



Instituto de Investigaciones

Dr. José María Luis Mora

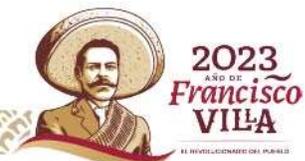
**Estrategia de Coordinación e
Implementación del Curso “Construyendo
Políticas Públicas para la Igualdad”**

21 de abril de 2023



Índice

1. Coordinación del Curso y estructura organizacional.	3
2. Enfoque estratégico	6
3. Visión	6
4. Implementación del Curso: generalidades de una política pública	7
5. Perfil de las personas participantes	8
6. Requerimientos tecnológicos de la plataforma digital	8
7. Fase I del Curso	9
8. Criterios	9
Criterio 1. Las sesiones deben ir encaminadas hacia la reflexión conceptual con miras a la elaboración de un proyecto en ambos grupos (básico e intermedio)	9
Criterio 2. La capacitación por sector: seguridad.....	12
Criterio 3. De lo general a lo particular- y de lo particular a lo general.	12
Criterio 4. Evaluación.	12
Criterio 5. Tamizaje para la Fase de Mentorías.....	12
9. Fase II. Mentorías	13
Criterio del perfil de la persona mentoranda.....	14
10. Cronograma.....	14
11. Calendario de sesiones.....	14
12. Bibliografía	15





1. Coordinación del Curso y estructura organizacional.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha impulsado diversas acciones para fortalecer las Unidades de Igualdad de Género (en adelante UIG). En consonancia con esta acción, la UIG del Instituto Mora, creada el pasado 8 de marzo de 2022, coordinará la puesta en marcha de la Segunda Edición del Curso “Construyendo Políticas Públicas para la Igualdad”.

Con el objetivo de conformar un temario estructurado y enriquecido por parte de las diferentes experiencias y conocimientos del personal docente, el 12 de abril de 2023, la UIG del Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora (en adelante Instituto Mora) inició un proceso consultivo a través de la conformación de un Grupo de Trabajo conformado por personal académico y directivo del Instituto, así como especialistas externos.¹

Los objetivos del Grupo de Trabajo son:

- a) Proporcionar una lluvia de ideas para enriquecer: el avance del temario, la metodología de enseñanza, la logística de las sesiones y los criterios de evaluación del Curso.
- b) Conformar el equipo docente de la Fase I y Fase II del Curso.

Se han llevado a cabo tres sesiones del Grupo de Trabajo, los días 12, 17 y 20 de abril de 2023. Derivado de ese diálogo y aporte enriquecedor de cada una de las personas especialistas e investigadores del Instituto Mora, así como especialistas externos; se concretó la estructura del curso, la presente estrategia y los criterios de evaluación. (**Anexo 1.** Minutas de las sesiones).

Coordinación del curso.

La UIG es el área responsable del Instituto Mora para coordinar la Fase I y la Fase II del Curso, a través de:

- Mtra. Gail Aguilar Castañón: Coordinadora del Curso- Coordinadora de la UIG.
- Mtra. Stefanny Daniela Mora Nieto: Psicóloga de la UIG.

Para la mejor distribución de las actividades se generó un Equipo Asesor, integrado por:

- Mtra. Blanca Elena Gómez: Coordinadora de la Maestría de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
- Mtro. Arturo Meza: Innovación tecnológica.
- Dra. Itzel Mayans Hermida: Investigadora
- Mtra. Sonia Jaquelina Romero Huesca: Asistente de investigación
- Lic. Silva Landa: Coordinadora administrativa de la Secretaría General.

¹ Las personas integrantes del Grupo de Trabajo son: Dra. Gabriela Sánchez Gutiérrez, Dra. Itzel Mayans Hermida, Dra. Raquel Pastor, Mtra. Angélica Dávila, Mtra. Sonia Jaquelina Romero Huesca, Mtra. Blanca Elena Gómez, Mtra. Gail Aguilar, Mtra. Stefanny Daniela Mora, Mtro. Mauricio Olivares y Mtro. Arturo Meza.



Para la impartición de las sesiones, a través del Grupo de Trabajo se generó un Equipo Docente, quienes son parte del Instituto Mora y de instituciones externas, quienes por su especialidad y experiencia se consideran idóneos para la impartición de las sesiones.

Conforme a la necesidad de INMUJERES de generar dos grupos de participantes conforme a su nivel de conocimiento (Grupo A- Grupo básico) y (Grupo B.- Grupo intermedio), el Grupo de Trabajo acordó realizar “duplas” para organizar la impartición de las sesiones.

También se realizaron sub-grupos para organizar el trabajo de la puesta en marcha de la plataforma electrónica, la difusión, la emisión de las constancias y la compilación del material bibliográfico con el sello Mora:

Tabla 1. Distribución del equipo para la implementación del Curso.

Tema	Nombres
Dupla A – Contenido temático	<ul style="list-style-type: none"> Dra. Itzel Mayans Hermida- Fase I y Fase II (Instituto Mora) Mtra. Angélica Dávila- - Fase I y Fase II (ponente externa)
Dupla B – Contenido temático	<ul style="list-style-type: none"> Mtra. Sonia Romero Huesca- Fase I y Fase II (Instituto Mora) Mtra. Blanca Elena Gómez- - Fase I y Fase II (Instituto Mora)
Dupla C – Contenido temático	<ul style="list-style-type: none"> Mtra. Gail Aguilar Castañón- - Fase I y Fase II (Instituto Mora) Mtra. Stefanny Daniela Mora Nieto- - Fase I y Fase II (Instituto Mora)
Subgrupo 1- Logística informática	<ul style="list-style-type: none"> Mtro. Arturo Meza Mtra. Stefanny Daniela Mora Nieto.
Subgrupo 2- Diseño e Imagen institucional del Curso.	<ul style="list-style-type: none"> Mtro. Arturo Meza Mtra. Gail Aguilar Lic. Luz María Saucedo
Subgrupo 3- Ponentes externos: Por ejemplo, Universidad Autónoma de Querétaro con quienes el Instituto Mora tiene Convenio de Colaboración.	<ul style="list-style-type: none"> Mtro. Mauricio Olivares - Fase I y Fase II Mtra. Alejandra Martínez. - Fase I y Fase II Mtro. Hernán- Fase I y Fase II Dra. Beatriz Schmuckler- Fase I y Fase II

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Directiva del Instituto Mora

Nombre y cargo	Seguimiento o participación en el Curso.
Dra. Gabriela Sánchez Gutiérrez. Directora General del Instituto Mora.	A los trabajos de la Coordinación y al Grupo de Trabajo.
Mtro. Alejandro López Mercado. Secretario General del Instituto Mora.	A los trabajos de la Coordinación
Mtro. Domingo López Hernández. Director de Administración y Finanzas	Vinculación directa con la Secretaría General y la Coordinación.
Dra. Lucrecia Infante. Directora Académica.	Ponente.
Dra. María José Garrido. Directora de Apoyo Académico.	Diseño e imagen institucional del Curso, aportación de material bibliográfico, difusión de actividades, biblioteca y elaboración de constancias.

Fuente: Elaboración propia.

Imagen 1. Coordinación del Curso.



Fuente: Elaboración propia.

Plaza Valentín Gómez Farías No. 12, Col. San Juan Mixcoac, CP. 03730, CDMX, México.

Tel: 55 5598 3777 www.institutomora.edu.mx



2. Enfoque estratégico

La coordinación e implementación de la Segunda Edición del Curso “Construyendo Políticas Públicas para la Igualdad” por parte del Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora (en adelante Instituto Mora) se integra por una serie de procesos para la puesta en marcha del Curso. La estructura del Curso contiene un enfoque teórico-práctico con alto contenido metodológico, siendo las siguientes estrategias la columna vertebral que definen los contenidos e implementación del Curso:

- La inclusión del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2021-2024 (PROIGUALDAD) como el Eje Transversal de cada una de las sesiones.
- El diseño, implementación y evaluación de políticas públicas con enfoque de:
 - Perspectiva de género
 - Derechos humanos
 - Interseccionalidad
 - Interculturalidad
 - Psicosocial
- La planeación estratégica.
- La gestión orientada a resultados.
- La metodología con enfoque de marco lógico.
- Los presupuestos con perspectiva de género.
- El aprendizaje teórico-práctico en cada una de las sesiones.

3. Visión

El Instituto Mora, en su oferta académica de Posgrados, cuenta con la Maestría en Cooperación Internacional para el Desarrollo. La puesta en marcha de este Curso proveerá de herramientas, conocimientos y habilidades sobre la Agenda 2030. En particular, con las metas e indicadores del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Igualdad de Género” (ODS5), para implementar las reformas a la Ley de Planeación de México al diseño de proyectos en la materia.

Con ello, se genera y propicia, en la Fase I y la Fase II del Curso, un proceso escalonado de aprendizaje por el cual la persona participante adquiere conocimientos y habilidades que le permitan construir que le permitirán construir mediante herramientas conceptuales y metodológicas, proyectos que tengan impacto en materia de igualdad sustantiva y violencia basada en género en la política pública nacional y en la agenda internacional.

La visión desde el derecho internacional de los derechos humanos será aterrizada en los contenidos de las sesiones conforme al marco jurídico nacional y al PROIGUALDAD 2020-2024.



4. Implementación del Curso: generalidades de una política pública

Conforme al *Modelo integral de respuesta para personas tomadoras de decisión*, a toda política pública le son inherentes 4 ejes:

1. Construcción y toma de decisiones públicas;
2. Transformación o cambio de las situaciones problemáticas o de desajuste social;
3. Priorización de la agenda generada a partir del diálogo con la ciudadanía y la lectura analítica de las realidades sociales, políticas y económicas; y
4. Reconocimiento de los procesos de participación y movilización social.

Una política pública puede componerse de un plan o proyecto de acuerdo con su complejidad, identifica:

- qué se debe hacer,
- cómo se debe hacer, y
- a través de qué.

En ella se identifican los contenidos técnicos de implementación, acciones, proyección de medios y periodicidad de seguimiento a la implementación. (PADF, 2022) En ese sentido, la política pública debe trabajarse en:

- su implementación,
- en planes de desarrollo,
- programas, y
- proyectos

Todos ellos con metas, y cada una de las metas debe contar con su respectivo registro presupuestal para que pueda ser operable. Por esta razón cada una de las fases de una política pública debe contar con los indicadores que se basen en ejercicios previos de diagnóstico y en su respectiva línea de base. (PADF, 2022)

En materia de igualdad sustantiva se puede trabajar en:

1. Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad.
2. Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado.
3. Mejorar las condiciones para que las mujeres, niñas y adolescentes accedan al bienestar y la salud sin discriminación desde una perspectiva de derechos.
4. Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad.



5. Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado.
6. Construir entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes.

Es decir; en los 6 Objetivos prioritarios del PROIGUALDAD.

El PROIGUALDAD tiene un mapeo de instituciones que son actores clave para incidir tanto en la Política Institucional y en los Programas institucionales y sectoriales de cada una de las instituciones. Con la impartición del Curso “Construyendo Políticas para la Igualdad” se detonará la reflexión para que las personas participantes reflexionen en cada una de las sesiones sobre qué se debe hacer, cómo se debe hacer y a través de qué se diseña, implementa y evalúa un proyecto en materia de igualdad sustantiva.

De esta forma se irá construyendo “de menos a más” proyectos y planes de acción en diversas áreas, tanto al interior de la institución como al exterior como, por ejemplo:

- Armonización legislativa. Ejemplo: realizar adecuaciones normativas de la institución para la entrada en vigor del Convenio 190 de la OIT.
- Capacitación. Ejemplo: realizar un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) o un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje (DNA) en la institución.
- Presupuesto. Ejemplo: redactar una guía para orientar la construcción de un presupuesto con perspectiva de género en la institución.

5. Perfil de las personas participantes

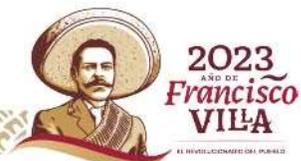
Previo a la primera sesión del Curso, la UIG del Instituto Mora, solicitará al INMUJERES información diagnóstica sobre el perfil de participantes con el objetivo de conocer la institución y el sector al que pertenecen, lo cual resulta primordial para el desarrollo de los ejercicios prácticos que se desarrollarán en las sesiones como se explica en el Criterio 1.

6. Requerimientos tecnológicos de la plataforma digital

Se utilizarán las siguientes plataformas:

- Colaborativa y de seguimiento (Mora Virtual)
- Sesiones virtuales (BlueJeans)
- De comunicación oficial (correo electrónico)

El 2 de mayo, el INMUJERES podrá compartir el listado de las personas participantes y sus correos electrónicos para que los días jueves 4 y viernes 5 de mayo se realicen pruebas técnicas llamadas “Sesión cero”.





7. Fase I del Curso

El equipo docente impartirá sesiones al Grupo A y al Grupo B en la mayoría de las sesiones. A continuación, se muestran ejemplos o ejercicios que pueden orientar a la persona docente a impartir el conocimiento tanto al nivel básico como el avanzado para optimizar el aprendizaje en los objetivos prioritarios del PROIGUALDAD.

Se sugiere el siguiente esquema de carga horaria en cada sesión:

- a) Marco conceptual (30-45 minutos)
b) Desarrollo teórico-práctico del contenido (2 horas)
c) Preguntas y respuestas (15 minutos)

8. Criterios

Criterio 1. Las sesiones deben ir encaminadas hacia la reflexión conceptual con miras a la elaboración de un proyecto en ambos grupos (básico e intermedio).

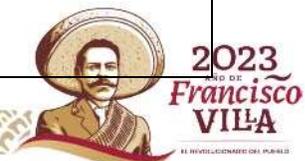
a) Marco conceptual

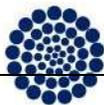
El Equipo Docente tendrá que considerar en cada una de sus sesiones el objetivo prioritario, estrategia prioritaria y acción puntual del PROIGUALDAD materia de la sesión. A continuación, se pone un ejemplo de cómo impartir la sesión al Grupo Básico y Al Grupo Intermedio. La sustancial diferencia en el aprendizaje del Grupo A y Grupo B es adquirir conocimiento básico, y conocimiento especializado, respectivamente.

Este ejemplo está concentrado desarrollar el marco conceptual en el sector fuerzas del orden, particularmente; en funcionariado de la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA) y la Secretaría de Marina (SEMAR):

Sesión 13. Implementación del principio de paridad

Table with 4 columns: ACCIÓN PUNTUAL, TIPO DE ACCIÓN PUNTUAL, DEPENDENCIAS Y/O ENTIDADES RESPONSABLES DE INSTRUMENTAR LA ACCIÓN PUNTUAL (INSTITUCIONES COORDINADAS), and DEPENDENCIA O ENTIDAD COORDINADORA (ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO). Row 1: 6.1.1 Generar condiciones para la conciliación y corresponsabilidad para...





favorecer la permanencia y ascenso de mujeres en las fuerzas armadas, seguridad pública y comités de emergencia.			HHG - Instituto Nacional de las Mujeres
--	--	--	---

Fuente: PROIGUALDAD 2021-2024. (Resaltado agregado)

Ejercicio 1. Concepto clave del PROIGUALDAD.



Grupo A. Nivel básico. Preguntas detonantes para iniciar la sesión.

Aspectos teóricos-conceptuales:

- ¿Qué es el principio de paridad?
- ¿Qué es la paz y la seguridad para mujeres, niñas y adolescentes?
- ¿Qué es una causa y efecto de la violencia social?
- ¿Qué es perspectiva de género? ¿Qué es un rol y un estereotipo de género?
- ¿Cuál es la diferencia entre la seguridad pública y la seguridad ciudadana?
- ¿Qué es la seguridad ambiental?
- ¿Qué es una política “mujerista”?



Grupo B. Nivel intermedio Preguntas detonantes para iniciar la sesión.

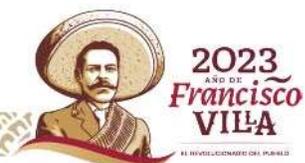
- ¿Qué es el principio de paridad en la seguridad y las fuerzas del orden?
- ¿Qué es el enfoque interseccional en la paz y seguridad?
- ¿Qué es una causa y efecto de la violencia y la delincuencia?
- ¿Qué es la perspectiva de género en la seguridad?
- ¿Cuál es la diferencia entre la seguridad pública, la seguridad ciudadana y la seguridad humana?
- ¿Qué es la seguridad ambiental en el Funcionariado Encargado de Hacer Cumplir la Ley (FEHCL)?
- ¿Qué es la conciliación y la corresponsabilidad en el FEHCL?
- ¿Qué es una política “mujerista” en las FEHCL?

Este ejercicio se puede realizar también con las acciones de Tipo General.

La persona ponente se puede auxiliar de una presentación *power point*, videos, etc que puedan dejar claro en las personas participantes los conceptos clave de la acción puntual que se analiza.

Ejercicio 2. Principio de paridad aplicado a las FEHCL.

En este ejercicio se trata de sentar las bases para construir una idea sólida sobre la construcción de un proyecto.





Grupo A. Nivel básico. Preguntas detonantes.

A nivel personal-familiar

- ¿En su familia los roles de cuidado son acordados?
- ¿Dónde aprendió estos roles?
- ¿Quién es la persona jefa de familia?

A nivel área de trabajo-institucional

En su institución:

- ¿Cuentan con agenda de cuidados? ¿Cuál es la relación entre los cuidados y el principio de paridad?
- ¿Conocen el diagnóstico de la ocupación de cargos?
- ¿Ubica el asenso a cargos de forma igualitaria?
- ¿Conoce los principios de los derechos humanos en el Uso de la Fuerza y el empleo de las armas de fuego?
- ¿Considera que las habilidades y destrezas operativas, por ejemplo; el manejo de armas, ¿tienen el mismo desempeño mujeres y hombres?



Preguntas detonantes. Grupo A. Nivel intermedio.

A nivel personal-familiar

- ¿En su familia puede identificar roles y estereotipos de género en las labores de cuidado?

A nivel área de trabajo-institucional

En su institución:

- ¿Existen medidas administrativas para la agenda de cuidados?
- ¿Existe un diagnóstico desagregado por sexo sobre áreas, régimen laboral y la ocupación de cargos?
- ¿Considera que se realizan políticas mujeristas?
- ¿Conoce la perspectiva de género en el Uso de la Fuerza y el empleo de las armas de fuego?
- ¿Considera que las habilidades y destrezas operativas, por ejemplo; el manejo de armas, ¿tiene el mismo desempeño mujeres y hombres?

b) Desarrollo teórico -práctico

Cada ponente por medio de ejercicios, casos hipotéticos y/o trabajos asignados el desarrollo de este apartado.

c) Preguntas y respuestas

Cada ponente se asegurará de abrir un espacio para preguntas y respuestas, en caso de no existir tiempo para contestar todas las preguntas, la persona ponente podrá dejar su correo electrónico al





grupo para contestar posterior a la sesión, con el objetivo de que el Grupo tenga resueltas todas sus dudas e inquietudes.

Para que cada ponente desarrolle su sesión, se trabajará para entregar en el Informe Final la Carta Descriptiva por cada una de las sesiones. **(Anexo 2.** Ejemplo de Carta Descriptiva)

Criterio 2. La capacitación por sector: seguridad

Derivado de la experiencia en capacitación a personas encargadas del FEHCL como el sector militar, marina y policía es importante destacar que los contenidos de los cursos deben estar enfocados a su función. De otra forma, resultan de poco interés para las personas participantes.

Los materiales de apoyo y el contenido del curso en gran medida deberán ser *ad hoc* al perfil del grupo, por ejemplo; una lectura obligatoria para ir orientando al grupo a tener el diseño o seguimiento de una política pública de capacitación en género; se puede lograr un ejercicio valioso utilizando el *Manual Servir y Proteger*. Disponible en: <https://www.icrc.org/es/publication/servir-y-proteger-derecho-de-los-ddhh-y-derecho-humanitario-para-las-fuerzas-de-policia>

Criterio 3. De lo general a lo particular- y de lo particular a lo general.

El curso busca reforzar el conocimiento sobre de qué manera el concepto de *género* puede contribuir a que apreciemos un buen número de desigualdes sociales (quién cuida a quién, cómo funcionan los sistemas de jerarquías sociales, quién recibe el mayor número de oportunidades de autorrealización, entre otras) que, de otra forma, hubiesen pasado desapercibidas.

Al mismo tiempo, el curso también subraya la importancia de prestar atención a los diferentes entornos de socialización: laborales, sociales y familiares en donde estas diferencias de género se expresan con características y rasgos específicos.

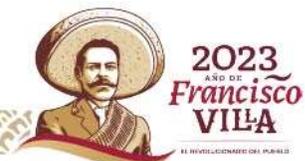
En resumen, la idea es tanto recuperar el concepto de género y ver cómo se expresa en casos específicos de desigualdad y, al mismo tiempo, entender cuál es la conexión entre los casos específicos de desigualdad y el concepto general de género. Por tanto, recuperaremos tanto el *método deductivo* (que va del concepto a los casos particulares) como *inductivo* (que va de los casos particulares al concepto general).

Criterio 4. Evaluación.

Se adjunta el documento “Esquema de evaluación”, con la propuesta de criterios de evaluación del curso y del programa de mentorías, así como la rúbrica de evaluación.

Criterio 5. Tamizaje para la Fase de Mentorías

La selección del grupo de personas que serán elegidas para pasar a la Fase II del Curso, se realizará terminadas las 18 sesiones de la Fase I del Curso. El tamizaje de las personas participantes considerará los siguientes aspectos:





Puerta de entrada para las personas seleccionadas a la Fase II del Curso (Mentorías):

- Asistencia al 80% de las sesiones (20%).
- Participación en clase (30%)
- Entrega de actividad sustantiva (50%).

Nota: Deberá tomarse en cuenta para la selección de una política pública idónea proyectos que estén en marcha. También deberán revisarse las iniciativas realizadas por la Institución, que puede ser consultado con el INMUJERES o en el documento Avances y Resultados 2021 del PROIGUALDAD

9. Fase II. Mentorías

Existen diversos tipos de mentoría con diversos propósitos. Las personas mentoras tendrán las siguientes funciones:

- Apoyar a las personas participantes a capitalizar sus propias habilidades y desarrollar su talento y creatividad.
- Impulsan a las personas participantes al intercambio de experiencias, el desarrollo del conocimiento y el know-how.
- Ayudan a diseñar el plan de acción para llevar a cabo un proyecto y motivan a las/los participante a llevarlo a cabo. (Miller-Dawkins 2023)

Mentoraje 1X1

Por ejemplo, en un programa de mentoría realizado con mujeres víctimas de violencia de género que quieren llevar a cabo un proyecto de emprendedurismo, al inicio de cada sesión la persona mentora y la mentoranda determinan una hoja de ruta con objetivos a corto y largo plazo basado en las fortalezas y experiencias del mentor. A través de un año, el mentor nutre y apoya al mentorado, quien permanece como la actora principal del proyecto emprendedor. (Led by her, 2023)

En las Universidades de diversos países, se identificaron buenas prácticas con las iniciativas o programas de mentoraje con el estudiantado de nuevo ingreso. Por ejemplo, en la Universidad de Manchester en el Reino Unido, se cuenta con un Programa de Mentoraje desde 1998, por el cual en un periodo de 6 meses se construye una relación de mentoraje en modalidad presencial y virtual, por ejemplo, con el alumnado de países latinoamericanos que llegan por primera vez a Inglaterra.

En la Universidad Centro Europea (CEU) con sede en Budapest y Viena, durante la pandemia se creó el Proyecto “Compañero de Tesis” por el cual, la mentora ayuda a la persona mentorada a realizar su tesis en inglés (en la gran mayoría de estudiantes el inglés no es la lengua materna), la mentora no substituye al asesor de tesis oficial de la Universidad, más bien, su rol es apoyar, tener contacto regular con el estudiantado, ocasionalmente realizar lectura de textos, impulsar que logren puntos importantes en su conocimiento y se sobrepongan al “bloqueo de escritor” en caso de ser necesario.





En los casos arriba mencionados en las Universidades, existen testimonios de éxito pues existen indicadores tangibles y medibles, que crearon bienestar en el estudiante para que tenga una rápida adaptación y se pueda concentrar en su estudio o su trabajo de investigación, así como lograr los resultados para lo cual fue creado el programa, por ejemplo; presentar una tesis de maestría. Estas prácticas están diseñadas en un lapso aproximado de 6 meses, mientras la persona se encuentra matriculada en la Universidad y en un mentoraje tipo uno a uno.

Mentoraje en grupos

En este tipo de mentoraje, por ejemplo; se puede llevar a cabo con 1 o 2 mentores por un grupo de aproximadamente 20 participantes. Otro aspecto considerable en los esquemas de mentoría y motivación, son los procesos de enseñanza-aprendizaje intergeneracionales. Se tiene identificado como buena práctica la metodología llevada por Oxfam Australia en los talleres y programas realizados con jóvenes de diversos países denominado “Taller de Mentores y Motivadores (M&M)” en el marco del Programa Oxfam International Youth Partnerships (OIYP). Sobre los resultados de este Programa, existen proyectos de desarrollo, paz y justicia (entre ellos proyectos de justicia de género) llevados a cabo por “socios de acción” que diseñaron o llevaron a cabo un plan de acción, cuyos testimonios de cambio social han sido publicados.

Criterio del perfil de la persona mentoranda

El equipo docente tendrá un “piso común” de habilidades y conocimiento para impartir las mentorías con un abordaje tanto individual como en grupos. Los ejes principales para considerar en las mentorías son:

- Comenzar una red de “pensamiento catalítico.”
- Generar un plan de acción.
- Registrar un incentivo idóneo.
- Impulsar al impacto y cambio social.

10. Cronograma

Se anexa. (**Anexo 3.** Cronograma)

11. Calendario de sesiones

Se anexa. (**Anexo 4.** Calendario)



12. Bibliografía

Callejas, Carolina; Santana Maricarmen (Coord.), *Estrategias para la prevención y el combate de la violencia basada en género con transversalidad en seguridad ciudadana. Modelo integral de respuesta para personas tomadoras de decisión*, Fundación Panamericana para el Desarrollo, Washington D.C, 2022.

Fischer, Frank et al, *Handbook of public policy analysis. Thehory, Politics and Methods*, CRC Press, Florida, 2007.

Páginas electrónicas

<https://ledbyher.org/en/get-involved/become-a-mentor/> Visitada el 17 de abril de 2023.

<https://www.employers.manchester.ac.uk/mentoring/> Visitada el 17 de abril de 2023.

<https://www.employers.manchester.ac.uk/media/services/careersandemployabilitydivision/career-service/manchestergold/mentors/MENTORING-FAQs-2017-18.pdf> Visitada el 17 de abril de 2023.

<https://alumni.ceu.edu/alumni-thesis-buddies-2020-21> visitada el 18 de abril de 2023.

<https://www.maymillerdawkins.com/> visitada el 21 de abril de 2023.