

Guía metodológica para la sensibilización en género:
Una herramienta didáctica para la capacitación
en la administración pública

La sensibilización en género

Volumen 1



Instituto Nacional de las Mujeres

INMUJERES

Primera edición: noviembre de 2008.

ISBN: 978-968-9286-07-3

(Colección completa)

ISBN: 978-968-9286-08-0

(Volumen 1)

Alfonso Esparza Oteo 119

Colonia Guadalupe Inn

C.P. 01020, México, D.F.

www.inmujeres.gob.mx

Impreso en México/*Printed in Mexico*

Dirección General de Planeación

Claudia Gabriela Salas Rodríguez

Dirección de Capacitación y Profesionalización

Redacción de contenidos

Martha Alida Ramírez Solórzano

Yamileth Ugalde Benavente

Selvia Larralde Corona

Martha Castro Rivera

Héctor Martín Frías Barrón

Aurora Morales Delgadillo

Índice

05	Presentación
07	Introducción
15	El concepto de sensibilización
19	Recomendaciones pedagógicas para sensibilizar en género
19	La actitud frente al grupo
22	Preparación y organización de los talleres de género
22	La selección de facilitadoras y facilitadores de la sensibilización en género
27	Anexo 1 Testimonios sobre la experiencia de la multiplicación en género
33	Anexo 2 Formatos para la planeación, control y seguimiento de los talleres de sensibilización

El marco normativo internacional vigente en materia de derechos humanos obliga al Estado mexicano a garantizar la protección y pleno ejercicio de estos derechos para las mujeres. En correspondencia con estas disposiciones internacionales, en el 2006 el Poder Legislativo y el Ejecutivo Federal establecieron la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, que orienta a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.

Esta Ley le confiere al Gobierno Federal la responsabilidad de elaborar y conducir la Política Nacional de Igualdad, a través de la coordinación de tres instrumentos: el Sistema, el Programa y la Observancia. El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD) establece como primer objetivo estratégico la institucionalización de la perspectiva de género de manera transversal en los poderes de la Unión, los tres órdenes de gobierno y en el sector privado. Una de sus principales líneas de acción, consiste en capacitar y profesionalizar en género a las y los servidores públicos.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha desarrollado un programa de capacitación y profesionalización en género para servidores y servidoras públicas para consolidar el dominio de un lenguaje común y generar una actitud proactiva a la aplicación de la perspectiva de género en los procesos y las rutinas gubernamentales. Se pretende trabajar en dos vertientes: la sensibilización y la especialización, para institucionalizar la PEG en las políticas públicas. El propósito es incorporar esta perspectiva en las políticas de formación de recursos humanos del sector público como un valor ético y una competencia laboral en permanente actualización.

Una estrategia central de este programa es la multiplicación, se trata de concentrar los esfuerzos en la formación de facilitadoras y facilitadores de las dependencias públicas federales, estatales y municipales, para que se conviertan en agentes multiplicadores en género, derechos humanos y prevención de la violencia.

La Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública desarrolla los contenidos de los temas básicos de la sensibilización, para su adopción y aplicación en las políticas públicas. Tal como su nombre lo indica, integra herramientas didácticas que inducen a reflexionar sobre los prejuicios personales y colectivos y está diseñada para orientar a las y los facilitadores de las dependencias de la administración pública federal, estatal y municipal en su aplicación.

La versión preliminar de esta guía se presentó en la Primera Jornada para Institucionalizar la perspectiva de género con integrantes de las Unidades de Capacitación de la Administración Pública Federal, celebrada en la Ciudad de México en junio y julio de 2008, con objeto de ser retroalimentada y validada por quienes serán sus usuarias y usuarios potenciales. A todas las personas que contribuyeron con sus agudas observaciones extiendo mi más sincero agradecimiento.

Sólo resta mencionar que la Guía que hoy tiene en sus manos, es un libro abierto al cambio y a las innovaciones que la experiencia y su aplicación práctica sugieran. La misma, en conjunto con otros materiales, constituye la oferta de contenidos y herramientas que se ha elaborado desde el INMUJERES con miras a lograr una administración pública comprometida con la igualdad de género.

María del Rocío García Gaytán
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

La *Guía Metodológica para la Sensibilización en Género* establece los contenidos básicos de tres líneas temáticas para la igualdad entre mujeres y hombres: perspectiva de género, derechos humanos y violencia de género.

Tal selección temática no es aleatoria. Su elección responde a los temas que la experiencia y los antecedentes de trabajo, tanto del Instituto Nacional de las Mujeres como de las organizaciones sociales, han señalado como indispensables para establecer una base conceptual que oriente y facilite la tarea de construir políticas públicas de igualdad de género. Conjunto que, a su vez, gira en torno a la importancia de comprender qué es el género y por qué se habla de una perspectiva que trastoca los equilibrios de poder entre hombres y mujeres, y conocer los lineamientos que señala la doctrina internacional de los derechos humanos respecto a las responsabilidades del Estado para proteger y garantizar el pleno de ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, quienes sufren en mayor medida las consecuencias de su invisibilización. El tema de la violencia de género constituye un campo de singular importancia para la sensibilización conforme permite reconocerla como un síntoma de la desigualdad entre mujeres y hombres y como un área estratégica para la intervención del Estado.

Los temas que integran esta guía, compuesta de cuatro volúmenes, combinan aspectos conceptuales, normativos e históricos, con el afán de ofrecer elementos de reflexión sobre la perspectiva de género y su importancia como enfoque para abordar la realidad y construir políticas públicas.

El volumen *La perspectiva de género* se organiza en torno a tres temas. El primero es una revisión de la categoría de género y sus alcances analíticos, diferenciando tanto el proceso de adjudicación del género en el plano personal como su construcción social, mediante el concurso de diversas instituciones y procesos sociales. El segundo, explicita qué se entiende por “perspectiva de género”, poniendo especial énfasis en los aspectos bá-

sicos de su aplicación en las políticas públicas. El tercero consiste en una revisión de los prejuicios y resistencias en torno a este enfoque, al tiempo que propone vías de participación para el cambio institucional que supone la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer del Estado.

El volumen *Derechos humanos de las mujeres* destaca la importancia del tema y de la legislación que protege estos derechos, finalizando con una somera revisión del proceso histórico que ha seguido la construcción de los derechos en nuestro país. El capítulo concluye con una reflexión sobre el empoderamiento de las mujeres como una vía para garantizar el ejercicio y protección de sus derechos humanos.

Finalmente, el volumen *La violencia contra las mujeres: un obstáculo crítico para la igualdad de género*, ofrece una visión general de la complejidad del problema como objeto de política pública, las diferentes construcciones conceptuales de la violencia contra las mujeres y la valiosa participación de las organizaciones de la sociedad civil. Destaca los avances en la legislación internacional y nacional, como la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* que establece los tipos y modalidades de violencia. Asimismo, se analizan las implicaciones de la violencia en la familia y el papel de las y los servidores públicos en la prevención de este problema de salud pública y de derechos humanos.

Mención aparte merece el primer volumen de esta guía, que define y explica en qué consiste la sensibilización en género, además de ofrecer recomendaciones didácticas, de preparación y organización de talleres y criterios para seleccionar a las y los facilitadores.

Cada volumen, excepto el primero, incluye herramientas didácticas para reforzar la apropiación de los conceptos o bien la remoción de prejuicios y la retroalimentación para las y los facilitadores. En este sentido, la guía debe ser tomada como un instrumento flexible, adaptable a las características del grupo, el tiempo de las sesiones y los objetivos de aprendizaje.

Deliberadamente se evitó una estructura temática que consignara paso a paso cómo realizar un taller de sensibilización en género, enfatizando la exposición de las ideas y los contenidos para la formación básica de género.

Los contenidos han sido diseñados para modalidad presencial a través de tres talleres de 8 horas cada uno, con un esquema participativo que permite la discusión grupal, la revisión de experiencias y conocimientos y el intercambio de ideas y opiniones en torno a las líneas temáticas seleccionadas. La población destinataria de esta guía metodológica son las y los facilitadores de las dependencias públicas de los tres ámbitos de gobierno a quienes reconocemos como agentes de la estrategia de multiplicación que promueve el INMUJERES.

La multiplicación de la sensibilización en género

El objetivo de esta estrategia de multiplicación consiste en aprovechar espacios y confluir con las unidades de capacitación de las dependencias públicas, para extender la comprensión de los contenidos básicos de la sensibilización en género e incorporarlos como parte de la oferta de formación de los recursos humanos de las dependencias públicas.

Su implementación busca hacer viable el cumplimiento del Acuerdo 4 de la Tercera Sesión del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres,¹ celebrada el 14 de marzo de 2008: “las Secretarías y Organismos descentralizados se comprometen a realizar las gestiones necesarias para incorporar el paquete básico de sensibilización en género² en las Unidades Administrativas de Capacitación, a fin de integrarlo como parte de su programa institucional de capacitación, en el cual se establecerán metas cuantitativas y cualitativas de seguimiento y evaluación”.

¹ El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la Administración Pública Federal entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres (Art. 23, Título Tercero, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).

² El INMUJERES denomina “paquete básico” al conjunto de materiales y temas que definen los contenidos introductorios de la sensibilización en género, que se compone de los siguientes títulos: *Glosario de Género*, el CD interactivo *Aprendamos sobre Género: herramientas didácticas para la Igualdad*, el *ABC de Género en la administración pública*, el folleto *Derechos Humanos de las Mujeres*; la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*; *¡Conócela!* y la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*; *¡Conócela!*

La estrategia de multiplicación de la sensibilización comprende varios pasos, que se describen a continuación:

Formar a las y los facilitadores. Esta tarea la impulsará el INMUJERES en coordinación con las unidades de capacitación federales y estatales para seleccionar una red básica de facilitadoras y facilitadores que integren dentro de sus tareas la sensibilización al personal de las dependencias públicas.

Multiplicar la sensibilización. Una vez que se hayan formado las y los facilitadores, las dependencias públicas pondrán en marcha acciones específicas para sensibilizar. Estas acciones pueden consistir en multiplicar talleres, o bien, en realizar actividades de difusión y promoción de los derechos humanos de mujeres y hombres.

Un aspecto clave de la multiplicación es garantizar que las y los servidores públicos sensibilizados cuenten con el respaldo institucional para promover y realizar la estrategia de multiplicación. Dicho apoyo puede concretarse mediante la difusión de la convocatoria, la disposición de tiempo para que el personal asista a los talleres y las facilidades necesarias para llevar a cabo actividades alternativas de promoción y seguimiento a la sensibilización en género.

Monitorear la multiplicación y sus resultados. El seguimiento de esta estrategia es fundamental para alcanzar dos objetivos: el registro de los resultados cuantitativos y cualitativos; y fortalecer las herramientas institucionales para detectar las necesidades de capacitación y formación que requieren las y los servidores públicos que participan, directa o indirectamente, en la implementación de la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Para instrumentar esta estrategia, el INMUJERES establece las siguientes responsabilidades:

El INMUJERES:

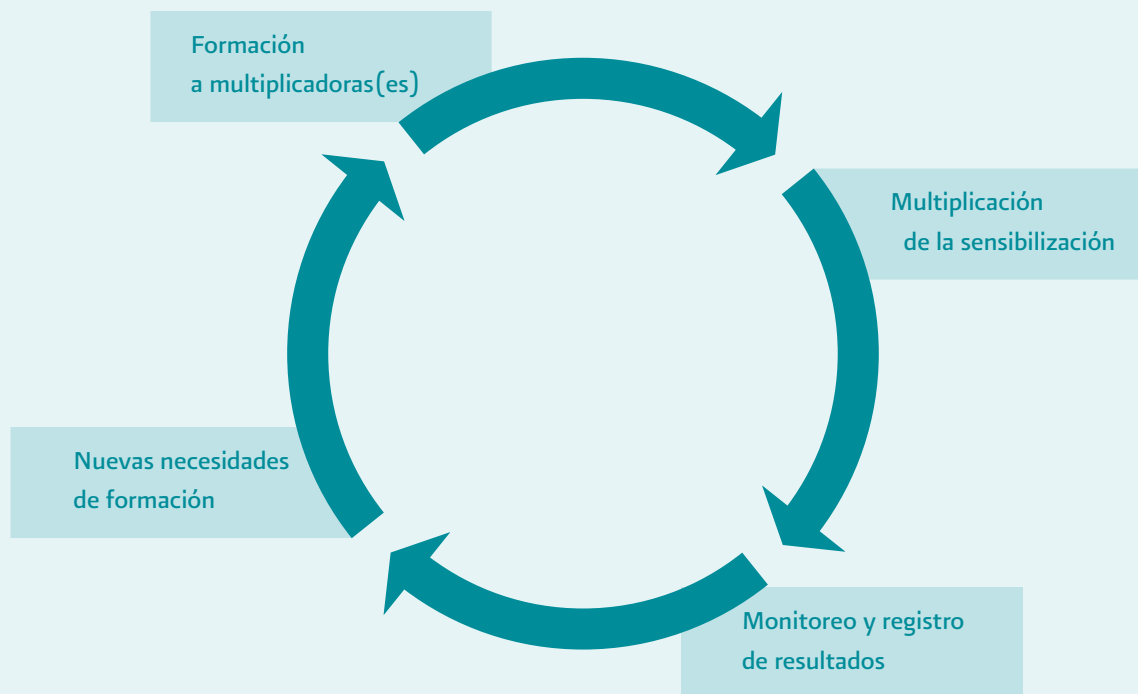
- Ofrece los contenidos y materiales para la sensibilización en género y forma a las y los facilitadores de las dependencias públicas federales, estatales y municipales.
- Junto con las unidades responsables de capacitación en la administración pública, establece los acuerdos necesarios para multiplicar e institucionalizar la capacitación en género como parte de la política de formación de recursos humanos que tiene cada dependencia.
- Asesora y monitorea la aplicación de la estrategia, y extiende la sensibilización al conjunto de servidoras y servidores públicos para incorporarlo de manera permanente en el Programa Anual de Capacitación de las dependencias.

LAS UNIDADES DE CAPACITACIÓN:

- Seleccionan a los y las facilitadoras que multiplicarán la sensibilización en género.
- Colaboran con el INMUJERES en el monitoreo de los resultados cuantitativos y cualitativos de la estrategia mediante la elaboración de informes de seguimiento.
- Participan en conjunto con el INMUJERES en la detección de necesidades de capacitación del personal de las dependencias públicas.

FIGURA 1

FASES DE LA ESTRATEGIA DE MULTIPLICACIÓN PARA LA SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO



La sensibilización en género

El concepto de sensibilización

El objetivo de este volumen es definir cómo se concibe la sensibilización en género y explicar por qué es una modalidad importante de la estrategia de multiplicación para contar con servidoras y servidores públicos que conocen la perspectiva de género para aplicarla en su desempeño profesional y laboral. Posteriormente, se ofrecen recomendaciones para desarrollar talleres de sensibilización en género, mediante la inclusión de herramientas didácticas diseñadas para inducir la reflexión sobre las ideas y actitudes en torno a las relaciones entre mujeres y hombres y la igualdad de género.

Sensibilizar, en el sentido literal, se define como la facultad de experimentar sensaciones a partir de los sentidos. Sensibilizar en género implica entonces que las personas que diseñan, instrumentan y ejecutan programas y políticas públicas –es decir, quienes juzgan, administran, elaboran presupuestos, toman decisiones, definen lineamientos de contratación laboral, entre otras actividades del quehacer institucional–, abran los ojos y vean, escuchen, huelan, saboreen y toquen la realidad y la problemática de las desigualdades e inequidades de género.

De ahí que la sensibilización se erija como una excelente herramienta para crear conciencia, por medio de la reflexión, y abordar aspectos ocultos o naturalizados en las relaciones de poder entre las personas y grupos sociales. Como estrategia de aprendizaje, es una actividad concientizadora que remueve las actitudes indiferentes a un problema social, propicia la acción y busca cuestionar prejuicios a través de la reflexión y el conocimiento.

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

Un principio básico de este enfoque es el trabajo con las creencias sociales respecto al tema de género, ya que experiencias previas señalan de manera reiterada la existencia de prejuicios¹ personales y falsas creencias sociales relacionadas con esta perspectiva. Estos prejuicios se sustentan en nuestra propia vivencia de la “feminidad” y la “masculinidad”, en tanto que las creencias provienen de distintas fuentes, siendo muy comunes las de tipo político.

Frente a esta realidad, la sensibilización se plantea como un proceso educativo y de aprendizaje que incide en cuatro dimensiones:

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

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

En esta propuesta, la sensibilización se considera un método educativo y de aprendizaje abierto, creativo, flexible, detonante de procesos de análisis y reflexiones individuales o grupales; constituye un punto de partida para estimular la aplicación de la perspectiva de género en todo el proceso de las políticas públicas. La sensibilización es la primera fase de la formación de capacidades, puede utilizarse en la educa-

¹ Según el *Diccionario de la Real Academia Española*, el prejuicio es una opinión previa, por lo general desfavorable, acerca de algo que no se conoce. El *Glosario de género* lo define como una predisposición a adoptar un comportamiento negativo hacia un grupo o uno de sus miembros y se sustenta en una generalización errónea y rígida, pues no considera las diferencias individuales existentes al interior de cada grupo (*Glosario de género*, p. 109).

ción no formal, como la que ocurre en los talleres impartidos por las áreas del INMUJERES, pues expone, reflexiona, educa y viceversa. A través de esta experiencia, los sujetos y el grupo pasan de la posición de receptores a la de agentes transformadores de la realidad. Se amplía el repertorio de ópticas, percepciones y sentimientos del tema que debe ser aprendido: surge la valoración de los sentimientos en la adquisición de conocimiento. En la sensibilización, el proceso cognitivo propone que la pedagogía esté vinculada al sentir, al pensar y al actuar (Jean Jacques Rousseau, 1712–1778)².

Si lo que necesitamos es que la gente modifique sus acciones, sus prácticas sexistas y su visión en torno a la falta de equidad en las oportunidades y el trato discriminatorio, entonces el proceso de sensibilización es nuestro mejor aliado, por la oportunidad de acercar la vivencia y la teoría a la forma de entender la realidad en que se desenvuelve la persona.



En el Anexo 1 se presentan testimonios de algunas personas (servidoras y servidores públicos) en relación con un taller de sensibilización en género en el que participaron.

² El francés Jean Jacques Rousseau (1712-1778) defendía el aprendizaje a través de la experiencia más que por el análisis.

FIGURA 2

PEDAGOGÍA DE LA SENSIBILIZACIÓN CON PEG



Recomendaciones pedagógicas para sensibilizar en género

Los talleres presenciales permiten vincular y canalizar las actividades y los conocimientos generados por un grupo de personas que interactúa en un espacio, reconociendo que en el tema de género si bien los conceptos teóricos son fundamentales, también es importante retomar las experiencias personales y este conjunto de conocimientos en las políticas públicas.

A diferencia de la educación tradicional, en los talleres de sensibilización, capacitación y formación en género se establece una relación educativa horizontal que destaca la cooperación entre las y los facilitadores y el grupo. En consecuencia, habrá de incluirse diferentes actividades en las que se involucre la parte teórica, la práctica y las propuestas de aplicación, para un aprendizaje efectivo.

Cuando se habla de género frente a un grupo, hay que partir de la idea de que existe una diversidad de historias personales con saberes heterogéneos, creencias, mitos, estereotipos y prácticas habituales, aspectos culturales arraigados que pueden generar resistencias para conocer el tema, participar activamente y construir alternativas.

Los grupos que por primera vez se inician en el conocimiento de las desigualdades entre los sexos, quizás muestren poca disposición para aceptar la perspectiva de género y sus propuestas de cambio, para mirar y organizar de otra forma el entendimiento acerca de lo masculino y lo femenino, la redistribución de tareas domésticas, el cuidado y crianza de hijas e hijos, o que las mujeres ganen poder y presencia en las estructuras donde se toman las decisiones públicas.

La actitud frente al grupo

La actitud de la persona que facilita un taller en género puede variar según las características del grupo; no es lo mismo realizar uno para servidoras y servidores públicos que toman decisiones, que uno dirigido a quienes diseñan proyectos u otorgan atención directa a la ciudadanía. Sin embargo, existen una serie de actitudes que, ante cualquier grupo, posibilita el cumplimiento de los objetivos del taller.

Desarrollar empatía. Suele suceder que al tratar ciertos temas algunas personas manifiesten discrepancias y diferencias de opinión, por lo que se requiere sensibilidad para identificarlas y manejar estas expresiones adecuadamente y con ello evitar que se pierda el objetivo del taller. Algunas recomendaciones al respecto son:

- Tener una actitud conciliadora, respetuosa y amable, pero a la vez mostrar firmeza, autoridad y liderazgo para conducir el taller y cumplir con el objetivo de sensibilización en género.
- Tomar en cuenta los comentarios contrarios a la perspectiva de género, retomarlos y analizarlos para lograr una mejor comprensión de los conceptos que involucra.
- Mediar en las confrontaciones y sugerir, en su lugar, opiniones que fomenten la reflexión y el análisis para llegar a los acuerdos en torno a la promoción de la perspectiva de género.

Dinamismo para trabajar. Optar por recursos pedagógicos que evidencien que todas las opiniones se escuchan y se toman en cuenta y utilizar técnicas que involucren a todo el grupo. Dado que es común que al abordar temas de género se externen comentarios relacionados con la vida personal o bien con la experiencia laboral, se requiere que el o la facilitadora los retome, por ejemplo, para fomentar el análisis de las desigualdades o de la construcción social de lo masculino y lo femenino.

Otra forma de incentivar la participación del grupo es haciéndoles preguntas abiertas y directas, dependiendo del tema. Por ejemplo, para el de la desigualdad en el ejercicio de los derechos, se pueden formular preguntas sobre cómo se dan las relaciones de género en sus áreas de trabajo.

Vinculación con el grupo. Las actividades del taller podrán desarrollarse armónicamente si se toma en cuenta que el conocimiento se construye de manera conjunta y que es corresponsabilidad de las y los participantes elaborar rutas de aplicación del aprendizaje que acrecienten su desarrollo personal y profesional, sobre todo en el ejercicio del servicio público.

CUADRO 1

Dificultades frecuentes	Sugerencias para las y los facilitadores
Escasa participación	<ul style="list-style-type: none"> • Dar a todas las personas la oportunidad de participar, por ejemplo, a través de dinámicas de trabajo en grupos pequeños o haciendo preguntas directas a diferentes personas. • Ayudar al grupo a evitar discusiones largas entre dos personas que aíslan al resto de las y los participantes. • Promover la importancia de compartir el espacio y escuchar diferentes voces y opiniones.
Silencios prolongados	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer un resumen de lo discutido hasta ese momento y proponer una nueva pregunta o comentario.
Actitud opositora hacia el objetivo de la capacitación, el ejercicio o la actividad	<ul style="list-style-type: none"> • Pedir a la persona que se opone, que concrete la razón de su desacuerdo y, al grupo, pronunciarse sobre el punto en cuestión. • Clarificar o reformular los objetivos, el ejercicio y la actividad, según el caso, y continuar con el taller.
Interrupciones constantes, desinterés y actitudes distractoras	<ul style="list-style-type: none"> • Interrumpir la participación de esa persona y valorar sus aportes. • Recordar la importancia de que la participación de todas las personas se haga de manera corta y precisa. • Reabrir la discusión con el grupo, mediante una síntesis o una nueva pregunta.
Intervenciones confusas	<ul style="list-style-type: none"> • Replantear la pregunta o el tema que se está trabajando. • Preguntar al grupo o a alguien en particular, si queda claro el punto, o pedir que alguien lo resuma. • Hacer una reformulación de lo que se estaba discutiendo.
Confrontaciones por diferencias en las opiniones	<ul style="list-style-type: none"> • Resumir el estado de la discusión y las dos posiciones. • Promover la intervención de un/a tercero/a en el debate. • Ofrecer al grupo una tercera interpretación posible. Resumir la discusión y dejarla pendiente para un debate posterior.
Intervenciones que se salen del tema	<ul style="list-style-type: none"> • Recordar y retomar la pregunta inicial. • Hacer patente el tema del cual se está hablando en ese momento y decidir si ya se debatió lo suficiente, si es irrelevante o si debe tratarse posteriormente. • Replantear el problema en forma clara y pedir la opinión del resto del grupo. • Ofrecer explicaciones alternativas. • Ofrecer nuevas perspectivas y nuevos enfoques. • Pasar a otro tema, si todo el grupo está de acuerdo.

Un aspecto relevante en la vinculación con el grupo es la respuesta que, como facilitadoras y facilitadores, debemos dar ante posibles dificultades propiciadas por un taller de esta naturaleza. En el Cuadro 1 se sugieren algunas soluciones para manejar situaciones difíciles.

Preparación y organización de los talleres de género

La preparación del taller es clave para el logro del objetivo de la sensibilización en género. En un amplio sentido, el proceso de planeación que abarca la convocatoria, el contexto institucional, los perfiles, el programa de trabajo, la modalidad pedagógica, la duración, los compromisos de aplicación, entre otros, son cruciales para el éxito de la actividad. En el Cuadro 2 se exponen, en forma de preguntas, los principales aspectos a cuidar durante la preparación de un taller en materia de género.

Estos elementos favorecerán la labor de la o el facilitador del taller en género. Si bien estos no se agotan en todas sus dimensiones, son fundamentales en el proceso de sensibilización, pues constituyen una base que permitirá ampliar y fortalecer las redes para la construcción de un lenguaje de género común, primer paso ineludible en la ejecución de la Política Nacional de Igualdad en el país.

La selección de facilitadoras y facilitadores de la sensibilización en género

Las y los facilitadores de la sensibilización en género deben contar con ciertas habilidades, conocimientos y competencias para transmitir y coordinar un proceso de enseñanza-aprendizaje, que requiere la movilización de aspectos personales, creencias sociales y formas de cognición social del género. La didáctica del género es un elemento clave para la multiplicación porque facilita la transmisión de conocimientos en un ambiente crítico, respetuoso y participativo.



Véase Anexo 2

En este anexo encontrará los formatos de: Lista de asistencia y el formato de Informe de seguimiento de actividades de la capacitación.

Recomendaciones para planear un taller de sensibilización en género

Elementos	Organización
<p>Objetivos</p> <p>¿Qué queremos lograr con el taller en género?</p> <p>¿Cómo se va a lograr?</p> <p>¿Con qué herramientas lo voy a lograr?</p> <p>¿Existen las condiciones para que se logre el objetivo?</p>	<p>Convocatoria</p> <p>¿Existen los mecanismos necesarios que favorezcan la realización del taller?</p> <p>¿Hay un plan para que la convocatoria del taller tenga fuerza? ¿En qué términos se convoca?, ¿cuál es el contexto institucional? ¿La convocatoria es clara y explica exactamente de qué se trata el taller y su información básica (hora, fecha, etc.)? ¿A quién va dirigida y cuál es el perfil que deben reunir las/ los participantes?; ¿en qué normatividad me puedo apoyar para realizar la convocatoria?</p>
<p>Contenidos</p> <p>¿Se han especificado y delimitado los temas del taller? ¿De dónde se obtiene la información para elaborar los contenidos? ¿Sus fuentes son confiables y verificables? ¿Se conoce a profundidad la información? ¿La información es clara a un nivel y cantidad que las y los participantes puedan entenderla y recordarla?</p>	<p>Duración</p> <p>¿Cuánto tiempo durará el taller? ¿Tenemos tiempo suficiente para cubrir todos los temas? ¿Cuál es la hora más apropiada para realizarlo? ¿Se han considerado los ajustes de tiempo y los recesos en la distribución de contenidos en el temario?</p>
<p>Actividades</p> <p>¿Sabemos qué actividades vamos a realizar? ¿Dejamos tiempo suficiente para explicar las metas del taller y repasar los acuerdos del grupo?; ¿hemos definido las dinámicas de trabajo? ¿Ya tenemos a las y los facilitadores que darán las diferentes partes del taller? ¿Se realizarán los talleres con personal de la dependencia o con especialistas externos?</p>	<p>Materiales de apoyo</p> <p>¿Qué materiales vamos a distribuir en el taller? ¿Tenemos copias para todos las y los participantes? ¿Se cuenta con presentaciones con diapositivas? ¿Se tienen previstas cuáles serán las dinámicas y los ejercicios de apoyo?</p>
<p>Aplicabilidad</p> <p>¿Cómo se sistematizarán las estrategias que contribuirán a la promoción de la igualdad de género en las dependencias?; ¿cómo se les dará seguimiento?, ¿de qué manera se integrarán en el informe?</p>	<p>Registros</p> <p>¿Cuál es el formato de la lista de asistencia que permitirá conocer los perfiles de quienes participan? ¿Cómo se realizará la sistematización de los formatos de evaluación?</p> <p>¿Quién es la o el responsable de concentrar los registros de los talleres?</p> <p>¿Cómo se sistematizarán los resultados del taller?</p>
<p>Integración del informe</p> <p>¿Quién es la o el responsable de integrar el informe para el Sistema de Igualdad?</p> <p>¿Se realizará un sistema de información para el seguimiento de los talleres, el cumplimiento de las metas y el reporte de indicadores?</p>	

CUADRO 2

! Véase Formato para la planeación de los talleres de sensibilización en género.

PERFIL DE LAS Y LOS FACILITADORES EN GENERO

Formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> Estudios en pedagogía, en campos de las Ciencias Sociales y Humanidades, preferiblemente. 	
Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> Contar con experiencia de un año en la impartición de cursos de capacitación, entrenamientos o docencia. Experiencia en el trabajo en áreas de educación, capacitación, desarrollo y formación. 	
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> Dominio de conceptos básicos de género, derechos humanos y violencia de género. Manejo de grupos: dinámicas para la participación, comprensión del rol del o la facilitadora. Manejo de herramientas de cómputo y de paquetería Microsoft Office™ e Internet. Técnicas para la detección de necesidades de capacitación. 	
Habilidades	Facilidad de palabra	Tener habilidad para exponer con claridad sus ideas.
	Creatividad	Tener capacidad para realizar propuestas didácticas en situaciones diversas.
	Conciliación de intereses	Mostrar habilidad para solucionar posibles conflictos u opiniones contrarias.
	Asertividad	Contar con habilidades que permitan decir lo que se piensa, sin descalificar, lastimar o violentar los sentimientos de las demás personas.
	Capacidad de síntesis	Poseer habilidades para resumir las aportaciones de las y los participantes.
	Capacidad de improvisación	Capacidad de afrontar y resolver situaciones imprevistas que pudieran presentarse durante el desarrollo de la capacitación.
	Persuasivo	Tener facultades de generar actividades en el grupo que tiendan a eliminar las resistencias para el trabajo.
	Manejo de espacios	Tener creatividad para la utilización de los espacios en los que trabaja.
	Tolerancia	Contar con habilidad de no tomar las opiniones del grupo como una descalificación o amenaza a su persona o a sus ideas, sino saber tomar esa información y transformarla en beneficio de la reflexión grupal.
Planeación	Tener capacidad de organización en el uso del tiempo para lograr el desarrollo de los contenidos temáticos a trabajar en el taller o curso.	

Dado que la sensibilización es un trabajo creativo que conlleva adecuar el proceso de aprendizaje a las características del grupo y a las condiciones y exigencias del entorno, es necesario seguir una serie de principios, como:

Flexibilidad: Mantener claros los objetivos de la sensibilización, pero adaptando las técnicas y las modalidades, según las particularidades de cada contexto y dependencia pública.

Creatividad: Innovar a través de actividades y modalidades pedagógicas que permitan abrir nuevos caminos que conduzcan a los objetivos deseados.

Reflexividad: Realizar actividades que estimulen la reflexión, el sentido crítico y la conciencia sobre las condiciones que producen y reproducen la desigualdad entre mujeres y hombres.

Trabajo de colaboración: Motivar la participación, interés, opinión favorable y la elaboración de propuestas alternativas entre las y los colegas de trabajo, para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, tanto al interior de la dependencia como en la elaboración de sus programas y proyectos.

Compromiso con el cambio: Un objetivo del INMUJERES es que las y los servidores públicos adopten compromisos de acción, que impliquen transformaciones en las rutinas institucionales y den cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad.

Propiciar cambios individuales y organizacionales, pero acompañados de compromisos que integren los valores de igualdad y equidad de género en la cultura laboral e institucional.

Anexo 1

Testimonios sobre la experiencia
de la multiplicación en género

Presentamos algunos testimonios de personas que asistieron al taller de sensibilización en conceptos básicos de género, derechos humanos de las mujeres y violencia de género, realizado en el estado de Puebla³. El propósito fue dar a conocer –en su mayoría a responsables de impartir talleres de capacitación al interior de sus centros de trabajo– herramientas didácticas para la sensibilización en perspectiva de género.

Las respuestas corresponden a tres preguntas que se hicieron al término del taller. El cuestionario se centró en conocer la opinión de las y los participantes respecto a la responsabilidad de multiplicar el taller.

Pregunta 1 ¿Cómo te sentías cuando inició el taller?

Roberto	Me sentía con muchas expectativas de aprender.
María Edna	Me sentía muy entusiasmada por aprender sobre un tema tan polémico y que me pueda permitir generar una motivación y deseo de cambio para mejorar las condiciones de género, tanto en mi trabajo como en los medios que me sea posible.
José Luis	No tenía muy claros conceptos, tales como sexo, género y perspectiva de género.
Adriana	Me sentía con ganas de ver cómo se exponía el taller.
Rosario	Pensé que el taller trataba de capacitar a capacitadores.
Esperanza	Me sentía nerviosa, emocionada y entusiasmada por aprender.
José Mario	Sentía que asistiría a un taller más de feminismo, donde las mujeres serían el tema principal.

³ Los testimonios corresponden a servidores y servidoras del sector público del estado de Puebla, cuyos nombres fueron cambiados con fines de confidencialidad.

Pregunta 2 ¿Cómo te sientes ahora que terminó?

Roberto	Con mayor conocimiento.
María Edna	Me siento como cuando vas al mar: te das cuenta de que ves una parte, pero sabes que hay mucho más por delante. Hoy aprendí bastantes cosas, pero me falta mucho más por aprender.
José Luis	Me siento con mayor claridad, comprendo mejor el tema de género y, sobre todo, entiendo mejor la razón por la cual son distintas las necesidades de las mujeres y de los hombres.
Adriana	Me siento muy contenta de tener más conocimientos sobre cómo exponer los temas.
Rosario	Me doy cuenta que es importante conocer los conceptos básicos y que todo taller puede incluir capacitación desde el momento en que se puede aprender cómo aplicar las dinámicas y exponer los temas. Las dinámicas me parecieron excelentes.
Esperanza	Me siento segura, confiada y capaz de poder transmitir lo aprendido; aplicándolo y esforzándome por recordar que hasta una palabra mía mal empleada, puede discriminar, violentar o agredir a quienes me rodean.
José Mario	Siento que se aclaró el concepto que tenía sobre lo que es la perspectiva de género. Es importante que se valore el papel de las mujeres en un plano de equidad.

Pregunta 3 ¿Qué piensas acerca de multiplicar los contenidos del taller?

Roberto	Me siento comprometido a leer más y prepararme más para poder hacerlo mejor.
María Edna	Es una ley natural la de recibir y dar. Es importante reproducir este taller para generar la reflexión y la motivación por la equidad entre mujeres y hombres.
José Luis	Considero que con el apoyo en cuanto a herramientas didácticas y materiales bibliográficos suficientes, nos podemos preparar adecuadamente para realizar mejor nuestra tarea.
Adriana	Pienso que es necesario que estos talleres se den de forma transversal para reducir brechas, que aún nos hablan de inequidades entre mujeres y hombres, y para poder generar más oportunidades de corregirlas.
Rosario	Por supuesto que debemos replicar el taller. De hecho mi equipo de psicólogas y yo en nuestro centro de trabajo (Hospital de la Mujer de Puebla) somos capacitadoras del resto del personal; es importante que les sensibilicemos y capacitemos sobre el tema para brindar una mejor atención a nuestras usuarias.
Esperanza	Multiplicar es una excelente oportunidad para sembrar, contribuir y participar en el cambio que tiene que haber en el pensamiento y acciones de mujeres y hombres para una mejor, sana y respetable convivencia.
José Mario	Creo que se deben multiplicar, por todos los medios, los contenidos de este taller, para que permeen en todas las esferas sociales (familia, trabajo, escuelas, empresas, política, etcétera).

Con base en estos testimonios, se puede concluir que una vez que se han aclarado los principales conceptos de la perspectiva de género, cambia la percepción de las personas sobre la equidad y la igualdad de género. Incluso cuando se posee la información adecuada y los datos que sustentan los ejemplos que hablan de las desigualdades, se abre la posibilidad de sumarse a la tarea de multiplicar los talleres. De cualquier manera, el entusiasmo surge y se mantiene cuando las y los facilitadores cuentan con apoyo institucional y con las herramientas didácticas necesarias para llevar a cabo esta labor, que es lo que el INMUJERES se propone lograr con la participación de las instancias de la Administración Pública.

Anexo 2

Formatos para la planeación, control y seguimiento
de los talleres de sensibilización

I. Formato para la planeación de los talleres de sensibilización y capacitación

I. Objetivo del taller o la actividad:

II. Objetivos particulares:

III. Población objetivo:

(Conozca a la población a la que se dirigen los talleres. Identifique: niveles formativos, puestos y antecedentes de formación en género, derechos humanos y violencia.)

IV. Estrategia de multiplicación:

(Indique cómo contribuye este taller a la estrategia de multiplicación de la sensibilización.)

V. Aspectos favorables o desfavorables del contexto:

(Si es posible, determine en qué contexto se inserta la capacitación y qué aspectos favorecen o obstaculizan la buena marcha del taller y del plan de multiplicación.)

VI. ¿Cómo se registrarán los resultados cuantitativos y cualitativos del taller?

(Verifique la lista de asistencia y planifique el seguimiento a los resultados cualitativos de la sensibilización.)

VII. Realice la carta descriptiva de los temas y actividades que desarrollará:

10. Enumera los contenidos y los recursos metodológicos utilizados para cada tema abordado en el taller.

Tema	Impresos (Manuales, Guías, metodologías, otros)	Expositivo con Power Point,	Audiovisuales (CD, DVD, otros.)	Observaciones

Nota: En el caso de publicaciones que no sean del INMUJERES, favor de citar la ficha bibliográfica completa.

11. Resultados

¿Se alcanzaron los objetivos previstos? Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
En caso negativo, especificar qué	
Compromisos para la aplicación de los temas de la actividad	
Propuestas para el seguimiento de la actividad	Fecha de realización
Resultados no previstos	

12. Necesidades detectadas para la institucionalización del tema de información teórica, metodológica y herramientas didácticas).

13. Comentarios y opiniones

14. Responsable del llenado de este informe.

15. Impartió la actividad. (En caso de no tratarse de la misma persona que llena el informe, anote a mbos nombres)

--	--



El libro **Guía Metodológica para la sensibilización en género**, se terminó de imprimir en el mes de noviembre de 2008, en Talleres Gráficos de México, Av. Canal del Norte 80, Col. Felipe Pescador, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06280, México D.F.

Tels. 57 04 74 00, 57 89 90 11 y 57 89 91 10
ventas@tgm.com.mx

El tiraje consta de 10 mil ejemplares