



El Salvador

## GUÍA BÁSICA PARA UNA COMUNICACIÓN NO SEXISTA

"Las palabras tienen un efecto mágico. aunque no en el sentido que suponían los magos, ni sobre los objetos que éstos trataban de hechizar. Las palabras son mágicas por la forma en que influyen en la mente de quienes las usan". -Aldous Huxley

### INTRODUCCIÓN

La lengua es un producto social que acumula y expresa la experiencia de una sociedad concreta, refleja las ideas, creencias, normas y percepciones en torno a las relaciones sociales, pero además fomenta la continuidad o promueve un cambio en estos aspectos. En pocas palabras: "hablamos como vivimos y vivimos como hablamos"<sup>1</sup>.

Se trata de una realidad viva en continuo cambio. En esta evolución la lengua responde en cada época a las necesidades de la comunidad que la utiliza, de ahí que en una sociedad como la nuestra, en la que se demanda una mayor igualdad entre los géneros, la lengua, como producto social, no sólo ha de reflejar esa igualdad, sino contribuir a ella.

La igualdad de género es una condición indispensable para el Desarrollo Humano, una dimensión clave en la labor del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y un aspecto esencial para el cumplimiento de los Objetivos del Milenio. De acuerdo con la Estrategia de Igualdad de Género del PNUD 2008-2011, resulta fundamental una transformación cultural interna y un cambio en la forma cómo la organización realiza su trabajo, si se quiere alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. De esta manera:

El PNUD quiere ser un buen ejemplo e iniciar el cambio desde adentro, dando empleos a un número parejo de mujeres y hombres en todos los niveles y asegurando que las necesidades de las mujeres y los hombres sean atendidas por igual en el lugar de trabajo y en los programas que formula el PNUD con sus aliados. Para ello, se están estableciendo marcos de responsabilidad más sólidos, con el apoyo de procesos mejorados para compartir conocimientos y para la comunicación.

Estrategia de Igualdad de Género 2008-2011

<sup>1</sup> Renobales, J., citado por Rodrigo, A. *Sexismo Oculto*. Recuperado el 23 de abril de 2009, en <http://www.atrío.org/?p=1508>

Como institución que respalda plenamente el principio de igualdad de género y trabaja con ese fin debe reflejar este hecho en el lenguaje que utiliza. En esta guía se pretende por un lado, tratar de definir e identificar los usos sexistas del lenguaje y por otro, tratar de establecer recomendaciones o preceptos para promover un lenguaje incluyente o integrador.

## ¿QUÉ ENTENDEMOS POR LENGUAJE SEXISTA?

El sexismo asigna valores, capacidades y roles diferentes a hombres y mujeres, exclusivamente en función de su sexo. Tradicionalmente las actitudes sexistas han configurado un contexto de discriminación para las mujeres que ha abarcado todos los ámbitos de la vida y de las relaciones humanas entre ellas la lengua.

Entendemos por lenguaje sexista el uso exclusivo de uno de los dos géneros, el masculino, para referirse a ambos sexos, masculino y femenino. Esta exclusión puede ser muchas veces involuntaria, pero de todas maneras invisibiliza y excluye a las mujeres. También se considera lenguaje sexista aquel que refuerza tanto los estereotipos sobre lo que significa ser hombres y mujeres en un contexto social específico, como la posición de desventaja de las últimas en relación con los primeros. En casos extremos, el lenguaje es sexista cuando agrede o somete a las mujeres, como es el caso de chistes y comentarios denigrantes para las mujeres.

Los siguientes constituyen ejemplos de lenguaje sexista:

- “Los niños de la escuela” (es sexista porque se pretende hacer referencia tanto a los niños como a las niñas que asisten a la escuela).

Propuesta: “Los niños y niñas de la escuela” , o “el alumnado de la escuela”.

- “Los ciudadanos salvadoreños” (sexista porque se refiere a todas las personas que integran la ciudadanía que son hombres y mujeres).

Propuesta: “La ciudadanía salvadoreña”.

La finalidad del lenguaje no sexista, lenguaje neutral en cuanto al género o lenguaje inclusivo, es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante<sup>2</sup>.

La lengua española dispone de suficientes recursos para evitar el sexismo lingüístico. Ninguno de los procedimientos que recomendaremos en esta guía transgrede las normas gramaticales del español, y es que *el sexismo lingüístico no radica en la lengua española como sistema, sino que se halla en algunos de los usos consolidados y aceptados como correctos por la comunidad hablante*<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Informe sobre lenguaje no sexista del Parlamento Europeo (2008). Recuperado el 23 de abril de 2009, en [www.scribd.com/doc/13488935/Informe-sobre-el-lenguaje-no-sexista-en-el-Parlamento-Europeo](http://www.scribd.com/doc/13488935/Informe-sobre-el-lenguaje-no-sexista-en-el-Parlamento-Europeo)

<sup>3</sup> Medina Guerra, A. M. (coord ) (2000). *Manual de lenguaje administrativo no sexista*, Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer (Universidad de Málaga) y Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga, España. Recuperado el 23 de abril de 2009, en <http://www.scribd.com/doc/396911/MANUAL-NO-SEXISTA>

## RECOMENDACIONES PARA OBTENER UN LENGUAJE INCLUYENTE

### 1. El masculino con valor genérico

En la gramática española el género masculino posee un doble valor, como específico, referido al sexo masculino, y como genérico, referido a ambos sexos. La utilización del masculino con valor genérico es mucho más frecuente en plural que en singular, ya que los plurales masculinos de los nombres apelativos de persona se aplican a hombres y mujeres conjuntamente cualquiera que sea el número de ellos y de ellas en el grupo.

No obstante, el uso del masculino genérico en numerosas ocasiones provoca una falta de visibilidad de las mujeres, por lo que es preciso recurrir a técnicas de redacción y expresión que permitan hacer referencia a las personas sin especificar su sexo o especificar ambos sexos si fuera necesario.

#### Técnicas de redacción que evitan este sexismo en el lenguaje

- Utilización de genéricos reales o nombres colectivos.

Ejemplos de lenguaje sexista: los profesores, los trabajadores, clientes, proveedores, amigos, accionistas.

Propuesta de cambio: el profesorado, el personal/ la plantilla, la clientela, la proveeduría, las amistades, el accionariado.

- Uso de nombres abstractos o perífrasis.

Ejemplos de lenguaje sexista: los coordinadores, los médicos, los políticos, los famosos, todos sabemos.

Propuesta de cambio: el equipo de coordinación, las personas que ejercen la medicina, la clase política, la gente famosa, todo el mundo sabe.

- Uso de los pronombres (quien, cual)

Ejemplos de lenguaje sexista: "los lectores del Colatino", "los que piensan que", "diferentes a nosotros", "los trabajadores de la empresa".

Propuesta de cambio: "quien lee el Colatino", "quienes piensan que", "diferentes a cada cual", "quienes trabajan en la empresa".

- Reverbalización (sustituir los verbos "ser" y "estar" por "tener" o formas reflexivas)

Ejemplos de lenguaje sexista: "están comprometidos con la sostenibilidad", "somos apasionados", "quien acuda a la presentación está obligado".

Propuesta de cambio: "tienen un compromiso con la sostenibilidad", "tenemos pasión", "quien acuda a la presentación se obliga a".

- Uso del imperativo:

Ejemplos de lenguaje sexista: "El candidato debe enviar su currículum a la dirección indicada".

Propuesta: "Envíe su currículum a la dirección indicada".

- Uso de la forma pasiva:

Ejemplos de lenguaje sexista: "El solicitante debe presentar el formulario antes del día 15".

Propuesta: "El formulario debe ser presentado antes del día 15".

- Uso de estructuras con "se" (impersonal o pasiva refleja)

Ejemplos de lenguaje sexista: "El juez dictará sentencia"

Propuesta: "Se dictará sentencia judicial"

- Velar por el uso simétrico de masculinos y femeninos (y en general de todo el lenguaje)

Ejemplos de lenguaje sexista: "Los musulmanes" versus "las mujeres musulmanas", u "hombre público" versus "mujer pública".

## **2. Para destacar ambos géneros**

En general los recursos o técnicas de expresión más adecuadas son las que consiguen un lenguaje neutro, en el que no se hace referencia al sexo, como las vistas anteriormente. Sin embargo, en determinados contextos puede que sea necesario o interesante remarcar ambos géneros gramaticales, el masculino y el femenino. Para estos casos se dispone de las dobles formas y de otros dos recursos menos recomendables.

### Uso de dobles formas o desdoblamiento

Para no excluir al sexo femenino y ante la inexistencia o imposibilidad estilística de usar genéricos, hay que citar ambos géneros gramaticales. Las dobles formas pueden emplearse en artículos y sustantivos, como por ejemplo "los trabajadores y las trabajadoras", así como sólo en artículos, como por ejemplo "las y los periodistas".

Asimismo, es importante señalar que el orden en que citemos los géneros gramaticales importa; no es necesario mencionar primero el género masculino.

### Uso de las barras

El uso de la barra es un recurso a evitar, ya que existen términos genéricos y además corta la lectura. Sin embargo, en ocasiones, si no existe otra posibilidad, puede resultar de utilidad, como por ejemplo en una lista de cargos, director/a, operario/a, secretario/a, jefe/a, etc. aunque muchos de ellos tienen genéricos: dirección, operaciones, secretaría, jefatura.

### Uso de la arroba @

En castellano se ha creado un hábito a usar el símbolo @ en términos de doble género terminados en "a" y "o" para femenino y masculino respectivamente. Se

trata de un recurso informal y para nada normativo, por lo que en caso de usarse debe limitarse a medios muy informales, como mensajes sms o correos electrónicos personales.

### **3. Uso del término "hombre" con valor genérico**

Para referirnos al conjunto del género humano conviene evitar el vocablo "hombre", o su plural "hombres" y sustituirlo por otras expresiones no excluyentes del sexo femenino como "las personas", "la gente" los "seres humanos", "la humanidad", "el género humano", la "especie humana". Es preciso igualmente utilizar el adjetivo "humano" en lugar de "del hombre" en expresiones como "el cuerpo humano", "la inteligencia humana".

Ejemplos de expresiones que deben evitarse y posibles soluciones:

Ejemplo: "el hombre medio"

Propuesta: "las personas corrientes"

Ejemplo: "hombre de negocios"

Propuesta: "la gente de negocios, la clase empresarial"

Ejemplo: "hombre de letras"

Propuesta: "la gente de letras"

Lo anterior es aplicable al término "niño".

Ejemplo: "Los derechos del niño"

Propuesta: "Los derechos de la infancia"

### **4. Nombres de profesiones y cargos de responsabilidad**

Una de las consecuencias del sexismo, la división genérica del trabajo, también ha tenido su reflejo en la lengua. Existen varias profesiones o cargos de responsabilidad asociados a uno de los dos géneros. Por ejemplo las profesiones que tienen que ver con el cuidado se atribuyen a las mujeres y tradicionalmente han sido ejercidas por ellas: enfermeras, profesoras infantiles, etc. o las de asistencia como secretarias o azafatas. Del mismo modo existen profesiones, la

mayoría mejor valoradas socialmente, que se atribuyen a los hombres como pilotos, diputados, jueces, magistrados, etc.

Actualmente cada vez hay más mujeres que desempeñan profesiones que tradicionalmente han sido desempeñadas por hombres y viceversa, por lo que en el caso de nombres de profesiones o de cargos que hagan referencia a un sexo o se perciban como excluyentes del otro, se recomienda utilizar términos incluyentes de ambos sexos:

Ejemplo: "las azafatas y los pilotos"

Propuesta: "el personal de vuelo, la tripulación aérea"

Ejemplo: "las mujeres de la limpieza"

Propuesta: "el personal de limpieza"

Ejemplo: "los médicos y las enfermeras"

Propuesta: "el personal médico, el personal sanitario"

Ejemplo: "las secretarias"

Propuesta: "el personal de secretaría"

Asimismo, al referirnos a un cargo, usaremos la forma femenina si se trata de una mujer y la masculina si se trata de un hombre ("el juez", "la jueza"). Sin embargo, algunas mujeres optan por emplear la forma masculina para designar su cargo o profesión. Si la mujer a quien nos dirigimos ha expresado su preferencia por utilizar el tratamiento masculino, esta opción debe respetarse ("la juez").

## **5. Fórmulas de tratamiento**

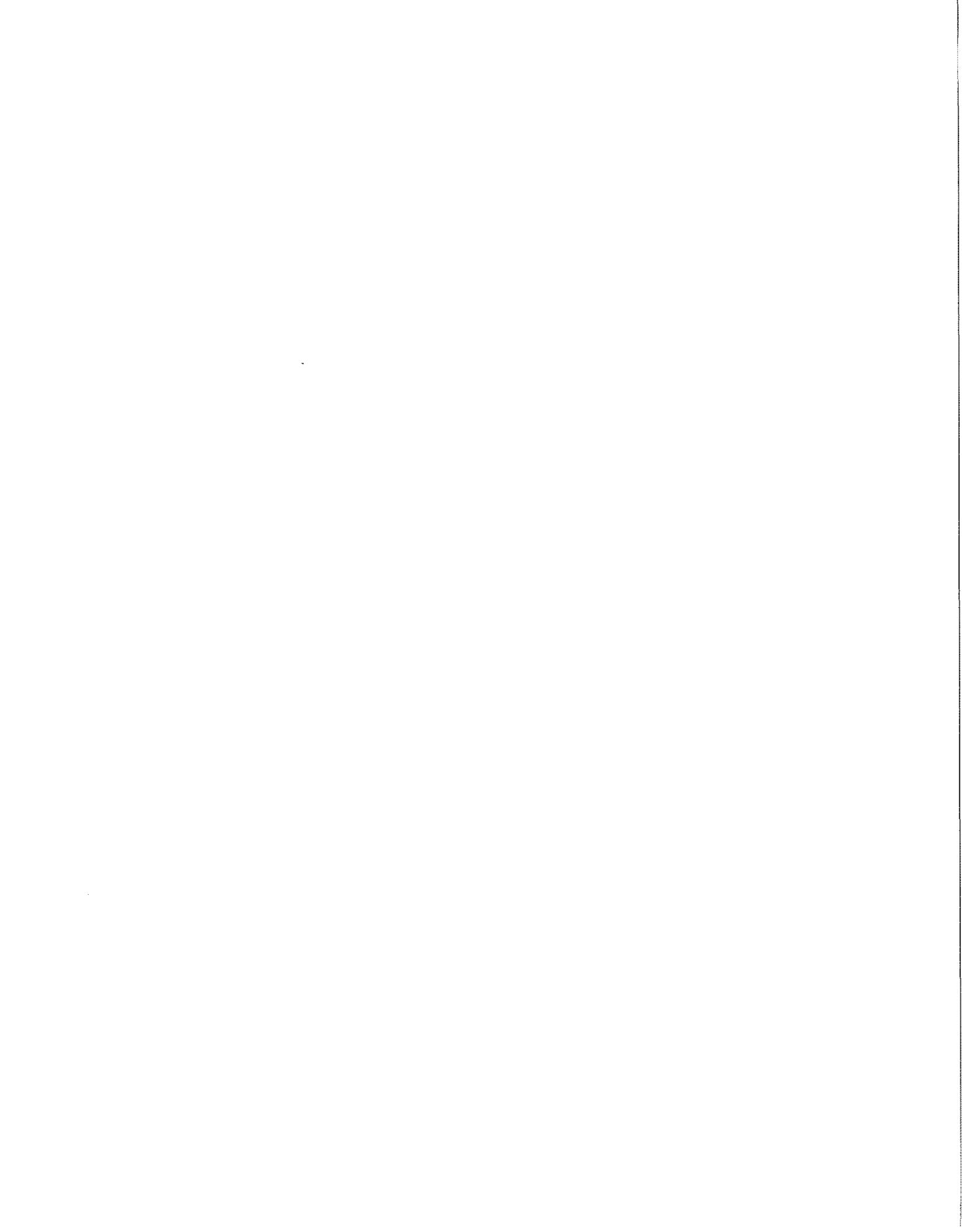
En las fórmulas de tratamiento para mujeres tradicionalmente se han distinguido dos términos diferentes; "señorita" para las mujeres solteras y "señora" para las casadas. Sin embargo, para los hombres se ha venido empleando el término "señor" independientemente de cuál sea su estado civil.

Para evitar el sexismo, si queremos emplear esta fórmula, al dirigirse a las mujeres, se empleará "señora" en todos los casos con independencia de su edad o estado civil.

## Sitios de consulta en la web

- Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo. (2008). Recuperado el 23 de abril de 2009, en [www.scribd.com/doc/13488935/Informe-sobre-el-lenguaje-no-sexista-en-el-Parlamento-Europeo](http://www.scribd.com/doc/13488935/Informe-sobre-el-lenguaje-no-sexista-en-el-Parlamento-Europeo)
- Medina Guerra, A. M. (coord.) (2000). *Manual de lenguaje administrativo no sexista*, Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer (Universidad de Málaga) y Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga, España. Recuperado el 23 de abril de 2009, en <http://www.scribd.com/doc/396911/MANUAL-NO-SEXISTA>
- Agulló i Gracia, X. (2008). *Guía rápida para un lenguaje no sexista*. Recuperado el 23 de abril de 2009, en <http://www.etia.biz/blog/guia-sin-sexismos.pdf>
- Meana Suárez, T., *Porque las palabras no se las lleva el viento*, Ayuntamiento de Quart de Poblet, s.d. Recuperado el 23 de abril de 2009, en [http://webs.uvigo.es/xenero/profesorado/teresa\\_meana/sexismo\\_lenguaje.pdf](http://webs.uvigo.es/xenero/profesorado/teresa_meana/sexismo_lenguaje.pdf)

*Elaborado por: Área de Género del PNUD El Salvador, Junio de 2009. El contenido de esta guía no necesariamente refleja la posición de la Organización de Naciones Unidas sobre el tema.*





## CAMBIO CLIMÁTICO Y GÉNERO

Actualmente el problema del cambio climático ocupa un lugar prioritario en los temas de la agenda mundial, debido a los impactos socioeconómicos y ambientales que conlleva dicho fenómeno. El cambio climático se debe principalmente al calentamiento global, fenómeno producido por el efecto invernadero<sup>1</sup> relacionado con la emisión de gases que son generados de forma natural y por actividades humanas a partir de la primera revolución industrial en 1750. Estos gases son conocidos como gases de efecto invernadero (GEI), entre los cuales encontramos una mayor presencia de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>), óxido nitroso (N<sub>2</sub>O) y tres gases industriales fluorados: hidrofluorocarbonos (HFC), perfluorocarbonos (PFC) y hexafluoruro de azufre (SF<sub>6</sub>).

Se cuenta con diferentes posicionamientos científicos sobre el tema, coincidiendo todos particularmente en las consecuencias reales que implica el cambio climático, entre ellas un aumento progresivo en el nivel del mar que conllevaría a movilizaciones masivas sin precedentes, cambios en los patrones de precipitación pluvial con riesgos de períodos de sequías e inundaciones extremas, amenazas en biodiversidad con alteraciones peligrosas en ecosistemas, conllevando todo lo anterior a potenciales desafíos en la salud pública, seguridad social de la población más vulnerable.

Los primeros esfuerzos internacionales por potenciar el tema del cambio climático con miras a buscar soluciones al problema, iniciaron con la Convención de Río (Río de Janeiro en 1992), donde los gobiernos crearon la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (UNFCCC por sus siglas en inglés). La UNFCCC estableció una meta no vinculante de estabilizar las emisiones de GEI para el año 2000 a los niveles presentados en 1990. Este objetivo se vio frustrado y la meta no fue cumplida. Posteriormente, en 1997 se establece el Protocolo de Kyoto como mecanismo de seguimiento a la UNFCCC y se convierte en el primer compromiso legalmente vinculante, ratificado en la actualidad por 166 países, entre ellos El Salvador, y cuyo periodo de cumplimiento es de 2008 a 2012. Este protocolo obliga a las partes firmantes a reducir sus emisiones en un 5.2% en relación a las emisiones reportadas para 1990.

A pesar de lo positivo de estos instrumentos, existen señalamientos de que los intereses y necesidades de las mujeres no están representadas en mecanismos como la UNFCCC y el Protocolo de Kyoto y que, además, estos mecanismos no consideran un enfoque de género. A este respecto Janice Duddy de AWID menciona: "No se requiere más que de una simple búsqueda de palabras en la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático y el Protocolo de Kyoto, los dos tratados más importantes acerca de los esfuerzos globales orientados a combatir el cambio climático, para descubrir que las palabras 'género' y 'mujeres' no son mencionadas en ninguno de ellos"<sup>2</sup>.

¿Por qué debería el trabajo en cambio climático considerar un enfoque de género? Para responder esta pregunta, es importante reflexionar sobre las siguientes interrogantes: ¿Impacta el cambio climático a hombres y mujeres en las mismas formas? ¿han quedado las mujeres y sus intereses específicos fuera del panorama? Podemos argumentar, en primer lugar, que es necesario adoptar el enfoque de género cuando se analiza el tema del cambio climático y sus efectos adversos, desde la visión de qué tipo de población es más vulnerable

<sup>1</sup> Proceso mediante el cual aumenta la temperatura superficial de La Tierra a causa de la absorción de radiación infrarroja por la atmósfera. El término puede emplearse para referirse tanto al efecto invernadero producido naturalmente como al que resulta a partir de las emisiones de gases de origen antrópicas. Panel Intergubernamental de Expertos sobre Cambio Climático (IPCC). *Cuarto Informe de Evaluación 2007*. Consultado en Internet en Abril de 2009 [www.ipcc.ch](http://www.ipcc.ch)

<sup>2</sup> Duddy, Janice. *¿Es el cambio climático un asunto de género?* Artículo No. 163 de AWID (Association For Women's Right and Development) Febrero de 2004. Consultado en Internet en Abril de 2009 [www.awid.org](http://www.awid.org), [www.choike.org](http://www.choike.org)

al enfrentarse a dichos efectos. Para ello, hay que considerar primeramente que las mujeres, niñas y niños constituyen la mayoría de la población pobre del mundo y dependen más que proporcionalmente de los recursos naturales que son amenazados. También, hay que señalar que los efectos del cambio climático se reflejan en el incremento diferenciado de las cargas de trabajo productivo (en el mercado de trabajo) y reproductivo (trabajo doméstico no remunerado) que realizan hombres y mujeres. A manera de ejemplo, podemos mencionar que la tarea de suministrar agua y combustible para la familia es típicamente una responsabilidad de las mujeres en las zonas rurales. Esta tarea se dificultará aún más conforme el acceso al suministro de agua limpia se convierta en un mayor desafío, incrementando la carga de trabajo de dichas mujeres.

En lo que se refiere a condiciones climáticas extremas, desastres asociados con tormentas, inundaciones y ciclones, colocan sobre las mujeres una mayor carga de trabajo y presión, ya que, en tiempos de catástrofes y de recuperación post-desastre, la responsabilidad de nutrir a la familia, sobre todo a niñas y niños pequeños, cuidar enfermos y heridos, así como de proveer los elementos cotidianos esenciales del cuidado, es a menudo sobrellevada en gran medida por las mujeres, sin mencionar la violencia a la que éstas son expuestas en los albergues. En esta línea de argumentación, la clave es hacer una evaluación que permita comprender las diferencias de los impactos del cambio climático en hombres y en mujeres, para proponer medidas de adaptación<sup>3</sup> y mitigación<sup>4</sup> a cada uno de estos grupos según la magnitud de la situación, de tal manera que no se sigan acentuando las desigualdades que ya se dan entre ambos. La desagregación de datos por sexo es fundamental, entre otras cosas.

En segundo lugar, el enfoque de género es relevante para fomentar la participación de grupos clave en las acciones de adaptación y mitigación del cambio climático, y reducir las barreras que excluyen a grupos por razones de género de estas acciones. Dado que existen diferencias en los roles que la sociedad asigna a hombres y mujeres en el ámbito social, en el uso y control que hacen de los recursos, y por ende en las habilidades y experiencias que desarrollan y espacios en los que se mueven, su participación efectiva en estas acciones se verá condicionada por estos aspectos. Por ejemplo, siendo las mujeres las principales responsables del cuidado del hogar y la familia, esta carga de trabajo limitará sus posibilidades de participación.

Incorporar el género en las actividades de mitigación es más complejo que hacerlo con las de adaptación, ya que las negociaciones y la toma de decisiones relativas a la mitigación suelen darse en los niveles institucionales más altos, de los cuales tradicionalmente las mujeres han sido excluidas, de allí la importancia del tema del empoderamiento de las mujeres y su potenciación en los espacios de toma de decisiones, en este caso y con especial énfasis al tema del cambio climático. No siendo menos importante, se hace necesario incorporar el principio de solidaridad intergeneracional para garantizar un futuro promisorio a niñas y niños, y del grupo de la tercera edad.

Un asunto importante es constantemente preguntarse cómo la participación de hombres y mujeres en las acciones ayudarán a profundizar o erradicar las desigualdades sociales y económicas que ya existen entre ellos. El enfoque de género, no sólo deberá evitar lo primero, sino que buscará lo segundo, tratando de incorporar los intereses tanto de unos como de las otras en las propuestas de intervención en esta temática.

*Para sugerencias y comentarios, escribir a: [nidia.hidalgo@undp.org](mailto:nidia.hidalgo@undp.org) El contenido de esta nota técnica no necesariamente refleja la posición de la Organización de Naciones Unidas sobre el tema.*

---

<sup>3</sup> *Adopción de medidas que permitan enfrentar los efectos del cambio climático en sus diferentes manifestaciones. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD El Salvador. El ABC del cambio climático en El Salvador. 2007*

<sup>4</sup> *Intervención humana para reducir las fuentes o aumentar los sumideros de gases de efecto invernadero. . Panel Intergubernamental de Expertos sobre Cambio Climático (IPCC). Cuarto Informe de Evaluación 2007. Consultado en Internet en Abril de 2009 [www.ipcc.ch](http://www.ipcc.ch)*

## CONCEPTOS CLAVE DEL TRABAJO EN GÉNERO: SEXO, GÉNERO, IGUALDAD Y EQUIDAD.

En los últimos años, gracias a la relevancia que han adquirido determinados temas relacionados con los derechos de las mujeres y las desigualdades sociales, entre éstas las que ocurren entre hombres y mujeres, se han venido utilizando de manera cotidiana términos muy específicos, algunos de ellos propios del feminismo<sup>1</sup>. Estos términos no siempre se han empleado de la manera adecuada, dando lugar a confusiones conceptuales que obstaculizan la comprensión de su potencial en los procesos de Desarrollo. En esta hoja, nos detendremos a examinar brevemente los conceptos clave del enfoque de género:

### Sexo/ género

El sexo viene determinado por la naturaleza, hombres y mujeres nacemos con características biológicas diferentes.

Género, en cambio, es una construcción social<sup>2</sup>, cultural, histórica, política, y geográfica que hace referencia al conjunto de características, roles, expectativas y oportunidades que cada sociedad asigna de forma diferente a hombres y mujeres basándose en el sexo biológico. Así la noción de género surge a partir de la idea de que lo "femenino" y lo "masculino" no son hechos naturales o biológicos, sino productos socioculturales que se dan en un contexto y un período determinado. Por lo tanto, dichas construcciones son cambiantes<sup>3</sup>. Estas ideas se encontraban en la base del pensamiento de Simone de Beauvoir, famosa novelista francesa del siglo XX, cuando en su libro *El segundo Sexo (1949)* planteaba que "la mujer no nace, se hace".

De acuerdo con lo anterior, el **Enfoque de Género** estudia las relaciones desiguales de poder existentes entre los géneros y tiene implicaciones muy relevantes, ya que las sociedades se han construido a partir de las diferencias anatómicas entre los sexos, convirtiendo esa diferencia en desigualdad social, económica y política. El enfoque de género reconoce esas diferencias y desigualdades y busca transformar estas relaciones de poder hacia relaciones equitativas.

Es importante señalar que al ser una categoría relacional, el enfoque de género no debe identificarse con el hecho exclusivo de trabajar con mujeres o incluir mujeres, dado que la clave subyace en la visión con la que se realiza el análisis, es decir una visión que enfoca las desigualdades que enfrentan las mujeres en comparación con los hombres y la forma de erradicarlas, sin dejar de lado otras desigualdades como las de clase, raza, generación, entre otras. Por lo tanto, se puede trabajar sólo con mujeres, sólo con hombres o en grupos mixtos, siempre y cuando se utilice esta visión.

<sup>1</sup> El feminismo es un discurso político basado en la justicia, y una teoría y práctica política articulada por las mujeres que, al tomar conciencia de las discriminaciones que sufren por el hecho de ser mujeres, deciden organizarse con el fin de cambiar esta situación y promover un cambio en la sociedad. Varela, Nuria. *Feminismo para principiantes*. Barcelona, España: Ediciones B, 2005.

<sup>2</sup> Una construcción social hace referencia a nociones o prácticas que, en apariencia son naturales, pero en realidad resultan ser una invención de una sociedad o cultura específica.

<sup>3</sup> Cobo Bedía, Rosa. Género. En: Celia Amorós (dir.) *10 palabras clave sobre mujer*. Navarra, España: Editorial Verbo Divino, 2000.

## **Igualdad de género/Equidad de género**

La Igualdad tiene la connotación de lo idéntico o de tratar de la misma manera a las personas, sin tener en cuenta las diferencias existentes entre ellas. Sin embargo, la Igualdad de Género no implica que hombres y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que a pesar de sus diferencias biológicas, sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido hombre o mujer. Significa que hombres y mujeres deben tener los mismos derechos, oportunidades, responsabilidades, beneficios y libertad para elegir opciones de desarrollo personal, formas de ser y hacer en la sociedad, sin restricciones impuestas a partir de estereotipos, roles de género y prejuicios<sup>4</sup>. No obstante, mientras existan estas desigualdades, si a ambos colectivos se les da un trato igualitario sin reconocer brechas y diferencias en su situación socioeconómica, estas desigualdades pueden profundizarse y perpetuarse en el tiempo. De este modo, en este contexto de desigualdad, es donde aplica la equidad, ya que es pertinente tratar de manera desigual a quienes son desiguales con el fin de disminuir distancias económicas, culturales, sociales y políticas existentes entre ambos colectivos<sup>5</sup>, para que puedan disfrutar de la igualdad de oportunidades y de derechos. Esta consideración de las desigualdades y la necesidad de adoptar medidas equitativas, es aplicable del mismo modo a otros colectivos sociales que padecen contextos de desigualdad como las personas con reto físico, minorías étnicas, minorías sexuales, personas adultas mayores, etc. Un claro ejemplo de medidas en este sentido son las denominadas *políticas de diferenciación para la igualdad* o *políticas de acción positiva*, como por ejemplo una ley de cuotas para equiparar la representación de hombres y mujeres en el órgano ejecutivo y legislativo, entre otros.

La equidad de género es el camino para alcanzar la igualdad de género, y un mecanismo efectivo para redistribuir la riqueza, el poder y el tiempo<sup>6</sup>, situación indispensable para la consecución de dicha igualdad.

*Para sugerencias y comentarios, escribir a: [nidia.hidalgo@undp.org](mailto:nidia.hidalgo@undp.org). El contenido de esta nota técnica no necesariamente refleja la posición de la Organización de Naciones Unidas sobre el tema.*

---

<sup>4</sup> Urriola, Ivonne, Elena Mendieta y Raquel Lobato. Empoderamiento y liderazgo. Guía metodológica para trabajar con grupos. Federación Mujeres Jóvenes, s/f

<sup>5</sup> Murguialday, Clara y Cristina Maoño. Igualdad de género. En Diccionario reacción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. <http://dicc.hegoa.efaber.net> Acceso el 6 de marzo de 2009

<sup>6</sup> CEPAL citada por Fritz, Heidi y Teresa Valdés. Igualdad y equidad de género: aproximación teórico-conceptual. Herramientas de Trabajo en Género para Oficinas y Contrapartes del UNFPA. Equipo de Apoyo Técnico para América Latina y Caribe Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA). Volumen I, diciembre 2006.