es esta división que las mujeres quedaron excluidas de la esfera pública sin concesiones para participar en las decisiones del Estado y en los intercambios del mercado por derecho propio. En su lugar, se les asignó la responsabilidad del cuidado interno del ámbito privado y familiar, quedando subordinadas a la autoridad masculina y con un estatus jurídico diferente al concedido a sus congéneres varones ⁽⁷⁾.

El fundamento de esta explicación, según los padres de la "Filosofía Política Moderna", estriba en la diferencia de la naturaleza humana femenina, cuyas cualidades reproductivas la acercan al mundo de las emociones y el cuidado de la familia, distanciándola del mundo de la razón, el interés y el bienestar colectivo.

Con estos antecedentes, la sociedad ha evolucionado en una evidente inequidad de género, manifestando una segmentada participación de hombres y mujeres en nuestra sociedad, el cual afecta inequitativamente el acceso a las oportunidades y a la disposición de recursos materiales (tierra, maquinaria, créditos, capital) y no materiales (capital cultural, derechos, autoridad) ⁽⁷⁾.

Esta división ha fundamentado la asignación arbitraria de atributos y posibilidades que valoran lo masculino como superior y lo femenino como inferior, dando lugar a una asimetría social que se ha reforzado con el paso de los años mediante mecanismos sociales, económicos, culturales y jurídicos que perpetúan la desigualdad entre mujeres y hombres.

Otro tema clave de las relaciones de género es la división sexual del trabajo, que todas las

sociedades establecen para organizar el conjunto de responsabilidades y obligaciones de las mujeres y los hombres.

Se considera que hay roles de género cuando el tipo de tareas socialmente asignadas limitan el desempeño de las mujeres y los hombres.

Usualmente se reconocen tres tipos de roles de género:

- Rol productivo, son aquellas actividades que se desarrollan en el ámbito público y que generan ingresos, reconocimiento, poder, autoridad y estatus.
- Rol reproductivo, se relaciona con la reproducción social y las actividades dirigidas a garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia, es decir, la crianza y la educación de los hijos y las hijas, la preparación de alimentos, el aseo de la vivienda.
- Rol de gestión comunitaria, son las actividades que se realizan en una comunidad para asegurar la reproducción familiar. Toma la forma de participación voluntaria en la promoción y manejo de actividades comunitarias, tales como gestiones para obtener servicios de agua potable, de atención primaria a la salud, etc., ⁽⁷⁾.

Analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está "naturalmente" determinada. De tal suerte que esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente no sólo la vida de las mujeres, sino también la de los hombres y las íntimas relaciones que se establecen entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones que se enlistan a continuación:

- Redistribución equitativa de las actividades productivas y reproductivas entre los sexos.
- Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente de los relacionados con la crianza de los hijos e hijas, el cuidado de personas enfermas y las tareas domésticas.
- Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- Fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

Aplicado al proceso de desarrollo, la perspectiva de género cuestiona los aportes y beneficios diferenciados de las políticas públicas en la calidad de vida de mujeres y hombres, y que lleva a derribar el mito de la neutralidad en el diseño y ejecución de tales políticas. De igual forma, visibiliza a las mujeres como sujetos potenciales del desarrollo, superando las visiones fragmentarias que las consideran "grupos vulnerables" o ciudadanas de segunda categoría.

En suma, la importancia de la aplicación de la perspectiva de género en los estudios sociales radica en las posibilidades que brinda para comprender cómo se produce la discriminación hacia las mujeres y las vías para transformarla.

Como anotamos antes, la Transversalidad es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las

instituciones públicas y privadas, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe ⁽⁸⁾.

El planteamiento estratégico de Transversalidad de la Perspectiva de Género en las políticas públicas gubernamentales para garantizar el adelanto y potenciación de las mujeres, ha sido un imperativo internacional desde hace más de 20 años y se ha traducido en diferentes esfuerzos nacionales significativos pero que aún resultan insuficientes para lograr la igualdad entre mujeres y hombres ⁽⁹⁾.

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles ⁽⁹⁾.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros ⁽⁹⁾.

La emergencia de las políticas con enfoque de género desmitificó la noción de que la cobertura de las políticas públicas era universal, visibilizando una visión androcéntrica en su hechura y aplicación. Es decir, se buscó distinguir aquellos elementos que propician discriminación, inequidad o desigualdad entre mujeres y hombres. Esto supone que las políticas públicas han hecho visible que no todos son iguales en términos de oportunidades y que se requiere

realizar acciones afirmativas para acortar la brecha que genera la desigualdad. Sin embargo no es suficiente la modificación del discurso e incluso las iniciativas para modificar la redacción de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se ha propuesto en diversos artículos hacer visible a la mujer; por ejemplo el artículo 11 Constitucional, donde dice “todo hombre tiene derecho a entrar a la República...” se propuso modificarlo por “toda persona tiene derecho a...”⁽¹⁰⁾.

Entonces la equidad de género supone un disfrute equitativo de hombres y mujeres de los bienes sociales y las oportunidades de los recursos y recompensas⁽⁶⁾. La equidad de género no significa que hombres y mujeres sean iguales, pero sí que lo sean sus opciones y posibilidades de vida⁽¹¹⁾.

Se pueden distinguir cuatro enfoques de políticas de igualdad de género en América Latina: de igualdad de tratos, de igualdad de oportunidades o de acción positiva, de carácter transversal y de la paridad o la generación de ciudadanía⁽¹⁰⁾.

Para poder establecer la transversalidad en las instituciones gubernamentales es necesario realizar diagnósticos iniciales para poder determinar el estado del problema en donde se quiera establecer.

En el proceso de planeación estratégica se utilizan diversas herramientas de análisis para obtener información diagnóstica que permita tomar decisiones acertadas sobre la trayectoria futura de una institución u organización. Una de las herramientas más aplicada por su sencillez y gran utilidad, es el análisis FODA⁽⁹⁾.

Surgido en los Estados Unidos en los años sesenta y setenta, durante una investigación conducida por el Instituto de Investigaciones de Stanford para fortalecer los procesos de

planeación corporativa, el análisis FODA, es una propuesta metodológica que se orienta fundamentalmente al análisis de problemas y a la formulación de estrategias que sean factibles de aplicar y de gran impacto dentro de una organización en el corto, mediano y largo plazo.

FODA es una sigla que resume cuatro conceptos o ejes de análisis: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Las fortalezas y debilidades son condiciones internas de la organización, por lo que es posible actuar directamente sobre ellas. En cambio las oportunidades y las amenazas son externas, por lo que en general resulta muy difícil poder controlar o modificar, pero si aprovechar o manejar⁽⁹⁾.

Al realizar una matriz de posicionamiento con base en el análisis FODA, se eliminan aquellas situaciones que se identifican como nada o poco importantes, se plasman únicamente aquellas condiciones o situaciones que son importantes o trascendentales para la organización, esto limita la posibilidad de concentrarse en aspectos poco significativos y que pueden ser distractores en el análisis.

Un postulado básico en la planeación estratégica señala que las instituciones deben formular estrategias para aprovechar las oportunidades externas y evitar o disminuir las amenazas externas. A fin de identificar estos aspectos es posible desarrollar talleres para construir el diagnóstico FODA⁽⁹⁾.

El programa universitario de estudios de género en Nayarit, es una instancia prolífica en investigación sobre perspectiva de género y entre uno de sus objetivos es difundir los resultados y hallazgos sobre la perspectiva de género en el mercado laboral y el lugar de trabajo, mediante investigaciones y publicaciones especializadas⁽¹²⁾.

Dimensión legal

La razón de ser de las instituciones mexicanas se construyen con base en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En los estados federados, las Instituciones deben adoptar en su misión y visión una perspectiva de género basado en el art. 4º constitucional que a la letra dice, “El varón y la mujer son iguales ante la ley” ⁽¹³⁾, sin embargo hay una ausencia de perspectiva de género en las políticas públicas y en todo el marco jurídico estatal.

En apego a la Constitución y a partir de instrumentos internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) adoptada por México en 1981 y la Plataforma de Acción de Beijing, que data de 1995, surgen la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el año 2006 y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en 2007 ^(14, 15, 16, 17).

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales para el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Define que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación, que se genere por pertenecer a cualquier sexo, en cualquier ámbito. En los Artículos 33 y 34 se incluyen también temas económicos y laborales ⁽¹⁶⁾.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en 2007, tiene por objeto garantizar una vida libre de violencia para las mujeres, que favorezca su desarrollo

y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación. Entre las modalidades que describe en los Artículos 11 y 13 se incluyen la violencia laboral y el hostigamiento sexual laboral, ambas relacionadas con la incursión de las mujeres en la vida productiva ⁽¹⁷⁾.

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Pro igualdad) 2009-2012, es el mapa rector de la Política Nacional de Igualdad, contiene las metas a lograr a través de la coordinación entre los ámbitos de gobierno y los poderes Legislativo y Judicial. Las líneas de acción planteadas en este programa contribuyen al cumplimiento de los cinco ejes rectores del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y buscan garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad, fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y potenciar su agencia económica ^(18, 19).

En la Constitución Política del Estado Libre y soberano de Yucatán, en la Ley de Salud para el estado de Yucatán, la ley de asistencia social, la ley electoral, en los códigos civiles y planes de estado, entre otras ^(20, 21, 22, 23, 24), se plasma la transversalidad, paralelo al Plan Nacional de Desarrollo 2001- 2006, publicado como decreto de Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, llevado a cabo a través del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2001-2006 (PROEQUIDAD) ^(25, 26), sin embargo a pesar de este esfuerzo, existe inequidad en el acceso de oportunidades entre hombres y mujeres, en la disposición de recursos materiales (tierra, maquinaria, créditos, capital) y no materiales (capital cultural, derechos, autoridad).

En el mundo, las mujeres son dueñas de solo el 10% del dinero que circula y el 1% de la tierra cultivada en el planeta ⁽⁷⁾.

La Ley de Igualdad de las Mujeres y los Hombres en Nayarit, fue publicada en el periódico oficial el 23 de abril del año 2011, ocho años después, de la creación del INMUNAY⁽⁸⁾. Esta ley es básicamente una réplica de la ley federal del mismo nombre, con alcances estatales y crea una comisión ex profeso para vigilar su cumplimiento. Define igual el concepto de transversalidad al cual hace referencia la Ley de Igualdad de las Mujeres y los Hombres, como el proceso que garantiza la incorporación de la perspectiva de género en cualquier acción de gobierno que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas ha sido enunciativo hasta la fecha⁽¹⁶⁾.

En el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017, se anota en el punto 6.1.7, alcanzar la equidad entre mujeres y hombres, y para ello se propone implementar un programa estatal con cinco líneas de acción, que pasan por el cumplimiento de las leyes, la creación de un glosario de términos, la capacitación de los funcionarios y trabajadores sobre el tema, diseñar un código de ética y establecer presupuestos basados en resultados con perspectiva de género. Anota que las instituciones de educación superior pública y privada, deben diseñar políticas públicas para Transversalizar la perspectiva de género⁽²⁷⁾.

Dimensión socioeconómica

El fenómeno de la falta de una perspectiva de género en la actividad social de los seres humanos, es debido al contexto histórico cultural en el que se encuentran inmersos.

Se debe reconocer, analizar e interpretar desde diversas perspectivas teóricas las causas, significados e influencias culturales que motivan la discriminación e inequidad de género en nuestra sociedad.

La educación hoy en día, es uno de los puntos álgidos, dignos de análisis para reconocer la tendencia que se vive en nuestra sociedad, en la convivencia social y dentro de un espacio temporal compartido.

La meta que se tiene para el 2012, es cumplir el programa "escuela para todos" promulgado por la ONU⁽²⁸⁾.

Los datos del INEGI 2010 en México, registran 5.39 millones de personas mayores de 15 años analfabetas, 10 millones en el mismo grupo etario que no han concluido la primaria y 16.42 millones sin secundaria concluida. De la población analfabeta tenemos una relación hombre - mujer de 1 a 1.5, teniendo un rezago educativo considerable y una perspectiva de género educativa todavía pendiente⁽¹³⁾.

Los cambios en la educación en el mundo generan enormes expectativas en la población, la espera de resultados a lo largo del tiempo, los efectos observables y duraderos en el aspecto económico- social son una exigencia, pero poco se ven en nuestro país⁽²⁰⁾. Por ejemplo en el censo INEGI 2000, el país tenía el 20.6% de hogares con jefatura femenina, incrementándolo a 24.6% para el 2010. Basado en los datos anteriores en Nayarit la tasa neta de participación (TNP) que se define como la relación entre la población económicamente activa (PEA) y la población en edad de trabajar en los hombres es de 78.64, mientras que para las mujeres es de 47.55, siendo la tasa de ocupación en el sector informal en las mujeres de 35.41 y para los hombres de 25.38, esto deja ver que las mujeres tienen menor acceso a un trabajo formal^(26, 29, 30).

Las diversas políticas educativas que se establecen desde organismos internacionales fomentan la formación de técnicos, profesio-

nales y científicos cada vez más competentes, para satisfacer las necesidades no solo de la población, si no de los capitales invertidos de los diferentes países desarrollados ⁽²¹⁾.

La política educativa establecida en México y su inserción al mercado laboral muestra problemas importantes en cuanto a equidad de género. La encuesta nacional de ocupación y empleo 2010, reporta una relación hombre/mujer de 1.5 a 1 de población económicamente activa de acuerdo a su nivel de instrucción, es decir de la población ocupada laboralmente hay un mayor porcentaje de hombres con instrucción académica ⁽²⁹⁾.

La producción del conocimiento y la generación de innovaciones son contribuciones que la sociedad espera de sus instituciones educativas.

Una educación superior pertinente y de calidad no sólo es una aspiración legítima, sino una condición fundamental para impulsar el desarrollo del país, fortalecer la ciudadanía, mejorar la competitividad y lograr una inserción ventajosa en la economía basada en el conocimiento ⁽²⁰⁾. Es de notar que en México el principal grupo poblacional dentro de la economía formal tiene un nivel de secundaria (34.8%), mientras que solo el 17.62% de la población nacional tiene estudios de educación superior, manteniendo la relación hombre/mujer de 1.5 a 1 ⁽³¹⁾.

Para llegar a tener una educación superior es necesario garantizar tanto la cobertura como el acceso a la educación básica y secundaria, es decir la cobertura se refiere a toda la infraestructura escolar, que como dato tenemos que la mitad de las escuelas en México se carece de al menos una de las siguientes necesidades básicas: agua potable, drenaje o luz eléctrica ⁽²²⁾. Mientras que la garantía del acceso a la educación hablamos de la transmisión de conocimiento que transforma la vida, siendo

parte vital la presencia del educador calificado, material didáctico, entre otros.

El ex subsecretario de educación superior Rodolfo Tuirán dice que la matrícula del posgrado ha aumentado de manera significativa en el último sexenio (con un ritmo de crecimiento anual superior al 7%), debido sobre todo a la demanda de cuadros altamente calificados en las actividades de investigación e innovación, así como en las funciones de dirección de las empresas, organizaciones sociales e instituciones públicas ⁽³²⁾.

Sin embargo México en el ámbito educativo superior, se sitúa por debajo de países latinoamericanos como Chile, Colombia, Argentina, Costa Rica, Bolivia y Venezuela.

Con relación al financiamiento, el artículo 25 de la Ley General de Educación anota que debe destinarse el 8% del PIB a la educación pública, sin embargo en la actualidad de destina aproximadamente el 4% ⁽²³⁾.

Con datos del INEGI, sabemos que la expansión de la matrícula en educación superior a nivel licenciatura (sin posgrado) alcanzó el equivalente a más de 30 por ciento de los jóvenes de 19 a 23 años, mientras que la cobertura escolarizada se situó en alrededor de 28 por ciento. Con estos resultados se completa la meta de cobertura total establecida por el Plan Nacional de Desarrollo para el año 2012 a nivel nacional ⁽²⁰⁾.

En Nayarit el porcentaje de población en edad típica de cursar educación en diversos niveles se reduce dramáticamente al pasar de una educación básica (3 a 15 años edad) de un 87.3%, a la educación superior (19 a 24 años) en 22.7% ⁽²⁵⁾.

La eficiencia terminal del sistema educativo nayarita se traduce que por cada 1000 alumnos que ingresan a primaria, egresan 166 alumnos

de licenciatura, de los cuales el 54.71% son mujeres ⁽²⁵⁾.

A pesar de todos los esfuerzos que se han hecho por ampliar la cobertura garantizar el acceso a una educación superior en México, nos encontramos con un rezago notable comparativamente con algunos de nuestros homónimos en Latinoamérica, como vimos antes.

Debemos mencionar que el aumento de la matrícula de las instituciones públicas de educación superior implicaría un esfuerzo presupuestal sostenido de entre 6 y 7 mil millones de pesos adicionales al año, para cumplir el precepto de ley del 8% del PIB, destinado a la educación ⁽²⁴⁾.

Otro punto que debe de tomarse en cuenta al aumentar la matrícula universitaria es poder eludir los riesgos a una educación de mala calidad, al no poder controlar la expansión no regulada de la educación superior pública y privada.

Todas estas variables deben de ser vistas desde el punto de vista demográfico, la pirámide poblacional en los siguientes años se tornará estacionaria y muy probablemente se invertirá, lo que alcanzar el financiamiento para lograr aumentar la matrícula universitaria, será todo un reto.

El acceso a la educación superior de estudiantes de familias de escasos recursos está aumentando, poder garantizar una equidad educativa con perspectiva de género, también está pendiente, ya que un joven proveniente de hogares con ingresos económicos de más de dos deciles, tiene una probabilidad cuatro veces mayor de estudiar una carrera profesional que un joven de bajos recursos.

Esta inequidad resulta de un proceso en el que se acumulan múltiples situaciones de

exclusión en la biografía de los jóvenes de escasos recursos, las cuales se reflejan en el rezago educativo o en el abandono temprano de la escuela; más tarde, propician inserciones laborales precarias, baja productividad e ingreso real insuficiente para escapar de la pobreza ⁽²⁰⁾.

¿Que estamos haciendo para eliminar o atenuar la inequidad educativa, la inequidad de género y poder garantizar la educación en todos los niveles?

¿Como se están otorgando las becas educativas? ¿Existen condicionamientos para obtener ayuda financiera de organismos gubernamentales? ¿Hay visión de la alta gerencia educativa en otorgar apoyo económico sin discriminación alguna?

Las respuestas a estas interrogantes obligan la revisión de los programas de ayuda económica y su efecto a lo largo del tiempo, midiendo como variable resultante el tasa de egreso en la educación superior, ya que este indicador es imperante para lograr un equitativo desarrollo económico y social de México.

Dimensión sanitaria

La misión y visión de los Servicios de Salud de Nayarit, son determinantes para Transversalizar la perspectiva de género en la operatividad de esta organización ⁽³³⁾.

La misión de los SSN es:

“Mejorar al máximo las condiciones de salud, atendiendo de manera preferencial las necesidades de los mas desprotegidos, respondiendo a las expectativas de la vida saludable de la población, creando mecanismos que garanticen un financiamiento justo, evitando con ello, que la atención de la enfermedad empobrezca a las familias”.

Y la visión es:

“Ser un órgano que contribuya a conformar un sistema estatal de salud, universal, equitativo, solidario, plural, participativo, anticipativo, eficiente, de alta calidad, desconcentrado; identificado con la misión y vinculado al desarrollo del estado”.

Transversalizar la perspectiva de género en la gerencia sanitaria, es una solicitud hecha a cada nación miembro de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2000 a partir de la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, misma que compromete a los dirigentes mundiales a luchar contra la pobreza, el hambre, la enfermedad, el analfabetismo, la degradación del medio ambiente y la discriminación contra la mujer, con fecha de cumplimiento al 2015 ⁽³⁴⁾.

Lograr una perspectiva de género en el quehacer institucional es una de las metas de la OMS, incorporando no solo en la política pública esta visión, sino en la capacitación de lo que significa y su aplicación de la equidad e igualdad en todos los funcionarios y funcionarias públicos ⁽²⁵⁾.

Las instituciones gubernamentales deben incluir en su haber una perspectiva de género que impacte al trabajador de la salud y que se traduzca en una atención medica bajo esta perspectiva.

El trabajador de salud tiene que identificar, asimilar y poner en práctica la filosofía organizacional; si no se tiene contemplada la perspectiva de género en la institución, el trabajador no esta obligado a revisarla y no podrá agregarla a su bagaje intelectual, mucho menos integrarla en su quehacer laboral.

Por otro lado existe una incipiente construcción de indicadores y estadísticas estatales

relativas al género, resultando difícil el obtener información desagregada por sexo, edad, condiciones de salud y económicas que identifiquen necesidades e intereses de hombres y mujeres. La ausencia de presupuesto para el desarrollo de programas estratégicos orientados al desarrollo integral y equitativo de las mujeres, dificultan todavía mas el cumplimiento de la ley ⁽²⁰⁾.

El nombramiento por primera vez de una mujer médico como Secretario de Salud en Nayarit, en el 2011, rompe el “techo de cristal” en esta institución, sin embargo a un año del mismo es sustituida por un nuevo Secretario con el argumento de incapacidad administrativa ³⁵.

Al desconocer las condiciones de la mujer, su lugar dentro de la estructura organizacional, nivel de responsabilidad y salarios, conocimiento del marco jurídico sobre el enfoque de género, ambiente y salud laboral, elementos de discriminación y desigualdad de las mujeres, cumplimiento de objetivos y participación de las mujeres en la toma de decisiones, demuestra el rezago en este tema en el estado de Nayarit ⁽⁷⁾.

A pesar de la creciente participación de las mujeres en las actividades económicas, ese modelo discriminatorio ha dado origen a que encaren situaciones de desigualdad, como tener menor acceso al trabajo remunerado y a la propiedad de las empresas que los hombres, a los cargos directivos en las organizaciones y a enfrentar discriminación salarial, además de sobrellevar una mayor carga del trabajo doméstico ⁽¹⁾.

El mercado laboral se mantiene estructurado sobre una división sexual del trabajo, es decir, un reparto en las funciones de mujeres y hombres que refuerza los roles de género y limita su desempeño.

Las mujeres realizan 52 por ciento de las horas trabajadas en el mundo, pero sólo es pagado un tercio de estas horas. Las mujeres siguen siendo el sector más afectado por la pobreza, la violencia, la degradación ambiental, la discriminación laboral y las enfermedades ^(28, 29).

Una cosa es cierta, la igualdad y el disfrute de los derechos sólo pueden alcanzarse cuando las mujeres participen activamente en los procesos políticos, se escuche su voz y el hombre tenga una participación activa en el tema.

La división sexual del trabajo no favorece a las mujeres. Para ellas, incorporarse a la vida económica es un hecho condicionado por factores como el estado conyugal, tener a su cuidado niñas o niños, personas adultas mayores, personas enfermas y personas con discapacidad en el hogar, que les impide compaginar un trabajo remunerado con los deberes familiares que les son asignados culturalmente, o bien, a obligarse a ejercer su carrera profesional de manera interrumpida o aceptar empleos de menor calidad ⁽¹⁾.

Las responsabilidades familiares, entonces, llegan a convertirse en barreras para su participación equitativa en el trabajo remunerado, pues su inserción sucede de forma restringida y en condiciones de desventaja.

En diversas instituciones públicas y privadas, las concepciones sobre los roles de mujeres y hombres se incorporan de manera "natural", ya que se asocia a las personas (dependiendo de su sexo) con determinadas características, cualidades y actividades.

El desequilibrio que han originado estos estereotipos y roles de género puede y debe modificarse mediante nuevas maneras de relacionarnos entre mujeres y hombres ⁽¹⁾.

Pese a que La Ley de Igualdad de las Mujeres y los Hombres en Nayarit, fue publicada en

el periódico oficial el 23 de abril del año 2011, poco se ha hecho para lograr una participación equitativa entre hombres y mujeres en las diferentes dependencias de gobierno.

Sabemos que existe un desconocimiento y falta de difusión de los derechos laborales de las mujeres en las organizaciones gubernamentales en Nayarit; se han identificado prácticas inequitativas y discriminatorias en el ámbito laboral basadas en el sexo, por ejemplo los despidos injustificados por razones de embarazo.

Las condiciones de trabajo establecidas en el marco normativo y las diferencias salariales entre el género, tienden a ser inferiores para las mujeres por el desempeño de un mismo trabajo realizado por los varones, sin mencionar la falta de oportunidad de acceso al trabajo de las mujeres con capacidades diferentes ⁽²⁰⁾. Aun en los casos en que las mujeres llevan a cabo trabajo igual o de igual valor, éstas reciben en promedio 8.3 por ciento de ingreso menor que los varones. De hecho, hay actividades laborales en las que las mujeres ganan hasta 40 por ciento menos que los hombres por realizar el mismo trabajo ^(7, 26).

En los trabajadores de base de los SSN existe una relación mujer – hombre de 1.8 a 1. Los servicios de enfermería presentan una relación 20 a 1, en servicios generales 2.5 a 1, odontología 1.4 a 1 y en el apoyo administrativo 1.3 a 1, podemos apreciar que la proporción favorece notablemente a las mujeres. En cuanto a los médicos generales y especialistas la proporción se inclina hacia los hombres siendo esta 1.3 a 1 para los primeros y 2.5 a 1 para los últimos.

Sin embargo a pesar de que existen mayor número de plazas sindicalizadas para mujeres, la relación hombre/ mujer presente en la gerencia de los SSN es de 2 a 1, siendo los cargos

de mayor jerarquía ocupados casi en totalidad por hombres.

Por ejemplo en la Unidad de Cirugía Ambulatoria de los Servicios de Salud de Nayarit (UNEME), cuenta con una plantilla laboral de 69 personas, el servicio de enfermería es el grupo más numeroso con 25 plazas las cuales en el 100% son mujeres, la rama médica tiene una relación hombre/ mujer de 2.5 a 1 y el área administrativa presenta una relación favorable a la mujer de 2.3 a 1. Los cargos gerenciales también favorecen a la mujer en una relación de 1.5 a 1.

Sin embargo a pesar de que la proporción general de trabajadores de la UNEME se inclina hacia la mujer 2.6 a 1, en la misión y visión de la unidad no se tiene contemplada la perspectiva de género, por lo tanto el trabajador no se encuentra obligado a adoptarla en su quehacer laboral cotidiano.

Desde la dimensión laboral debemos identificar en las dependencias gubernamentales, como impacta la perspectiva de género en su población y como lograr modificar la percepción hacia las mujeres como sujetos potenciales de desarrollo y no como un grupo vulnerable o ciudadanas de segunda categoría ^(7, 24).

La Organización Mundial de la Salud en el 2007 publicó que el incorporar la perspectiva de género en la acción institucional, de los diversos estudios reportados en la OMS, el 50% de las personas entrevistadas, consideraron que se han modificado las condiciones de las mujeres a partir de las acciones afirmativas que se han llevado a cabo ⁽³²⁾.

En el trabajo cotidiano en salud puede develar en su interior la discriminación y las brechas de género presentes en las estructuras institucionales. Cuando éstas se manifiestan,

se evidencian mecanismos que entorpecen la misión de la atención, educación y proyección social de la instancia prestadora del servicio de salud, esto impide el desarrollo personal de quienes integran la institución y se afecta el alcance de metas y objetivos, además del goce de los derechos tanto de las personas usuarias, como de las personas prestadoras de servicios ⁽²⁴⁾.

Un ejemplo de lo anterior sería el saber médico asumido por un hombre o una mujer profundamente masculinizado y sobrevalorado en la institución por su responsabilidad y alta precisión. Desde allí, se validan las desigualdades, los abusos y las diferencias entre compañeros de trabajo que no son del área médica clínica sobre las áreas de apoyo generalmente desarrolladas por mujeres en su mayoría en trabajo social, enfermería, laboratorio clínico, auxiliares, psicología, entre otras.

El hecho de que en los SSN haya más mujeres contratadas, no significa que se tenga una perspectiva de género, definida esta como una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Una forma de poder establecer una perspectiva de género en las instituciones gubernamentales, es a través de una intervención educativa, que con base en la construcción de un nuevo pensamiento, revolucione el quehacer institucional y logre un actuar equitativo.

En el trabajo cotidiano en salud se develan en su interior la discriminación y las brechas de género presentes en la estructura institucional. Cuando éstas se manifiestan, se evidencian mecanismos que entorpecen la misión de la atención, médica y proyección social de los SSN, esto impide el desarrollo personal de quienes integran

la institución y se afecta el alcance de metas y objetivos, además del goce de los derechos tanto de las personas usuarias, como de las personas prestadoras de servicios.

Con base en el sustento jurídico anteriormente expuesto, al llevar una intervención educativa en los SSN, disminuirá las brechas de equidad de género, la distancia que separa a mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos en los servicios de salud de Nayarit, facilitando la eliminación de los factores que provocan la discriminación.

Esta discriminación laboral por razones de sexo, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, condición socioeconómica, estado

civil, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos e igualdad de oportunidades debe ser eliminada y se logrará a través del reconocimiento de la equidad de género. Al hacerlo explícito en la Visión y Misión institucional, la política institucional debe contemplarla y establecer las líneas de acción para su aplicación en todas las áreas de la organización, esta Transverzalización, obliga a todos a orientar el trabajo con equidad de género, lo que permitirá el cambio progresivo y permanente de la inserción de la mujer en el trabajo sin discriminación, mejorando la práctica médica, sus relaciones laborales, cumplir el plan estatal de desarrollo y los objetivos del milenio, logrando así una sociedad más equitativa.

Bibliografía.

1. Cerda A. *Desarrollo económico con perspectiva de género. Buenas prácticas en la administración federal. Instituto Nacional de las Mujeres INMujeres, Primera edición: octubre de 2010 ISBN: 978-607-7825-20-3*
2. Zuckerhut P. Cosmovisión, espacio y género en México antiguo. Boletín de antropología, año/vol 21, número 038. Universidad de Antioquía. Medellín, Colombia. Pp 64-85, 2007.
3. Instituto Nacional de Antropología e Historia. INAH <http://www.inah.gob.mx/>
4. León-Portilla M. Ometeotl, el supremo dios dual, y Tezcatlipoca "dios principal". <http://www.biblioteca.org.ar/libros/91965.pdf>
5. Libro de Génesis, Carta del apóstol pablo a los Gálatas. La Sagrada Biblia
6. Bonaccorsi N. Repensar la historia de las mujeres. *LLa Aljaba*, año/vol. 1 Universidad Nacional de Luján Santa Rosa, Argentina. 1996
7. García G. ABC de Género en la Administración Pública. *Instituto Nacional de las Mujeres INMujeres. Segunda edición: noviembre de 2007 ISBN: 978-968-5552-99-8.*
8. Ley De Igualdad Entre Mujeres Y Hombres Para El Estado De Nayarit Publicación inicial: 23/04/2011 Vigente al 31/ene/2012 <http://info4.juridicas.unam.mx/adprojus/leg/19/717/>
9. Ramírez S., Nieto M., Muñoz R. Propuesta para la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones de gobierno del estado de Nayarit, a partir de un diagnóstico FODA. Instituto para la mujer nayarita. 2008
10. Márdero G. Institucionalización y promoción de la perspectiva de género. Cámara de diputados, Legislaturas LVII, LVIII y LIX en materia de institucionalización y promoción de la perspectiva de género. http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Ceameg/pron3/archi/inst.pdf
11. Massolo A. Género y Seguridad Ciudadana, el papel y reto de los gobiernos locales. Organización Panamericana de la Salud. 2004 <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd53/massolo.pdf>
12. Programa Universitario de Estudios de Género. Universidad Nacional Autónoma de México. www.pueg.unam.mx
13. Sabato E. La tragedia silenciosa. México Social. Año 1 No 22, mayo, 5. 2012
14. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Publicación Diario Oficial de la Federación: 12 de mayo de 1981. Publicación Diario Oficial de la Federación: 12 de mayo de 1981. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf

15. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>
16. Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres. Nueva ley publicada en el diario oficial de la federación. 2 de agosto de 2006, última reforma publicada DOF 06-03-2012.
17. Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Nueva ley publicada en el diario oficial de la federación el 1 de febrero de 2007. Texto vigente. Última reforma publicada DOF 14-06-2012 <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvly.htm>
18. Programa Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres. Derechos Humanos, Agenda Internacional de México. <http://portal.sre.gob.mx/frankfurt/pdf/179.pdf>
19. Plan Nacional de Desarrollo 2007- 2012. http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND_2007-2012.pdf
20. Tuirán R. La educación superior en México: avances, rezagos y retos. Subsecretario de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública (SEP). 2012
21. Carnoy M... Escuela y Sociedad. ¿Educación para el desarrollo o el dominio? Marco teórico en: La educación como imperialismo cultural. México SXXI, 12-38, 39-79. 2000
22. Gil, A. M. ¿Derecho a la educación o acceso a un pupitre? México Social. Año 1 No 22, mayo, 6-9. 2012
23. Ley general de educación. Nueva Ley Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de julio de 1993 texto vigente. Última reforma publicada DOF 09-04-2012
24. De Garay, S. A.. La Educación superior en los próximos años. México Social. Año 1 No 22, mayo, 14-17. 2012
25. Consejo Nacional de Evaluación para la Educación Superior A.C. <http://www.ceneval.edu.mx/ceneval-web/content.do?page=1691>
26. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <http://www.inegi.org.mx/default.aspx>
27. Plan Estatal de Desarrollo de Nayarit 2011- 2017. http://www.nayarit.gob.mx/gobierno/plan_estatal_desarrollo.asp
28. Organización de Naciones Unidas http://www.onu.org.mx/inicio_ONU_Mexico.html
29. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.aspx>
30. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2002. <http://inegi.org.mx>
31. MECE 2009
32. Secretaría de educación pública. <http://sep.gob.mx>
33. SSN
34. OMS, Compromisos del Milenio. http://www.who.int/topics/millennium_development_goals/gender/es/index.html
35. SALUD PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Romero Adolfo y Cols. Memorias de Ponencia presentada en el *X Coloquio Nacional de la Red de Estudios de Género del Pacífico Mexicano Equidad de Género y I Encuentro de Género y Estudios Culturales de la UAN "La Equidad de Género en el desorden de la violencia. Viejos y nuevos escenarios*, que se realizó los días 22 y 23 de noviembre de 2012 en Tepic, Nayarit,