



Informe de Capacitación

“Taller de Diseño de Políticas Públicas con Enfoque de Género”

Municipio de Padilla, Tamaulipas

Padilla, Tamps. A 23,24, 29 y 30 Noviembre 2011

Contenido

- I. Introducción
- II. Evaluación del Programa de Capacitación
 - a. Beneficios obtenidos en las y los participantes
 - b. Obstáculos que se presentaron durante el evento
 - c. Fortalezas y debilidades detectadas
 - d. Recomendaciones
 - e. Comentarios y observaciones
 - f. Resultados de la Evaluación
 - 1. Graficas pre y post
 - 2.
- III. Anexos.....
 - 1. Evaluación de los cursos
 - a. Evaluación Pre
 - b. Evaluación Post
 - 2. Fotografías

I. INTRODUCCION

El Taller de Diseño de Políticas Públicas con enfoque de género, fue una de las estrategias establecidas en el Proyecto que presento el Instituto de la Mujer Padilla, en este Taller se estudio el enfoque de Género en Políticas Públicas el cual cumplió con los objetivos establecidos de dar respuestas a las desigualdades que se expresan en el orden institucional y en las organizaciones a:

- 1) Las anomalías institucionalmente estructuradas que existen en el acceso a los recursos y beneficios de las instituciones y organismos públicos
- 2) Las situaciones de ventaja o desventaja de las mujeres frente a los hombres en:
 - a. Las estructuras y las normas
 - b. Las practicas y ordenamientos
 - c. La distribución y presencia de las y los actores en las instituciones y organizaciones
- 3) La desigualdad entre hombres y mujeres en las probabilidades de acceder en términos equivalentes a los bienes y servicios públicos que garantizan el ejercicio de los derechos ciudadanos en todos los órdenes.

Este taller se dividió en 2 grupos con una duración de 20 horas cada uno, en el primer grupo se dividieron en 4 sesiones dos de 6 horas y 2 de 4 horas, el segundo grupo estuvo dividido en tres sesiones dos de 6 horas y una de 8 horas, la meta de aprendizaje fue sensibilizar a los y las servidoras y servidores públicos municipales de la importancia que tiene el diseño de las políticas públicas con Enfoque de Género para la Gestión Pública así como desarrollar un plan estratégico con enfoque de Género para la Administración Municipal. El Taller estaba programado para tener una asistencia máxima cada grupo de 45 funcionarios públicos municipales de la Presidencia Municipal de Padilla, se llevo acabo en el Salón de Usos Múltiples del Municipio, en horario matutino.

II. Evaluación del Programa de Capacitación

A. Beneficios obtenidos en las y los participantes

a. Datos del curso

Área: Instituto de la Mujer de Padilla

Dirigido: Funcionarios Públicos del Municipio de Padilla

Relator (es): Lic. Victor Hugo Olivares y Lic. Eugenia Perales Fernández.

Horas Teóricas: 10 horas cada grupo

Horas Prácticas: 10 horas cada grupo

Modalidad: presencial

Fecha grupo 1: 23, 24, 29 y 30 de noviembre de 2011

Asistencia 1era: Sesión 23 de noviembre de 2011: 35 personas

Asistencia 2da.: Sesión 24 de noviembre de 2011: 23 personas

Asistencia 3era: Sesión 29 de noviembre de 2011: 26 personas

Asistencia 4ta.: Sesión 30 de noviembre de 2011: 23 personas

Fecha grupo 2: 28 de Noviembre, 1 y 2 de Diciembre de 2011

Asistencia 1era: Sesión 28 de noviembre de 2011: 32 personas

Asistencia 2da.: Sesión 1 de diciembre de 2011: 24 personas

Asistencia 3era: Sesión 2 de diciembre de 2011: 25 personas

b. Objetivo:

Estudiar el enfoque de Género en Políticas Públicas el cual tiene que ver y pretende dar respuestas a las desigualdades que se expresan en el orden institucional y en las organizaciones a¹:

- 1) Las anomalías institucionalmente estructuradas que existen en el acceso a los recursos y beneficios de las instituciones y organismos públicos
- 2) Las situaciones de ventaja o desventaja de las mujeres frente a los hombres en:
 - a. Las estructuras y las normas
 - b. Las practicas y ordenamientos
 - c. La distribución y presencia de las y los actores en las instituciones y organizaciones
- 3) La desigualdad entre hombres y mujeres en las probabilidades de acceder en términos equivalentes a los bienes y servicios públicos que garantizan el ejercicio de los derechos ciudadanos en todos los órdenes.

c. Contenido

- a. ¿Qué es el INMUJERES?
 - i. Bases Normativas del INMUJERES
Funciones y antecedentes
- b. Igualdad y la equidad de Género
 - a. Las relaciones de Género
 - b. Objeto de la Transformación
- c. Análisis de la igualdad
 - a. Modificación de las relaciones de poder y la situación de discriminación de las mujeres
- d. Transversalidad y Género
- e. Administración Pública Municipal
 - a. Marco Normativo de la planeación de la Administración Pública y de la igualdad de género.
 - b. ¿Qué es planeación?
 - c. Plan de Desarrollo
 - d. Etapas de la Planificación
 - e. Plan-Programa- Proyecto

¹ García Evangelina (2003) en su documento *“Hacia la institucionalización del enfoque de género en Políticas Públicas”*, Fundación Friedrich Ebert, Caracas, Venezuela. Pp. 24

B. Obstáculos que se presentaron durante el evento

Los participantes no fueron comprometidos y cumplidos con los tiempos establecidos en el curso, hubo baja asistencia de los participantes en la última sesión del curso en donde se les Trabajaría la planeación de las políticas públicas.

C. Fortalezas y debilidades detectadas

Fortalezas

- Receptivos a la información
- Unidad del grupo
- Compañerismo
- Voluntad
- Disposición
- Entusiasmo
- Facilidades y apoyo para cumplir con los objetivos de los cursos
- Asistencia de los miembros del Cabildo
- Sensibilidad al tema de Género
- Apertura aprender nuevas cosas
- Apertura aplicar los conocimientos adquiridos en el curso a su trabajo diario
- Mejora continua

Debilidades

- Apatía hacia el compromiso
- Total desconocimiento de sus funciones y compromisos adquiridos hacia la comunidad
- Desconocimiento de las necesidades de la comunidad
- Desconocimiento y falta de manejo del Plan Municipal de Desarrollo 2011-2013
- Falta de planeación de las actividades anuales con presupuesto
- Falta más capacitación a los Funcionarios

D.Recomendaciones

Evaluar la productividad de los Funcionarios en cada área de trabajo y exigir un resultado. Crear una bitácora diaria de actividades por cada colaborador por área, para evitar la duplicidad de actividades o actividades sin objetivo. Mayor capacitación a los funcionarios para que den un resultado.

E.Comentarios y observaciones

La apertura de los Directivos y el Cabildo para la realización de esta capacitación, los resultados son excelentes lo que permitió que se hayan logrado los objetivos planteados en el Taller.

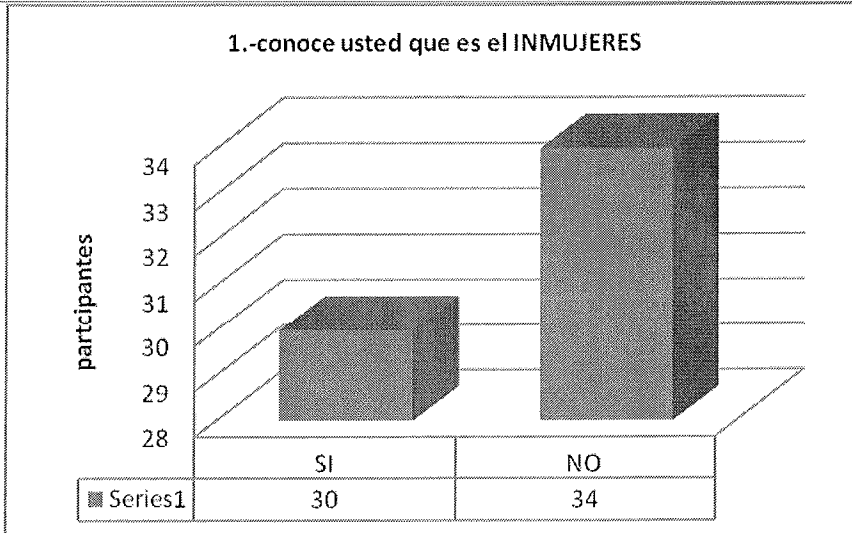
Resultados de la evaluación Pre y Post

Se realizó una evaluación pre y post el cual sirvió como referencia para conocer el aprendizaje y los conocimientos adquiridos de los participantes en el Taller.

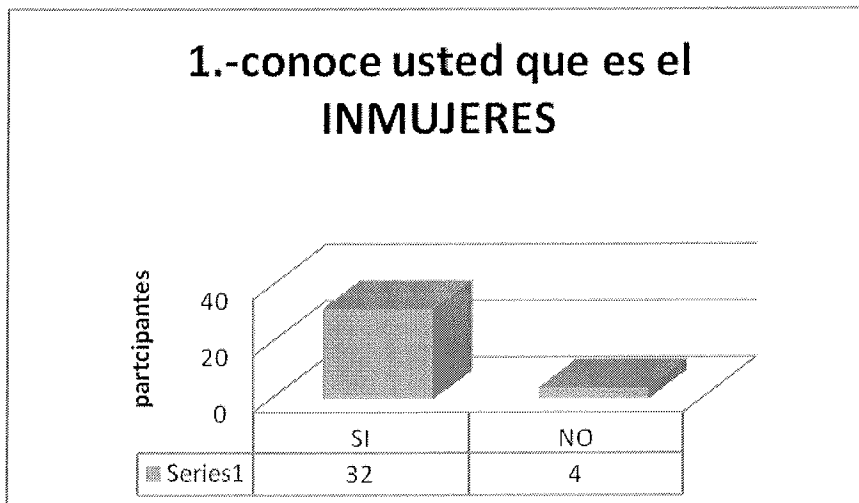
El objetivo de este cuestionario fue conocer la información que tienen los participantes sobre el diseño de políticas públicas con enfoque de género.

En esta evaluación se utilizó el instrumento del cuestionario el cual contenía 17 preguntas cerradas, este instrumento se aplicó al inicio y al final del curso. (Anexo del cuestionario y análisis de las evaluaciones)

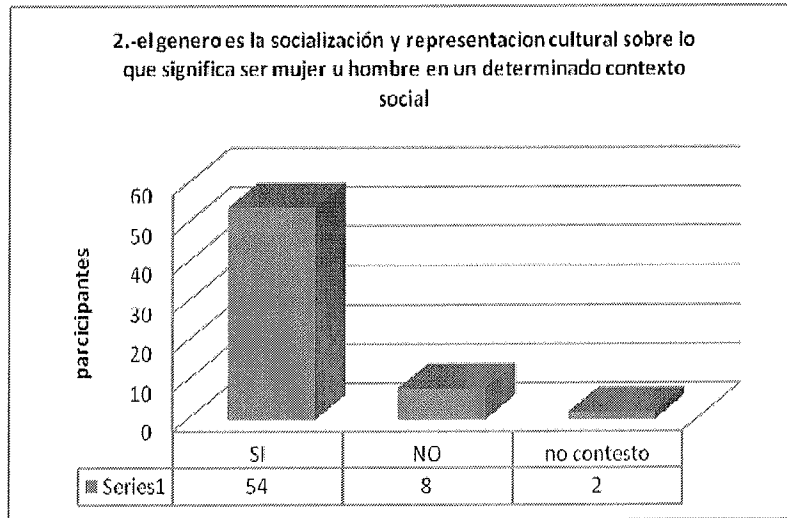
Resultados de la Evaluación



En la evaluación PRE 47% contestaron que SI conocen que es el INMUJERES y el resto que es el 53% participantes contestaron que NO conocen que es el INMUJERES.

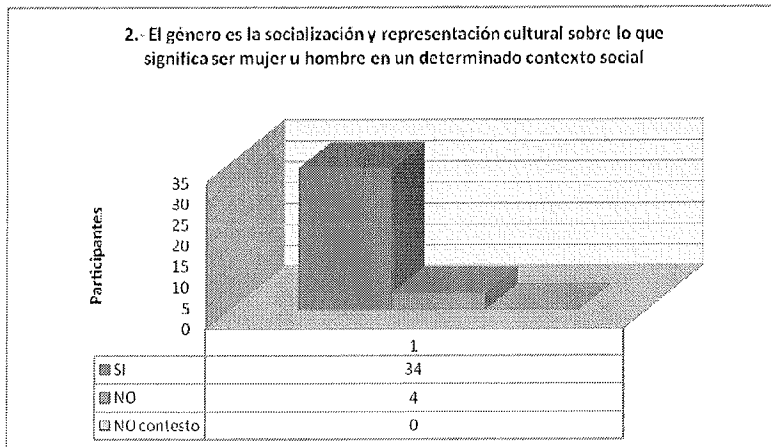


En la evaluación POST 89% contestaron que SI conocen que es el INMUJERES y el resto que es el 11% que representa a 4 participante contesto que NO conoce que es el INMUJERES.



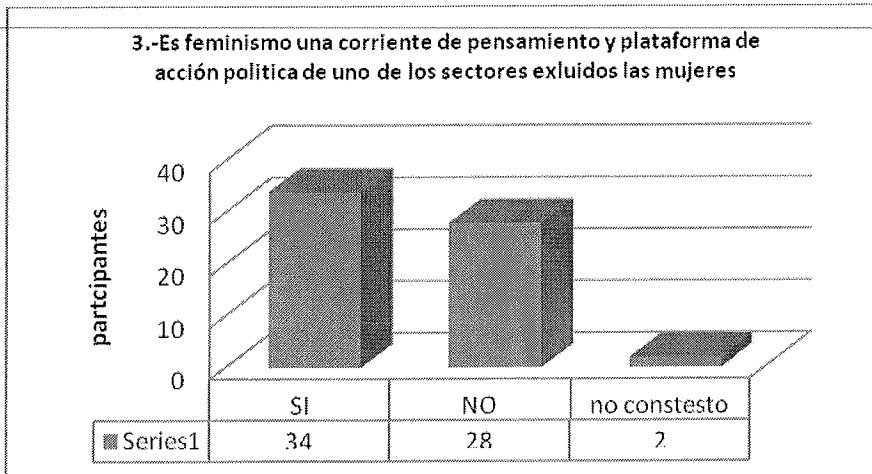
En la evaluación PRE el 84 % contestaron que el genero SI es la socialización y representación cultural sobre lo que significa ser mujer u hombre en un determinado contexto social y el 13% contestaron que el genero NO es la socialización y representación cultural sobre lo que significa ser mujer u hombre en un determinado contexto social y solo el 3% que representa a una persona

NO contesto.



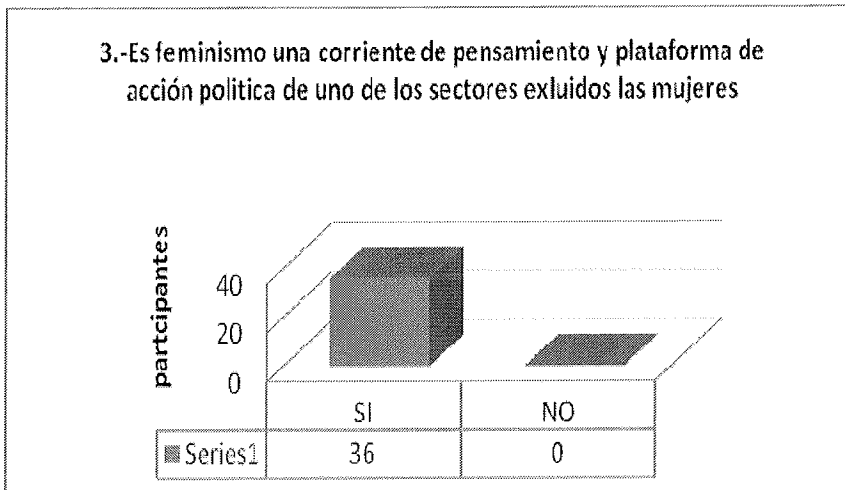
En la evaluación PRE el 84 % contestaron que el genero SI es la socialización y representación cultural sobre lo que significa ser mujer u hombre en un determinado contexto social y el 13% contestaron que el genero NO es la socialización y

representación cultural sobre lo que significa ser mujer u hombre en un determinado contexto social y solo el 3% que representa a una persona NO contesto.

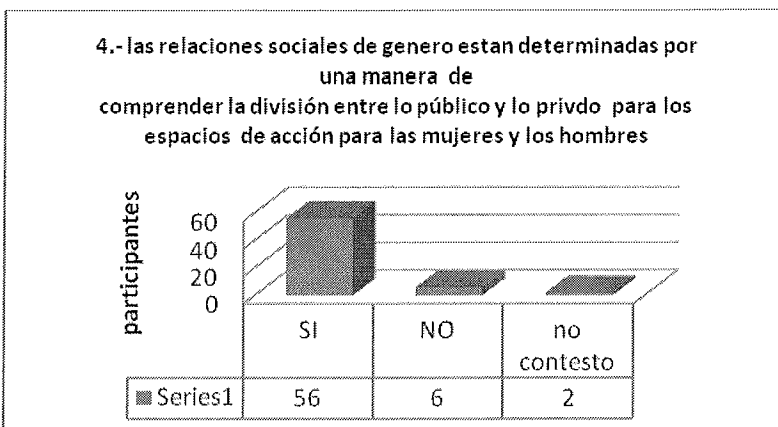


En la evaluación PRE el 53% contestaron que el feminismo SI es una corriente de pensamiento y plataforma de acción política de uno de los sectores excluidos las mujeres y el 44% contestaron que el feminismo NO es una

corriente de pensamiento y plataforma de acción política de uno de los sectores excluidos las mujeres y solo el 3% que representa a una persona NO contesto.

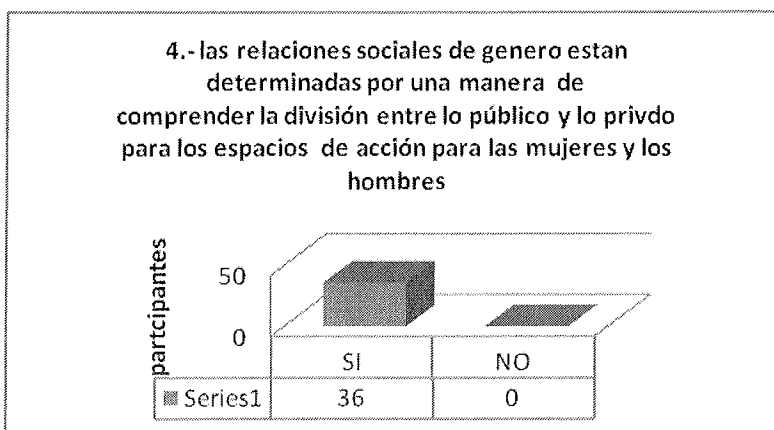


En la evaluación POST el 100% contestaron que el feminismo SI es una corriente de pensamiento y plataforma de acción política de uno de los sectores excluidos las mujeres.

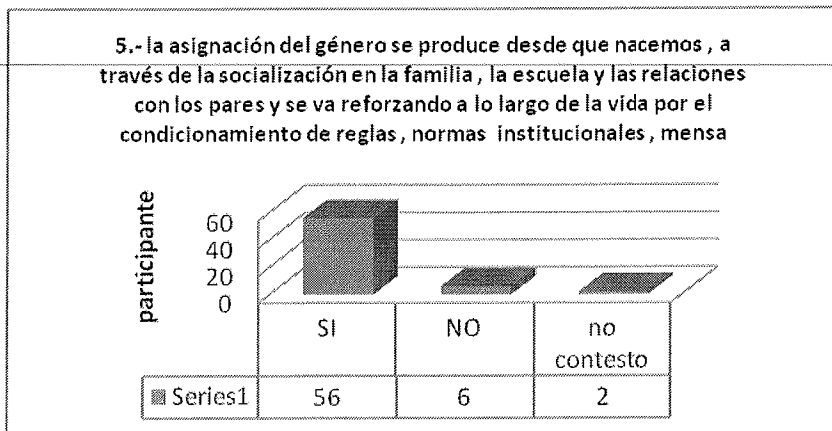


En la evaluación PRE el 69% definieron las relaciones sociales de género SI están determinadas por una manera de comprender la división entre lo público y lo privado para los espacios de acción para las mujeres y hombres.

El 25% contestaron que las relaciones sociales de género NO están determinadas por una manera de comprender la división entre lo público y lo privado para los espacios de acción para las mujeres y hombres y solo el 6% no contestaron la pregunta.

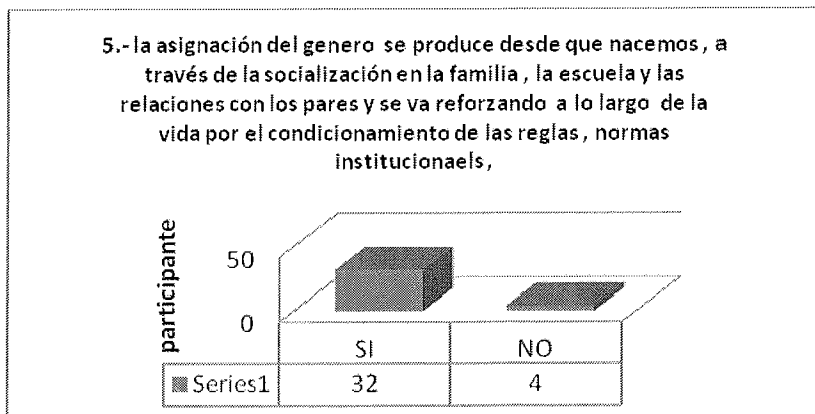


En la evaluación POST el 100% que las relaciones sociales de género SI están determinadas por una manera de comprender la división entre lo público y lo privado para los espacios de acción para las mujeres y hombres.



En la evaluación PRE el 88% que representa a 28 participantes contestaron que la asignación del género SI se produce desde que nacemos, a través de la socialización en la familia, la escuela y las relaciones con los pares, y se va reforzando a lo largo de la vida por el condicionamiento de reglas, normas institucionales, mensajes y discursos sociales.

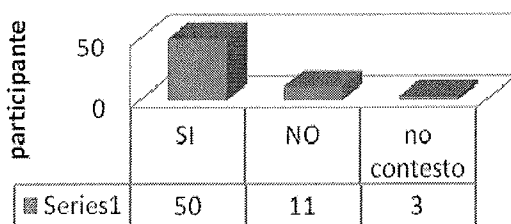
En cambio para el 9% que representa a 3 participantes la asignación del género NO se produce desde que nacemos, a través de la socialización en la familia, la escuela y las relaciones con los pares, y se va reforzando a lo largo de la vida por el condicionamiento de reglas, normas institucionales, mensajes y discursos sociales. Y el 3% que representa a una persona no contesto la pregunta.



En la evaluación POST el 89% que representa a 8 participantes contestaron que la asignación del género SI se produce desde que nacemos, a través de la socialización en la familia, la escuela y las relaciones con los pares, y se va reforzando a lo largo de la vida por el condicionamiento de reglas, normas institucionales, mensajes y discursos sociales.

En cambio para el 11% que representa a 1 participante la asignación del género NO se produce desde que nacemos, a través de la socialización en la familia, la escuela y las relaciones con los pares, y se va reforzando a lo largo de la vida por el condicionamiento de reglas, normas institucionales, mensajes y discursos sociales.

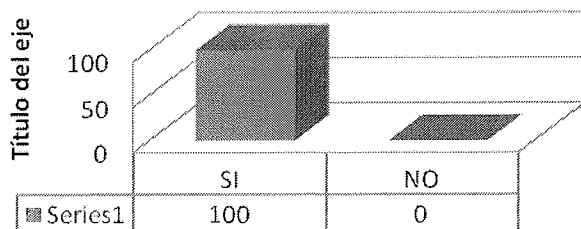
6.- un estereotipo es una idea preconcebida que define las características de cada sexo, en general, reflejan las creencias populares de las actividades, roles, rasgos y atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres



En la evaluación PRE el 78% que representa a 25 participantes contestaron que un estereotipo SI es una idea preconcebida que define las características de cada sexo, en general, reflejan las creencias populares de las actividades, los roles, rasgos y atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres.

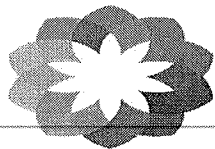
El 16% que representa a 5 participantes contestaron que un estereotipo NO es una idea preconcebida que define las características de cada sexo, en general, reflejan las creencias populares de las actividades, los roles, rasgos y atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. Y el 6% que representa a 2 personas no contestaron la pregunta.

6.- un estereotipo es una idea preconcebida que define las características de cada sexo, en general, reflejan las creencias populares de las actividades, roles, rasgos y atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres



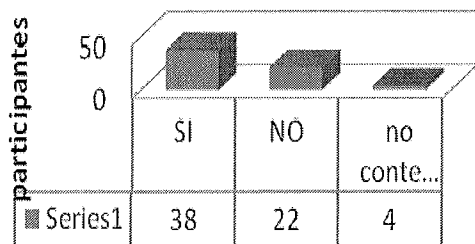
En la evaluación POST el 100% que representa a 9 participantes contestaron que un estereotipo SI es una idea preconcebida que define las características de cada sexo, en general, reflejan las creencias populares de las actividades, los roles, rasgos y atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres

las actividades, los roles, rasgos y atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres



Vivir Mejor

7.- la relación desigual de poder entre mujeres y hombres tiene que ver con la distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades, derechos

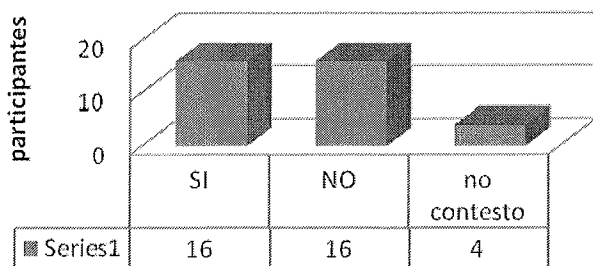


En la evaluación PRE el 59% contestaron que la relación desigual de poder entre mujeres y hombres SI tiene que ver con una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades, derechos

El 34% contestaron que la relación desigual de poder entre mujeres y hombres NO tiene que ver con una distribución

desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades, derechos y el 6% no contestaron a la pregunta.

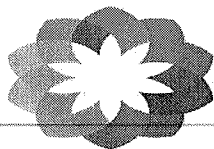
7.- la relación desigual de poder entre las mujeres y hombres tiene que ver con al distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades, derechos



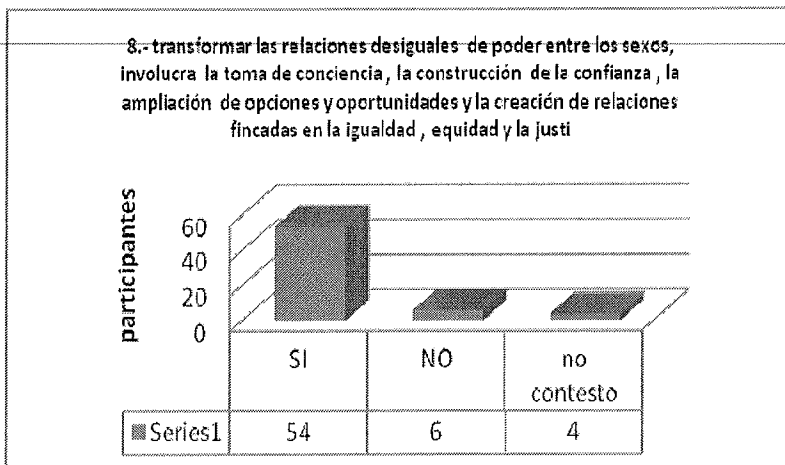
En la evaluación POST el 44% contestaron que la relación desigual de poder entre mujeres y hombres SI tiene que ver con una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades, derechos

El 44% contestaron que la relación desigual de poder entre mujeres y hombres NO

tiene que ver con una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades, derechos y el 11% no contesto la pregunta.

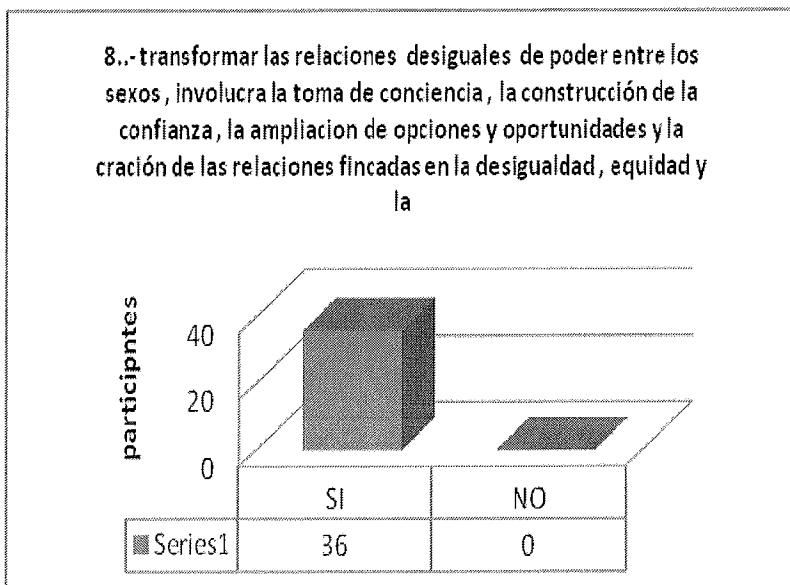


Vivir Mejor

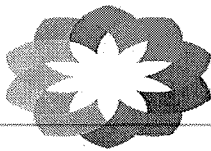


En la evaluación PRE el 84% contestaron que el Transformar las relaciones desiguales de poder entre los sexos SI involucra la toma de conciencia, la construcción de la confianza, la ampliación de opciones y oportunidades y la creación de relaciones fincadas en la igualdad, la equidad y la justicia.

En cambio para el 9% las relaciones desiguales de poder entre los sexos NO involucra la toma de conciencia, la construcción de la confianza, la ampliación de opciones y oportunidades y la creación de relaciones fincadas en la igualdad, la equidad y la justicia. Y para el 6% no contestaron la pregunta.



En la evaluación POST el 100% contestaron que el Transformar las relaciones desiguales de poder entre los sexos SI involucra la toma de conciencia, la construcción de la confianza, la ampliación de opciones y oportunidades y la creación de relaciones fincadas en la igualdad, la equidad y la justicia.

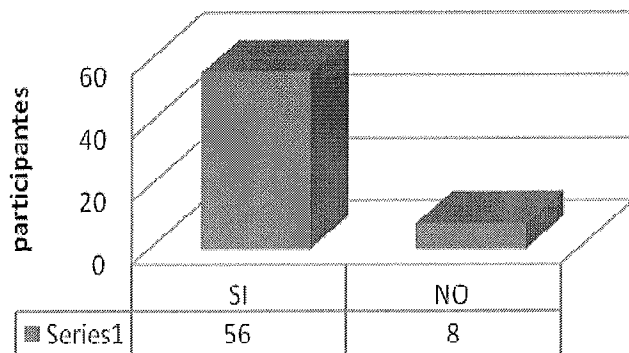


Vivir Mejor

fodeimm
Fondo para el Desarrollo de Instancias Municipales de las Mujeres



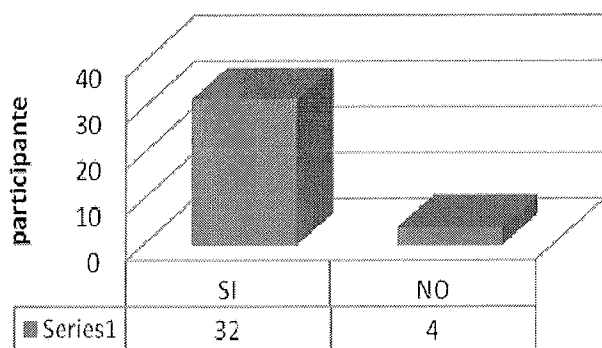
9.-En nuestra cultura , la desigualdad se asocia como valor a lo bueno , a los justo y a loa democrático



En la evaluación PRE el 88% contestaron que en nuestra cultura, la igualdad SI se asocia como valor a lo bueno, a lo justo y a lo democrático.

En cambio para 13% contestaron en nuestra cultura, la igualdad NO se asocia como valor a lo bueno, a lo justo y a lo democrático.

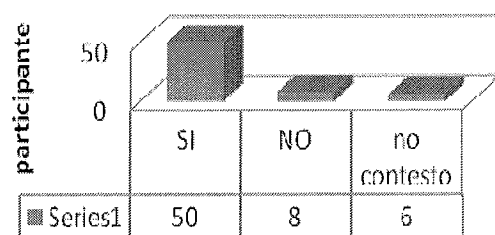
9.- En nuestra cultura, la deigualdad se asocia como valor a lo bueno , a lo justo y a lo democrático



En la evaluación POST el 89% contestaron que en nuestra cultura, la igualdad SI se asocia como valor a lo bueno, a lo justo y a lo democrático.

En cambio para 11% contesto en nuestra cultura, la igualdad NO se asocia como valor a lo bueno, a lo justo y a lo democrático.

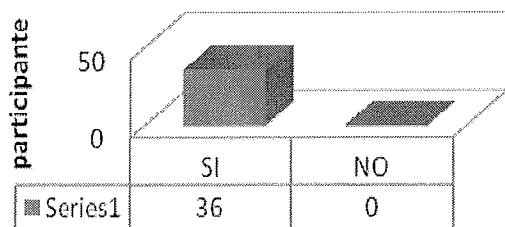
10.- la transversalidad de género e el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para los hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles



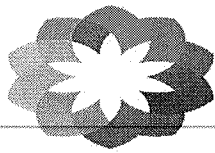
En la evaluación PRE el 78% contestaron que la transversalidad de Género SI es el proceso de evaluar las implicaciones que tienen para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles.

Y para el 13% contestaron que la transversalidad de Género NO es el proceso de evaluar las implicaciones que tienen para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles y el 9% no contestaron a la pregunta.

10.- la transversalidad de género e el proceso de evaluar las Implicaciones que tiene para los hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles



En la evaluación POST el 100% contestaron que la transversalidad de Género SI es el proceso de evaluar las implicaciones que tienen para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles.

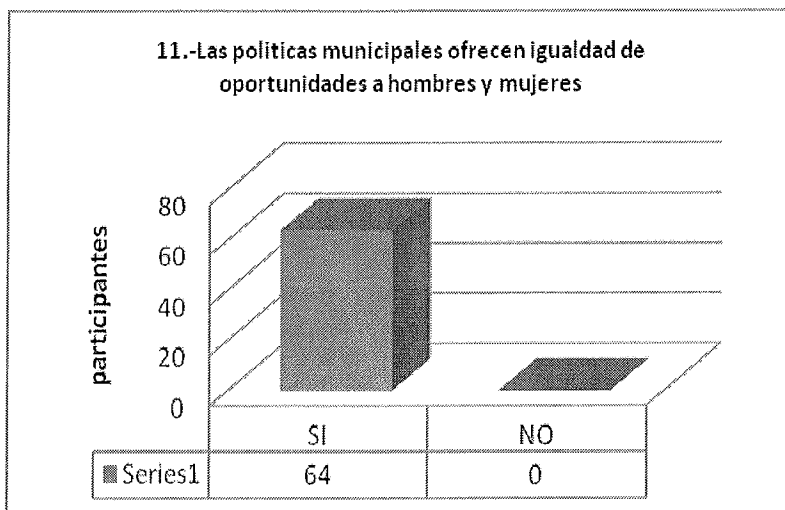


Vivir Mejor

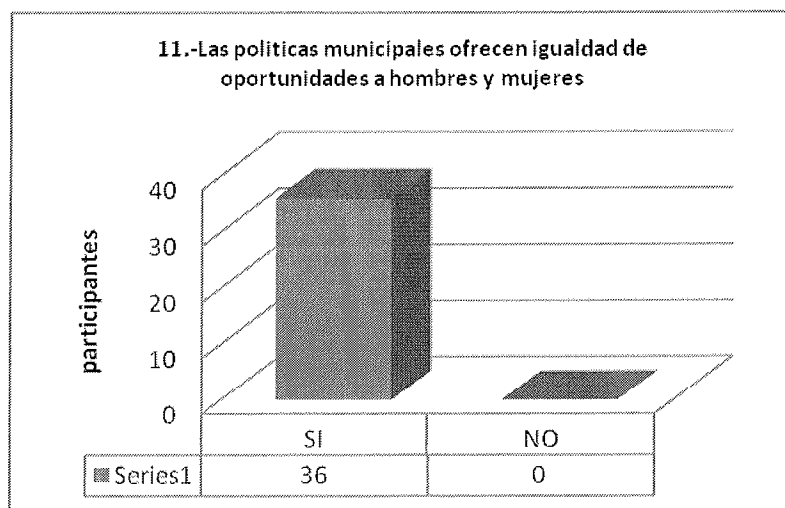
fodeimm
Fondo para el Desarrollo de Instancias Municipales de las Mujeres



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MÉXICO

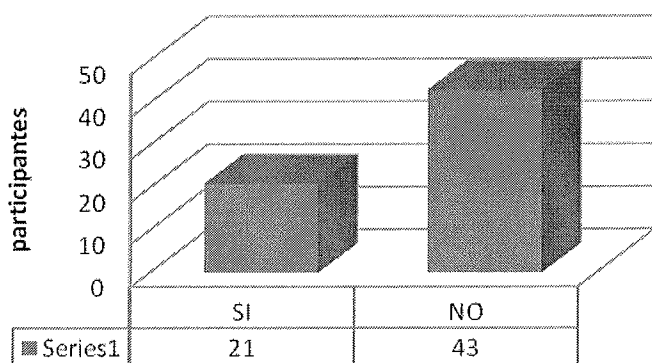


En la evaluación PRE el 100% contestaron que las políticas públicas municipales SI ofrecen igualdad de oportunidades a hombres y mujeres



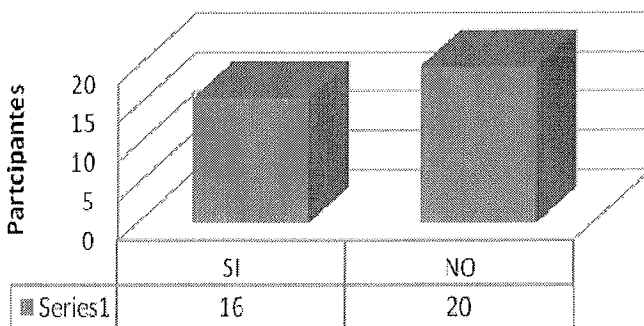
En la evaluación POST el 100% contestaron que las políticas públicas municipales SI ofrecen igualdad de oportunidades a hombres y mujeres

12.- Existe en la institución un código de conducta a favor de la equidad entre los hombres y las mujeres

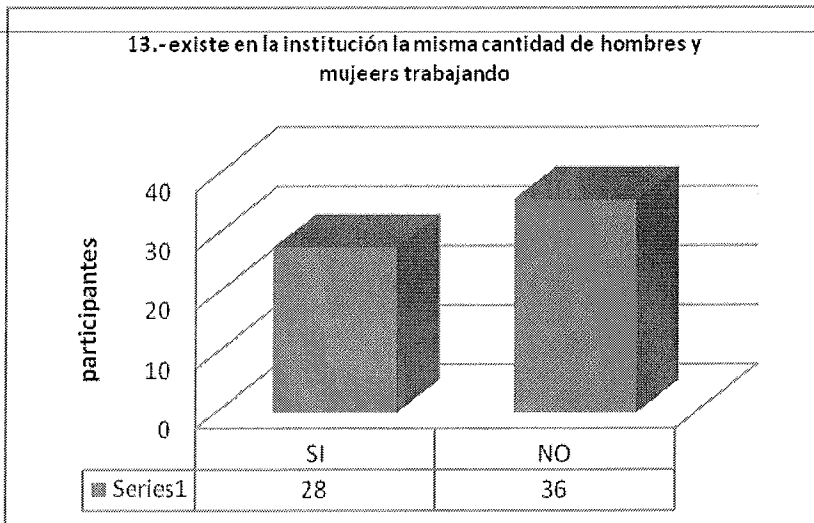


En la evaluación PRE el 32% contestaron que SI existe en la institución un código de conducta a favor de la equidad entre mujeres y hombres en cambio para el 63% contestaron que NO existe en la institución un código de conducta a favor de la equidad entre mujeres y hombres.

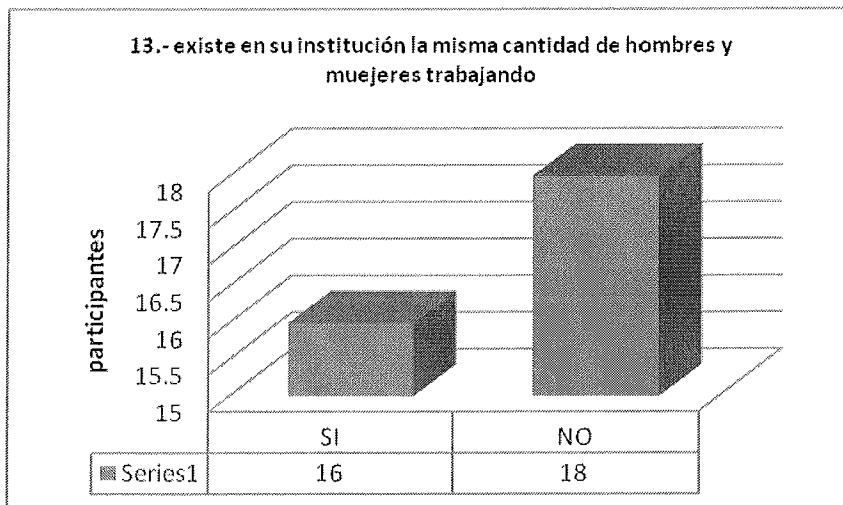
12.- Existe en la institución un código de conducta a favor de la equidad entre los hombres y las mujeres



En la evaluación POST el 44% contestaron que SI existe en la institución un código de conducta a favor de la equidad entre mujeres y hombres en cambio para el 56% contestaron que NO existe en la institución un código de conducta a favor de la equidad entre mujeres y hombres.

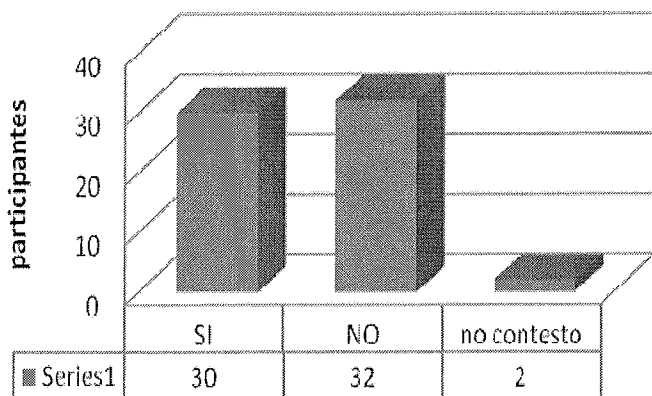


En la evaluación PRE el 44% contestaron que SI existe en su institución la misma cantidad de hombres y mujeres trabajando en cambio para el 56% contestaron que No existe en su institución la misma



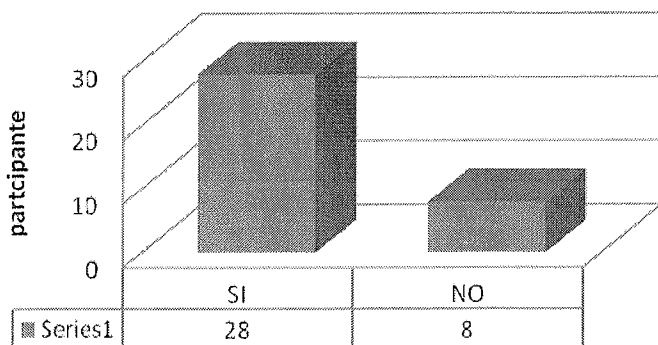
En la evaluación POST el 44% contestaron que SI existe en su institución la misma cantidad de hombres y mujeres trabajando en cambio para el 56% contestaron que No existe en su institución la misma cantidad de hombres y mujeres trabajando

14.-conoce el marco normativo de la planeación de la administración pública y de la igualdad de genero

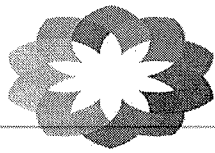


En la evaluación PRE el 16% contestaron que SI Conocen el Marco Normativo de la planeación de la Administración Pública y de la igualdad de género y el 81% contestaron que NO Conocen el Marco Normativo de la planeación de la Administración Pública y de la igualdad de género y solo el 3% que representa a una persona NO contesto la pregunta.

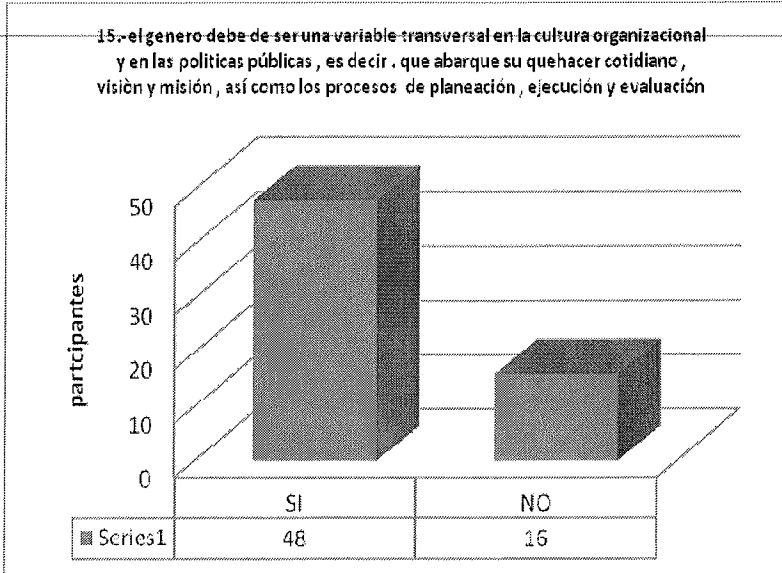
14.-conoce el marco normativo de la planeación de la administración pública y de la igualdad de genero



En la evaluación POST el 78% contestaron que SI Conocen el Marco Normativo de la planeación de la Administración Pública y de la igualdad de género y el 22% contestaron que NO Conocen el Marco Normativo de la planeación de la Administración Pública y de la igualdad de género



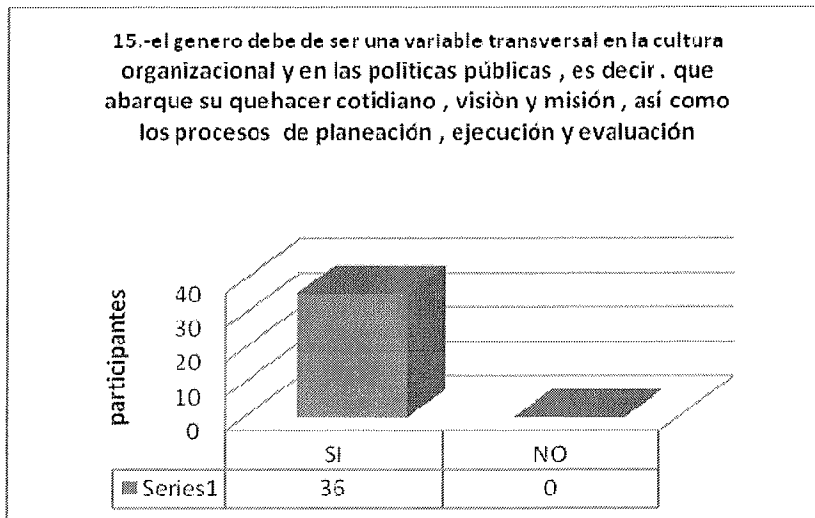
Vivir Mejor



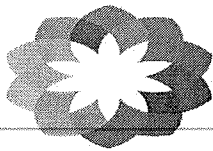
En la evaluación PRE el 75% contestaron que el género SI debe ser una variable transversal en la cultura organizacional y en las políticas públicas, es decir, que abarque su quehacer cotidiano, visión y misión, así como los procesos de planeación, ejecución y evaluación.

El 25% contestaron que el género NO debe ser una variable transversal en la

cultura organizacional y en las políticas públicas, es decir, que abarque su quehacer cotidiano, visión y misión, así como los procesos de planeación, ejecución y evaluación.



En la evaluación POST el 100% contestaron que el género SI debe ser una variable transversal en la cultura organizacional y en las políticas públicas, es decir, que abarque su quehacer cotidiano, visión y misión, así como los procesos de planeación, ejecución y evaluación.

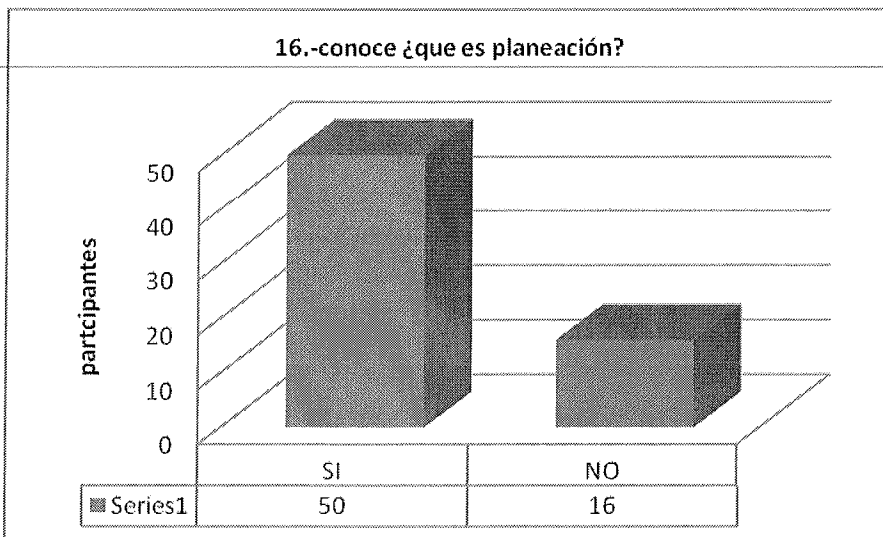


Vivir Mejor

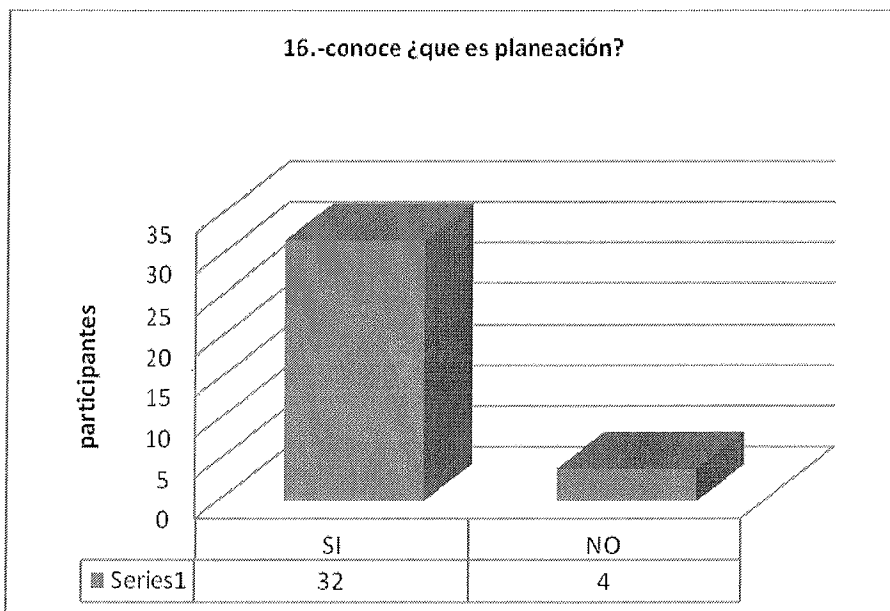
fodeimm
Fondo para el Desarrollo de Instituciones Municipales de las Mujeres



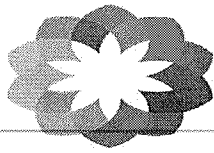
INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MÉXICO



En la evaluación PRE el 78% contestaron que SI conocen que es la planeación y el 22% contestaron que NO conocen que es la planeación

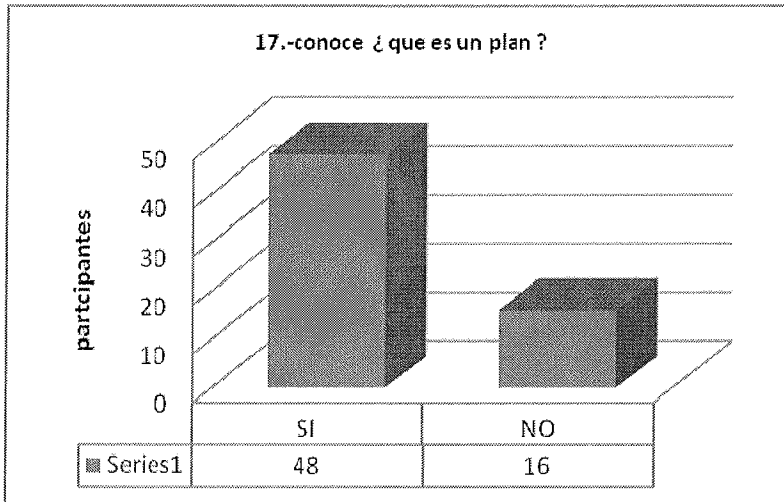


En la evaluación POST el 89% contestaron que SI conocen que es la planeación y el 11% contesto que NO conoce que es la planeación

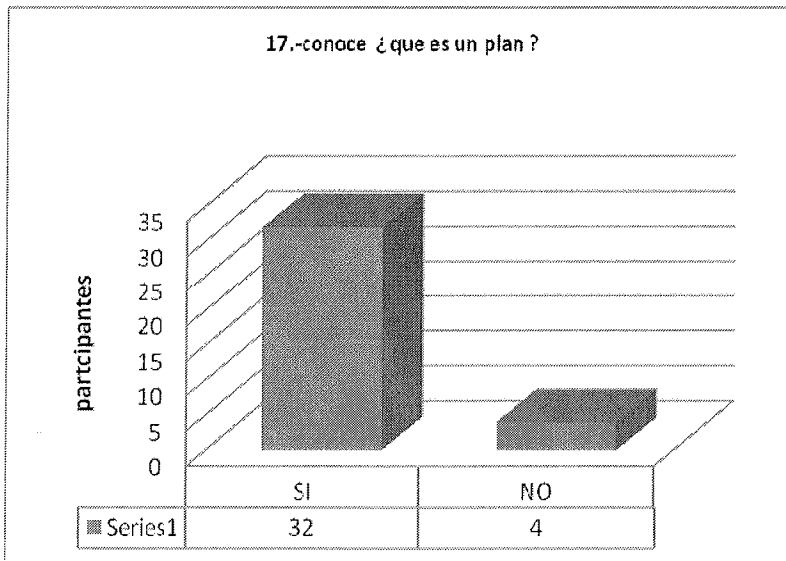


Vivir Mejor

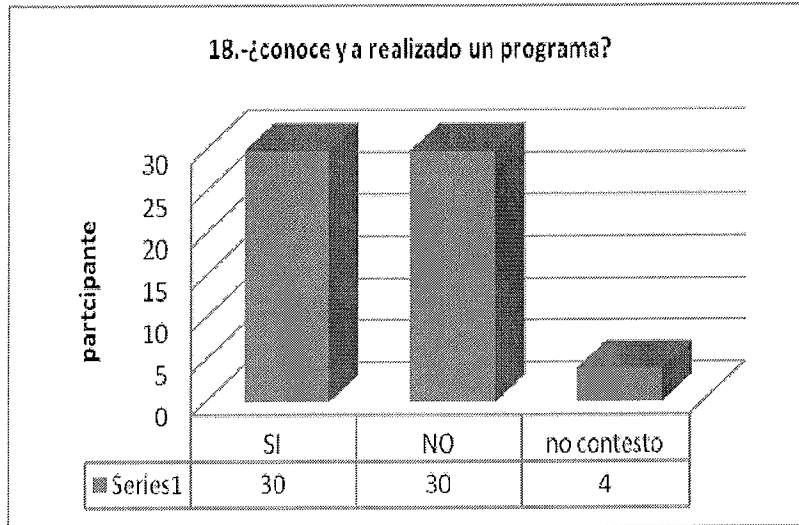
fodeimm
Fondo para el Desarrollo de las Mujeres Municipales de México



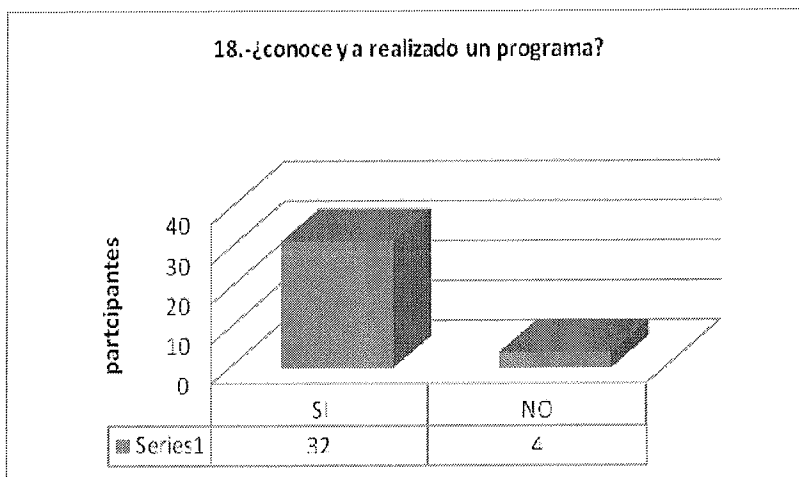
En la evaluación PRE el 75% contestaron que SI conocen que es un plan y el 25% contestaron que NO conocen que es un plan



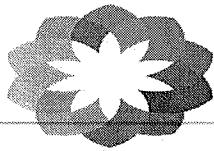
En la evaluación POST el 89% contestaron que SI conocen que es un plan y el 11% contestó que NO conoce que es un plan.



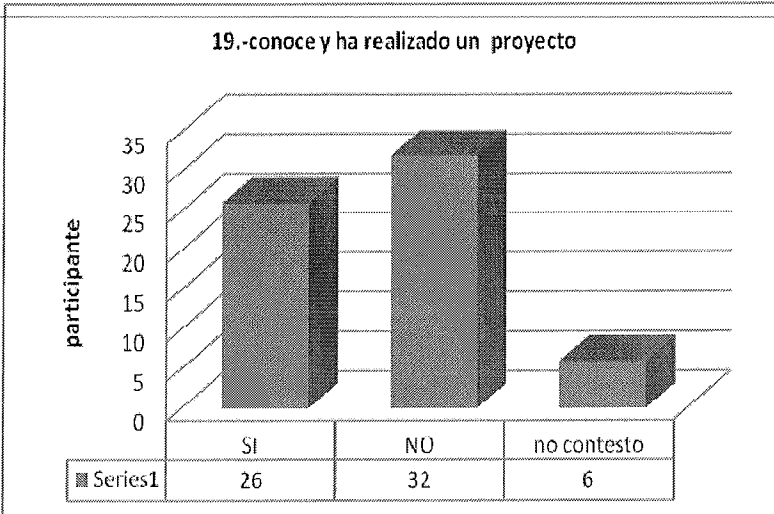
En la evaluación PRE el 47% contestaron que SI conocen y han realizado un Programa y el 47 % contestaron que NO conocen y NO han realizado un programa y el 6% que representa a 2 participantes NO contestaron la pregunta.



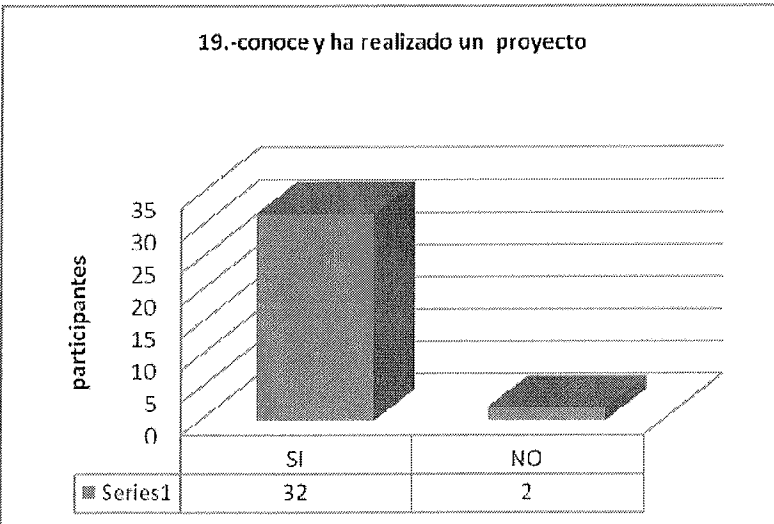
En la evaluación POST el 89% contestaron que SI conocen y han realizado un Programa y el 11 % contesto que NO conoce y NO ha realizado un programa



Vivir Mejor



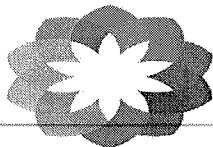
En la evaluación PRE el 41% contestaron que SI conocen y han realizado un Proyecto y el 50 % contestaron que NO conocen y NO han realizado un proyecto y el 6% que representa a 2 participantes NO contestaron la pregunta



En la evaluación POST el 89% contestaron que SI conocen y han realizado un Proyecto y el 11 % contesto que NO conoce y NO ha realizado un proyecto

RESUMEN

ENFOQUE	PRE EN %	POST EN %
1.-Conoce usted que es inmujeres	47	89
2.-el genero es la socialización y representación cultural sobre lo que significa ser mujer u hombre en un determinado contexto social	84	100
3.-Es el feminismo una corriente de pensamientos y plataforma de acción política de uno de los sectores excluidos las mujeres	53	100
4.-las relaciones sociales de género están determinadas por una manera de comprender la división entre lo público y lo privado para los espacios de acción para las mujeres y los hombres	69	100
5.-la asignación del genero se produce desde que nacemos, a través de la socialización en la familia , la escuela, y las relaciones con los pares , y se va reforzando a lo largo de la vida por el conocimiento de reglas , normas institucionales , mensajes.	88	89
6.-un estereotipo es una idea preconcebida que defina las características de cada sexo, en general, reflejan las creencias populares de las actividades, los roles, y los atributos, que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres	78	100
7.-la relación desigual de poder entre mujeres y hombres tiene que ver con la distribución desigual de conocimientos , propiedad e ingresos , responsabilidades , derechos	59	44
8.-transformar las relaciones desiguales de poder entre los sexos involucra la toma de conciencia , la construcción de la confianza , la ampliación de opciones y oportunidades y la creación de relaciones fincadas en la igualdad , la equidad y la justicia	84	100
9.-en nuestra cultura , la igualdad se asocia como a lo bueno , a lo justo y a lo democrático	88	89
10.-la transversalidad de género es el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para los hombres y mujeres	78	100



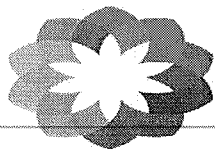
Vivir Mejor

fodeimm
Fondo para el Desarrollo de Instancias Municipales de las Mujeres



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MEXICO

cualquier acción que se planifique , incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles		
11.-las políticas públicas municipales ofrecen igualdad de oportunidades a los hombres y mujeres	100	100
12.-existe en la institución un código de conducta a favor de la equidad entre mujeres y hombres	32	44
13.-existe en la institución la misma cantidad de hombres y mujeres trabajando	44	44
14.-conoce el marco normativo de la planeación de la administración pública y de la igualdad de género	16	78
15.-el género debe ser una variable transversal en la cultura organizacional y en las políticas públicas , es decir , que abarque su quehacer cotidiano , visión, y misión, así como los procesos de planeación , ejecución y evaluación.	75	100
16.-conoce ¿ qué es la planeación?	78	89
17.-conoce ¿ qué es un plan?	75	89
18.-conoce y realizado un programa	47	89
19,. Conoce y ha realizado un proyecto	41	89



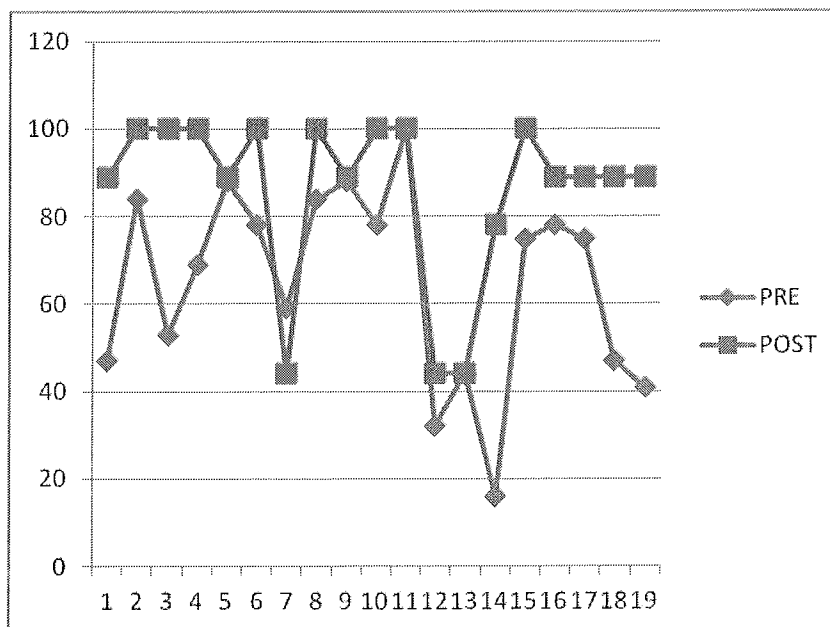
Vivir Mejor

fodeimm
Fondo para el Desarrollo de Instituciones Múltiples de las Mujeres



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MEXICO

Grafica de resultados



Promedio porcentual en las respuestas antes del curso=65.05

Promedio porcentual de respuestas después del curso=85.94

Incremento promedio porcentual 20.91

ANALISIS DE RESULTADOS

El 42 % de las preguntas después del curso se alcanzó el máximo puntaje. Se presentan a continuación. Es decir que se consideran preguntas que son evidencia de que hubo un aprovechamiento del 100 %

CUESTIONAMIENTO NUM. 2 -el género es la socialización y representación cultural sobre lo que significa ser mujer u hombre en un determinado contexto social.

CUESTIONAMIENTO NUM. 3 -Es el feminismo una corriente de pensamientos y plataforma de acción política de uno de los sectores excluidos las mujeres-

CUESTIONAMIENTO NUM. 4.-las relaciones sociales de género están determinadas por una manera de comprender la división entre lo público y lo privado para los espacios de acción para las mujeres y los hombres.

CUESTIONAMIENTO NUM. 6Un estereotipo es una idea preconcebida que defina las características de cada sexo, en general, reflejan las creencias populares de las actividades, los roles, y los atributos, que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres.

.- **CUESTIONAMIENTO NUM. 8**transformar las relaciones desiguales de poder entre los sexos involucra la toma de conciencia , la construcción de la confianza , la ampliación de opciones y oportunidades y la creación de relaciones fincadas en la igualdad , la equidad y la justicia.

CUESTIONAMIENTO NUM. 10 -la transversalidad de género es el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para los hombres y mujeres cualquier acción que se planifique , incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles.

CUESTIONAMIENTO NUM. 11-las políticas públicas municipales ofrecen igualdad de oportunidades a los hombres y mujeres.

CUESTIONAMIENTO NUM. 15.-el genero debe ser u na variable transversal en la cultura organizacional y en las políticas públicas , es decir , que abarque su quehacer cotidiano , visión, y misión, asi como los procesos de planeación , ejecución y evaluación.

Solo el 5% hubo un decremento en la calificación.

Conceptos en lo que deberán de hacerse énfasis en virtud de que no hubo el cambio requerido en el dominio del concepto.



Vivir Mejor

fodeimm
Fondo para el Desarrollo de Instituciones Municipales de las Mujeres



CUESTIONAMIENTO NUM 7 La relación desigual de poder entre mujeres y hombres tiene que ver con la distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades, derechos

Consideramos que hubo una mayor comprensión después del taller lo que llevo a entender mejor la respuesta y declarar después del curso que no comparte tal aseveración. Lo que llevo a cambiar la decisión pero en sentido contrario

Conceptos que compartidos con el anterior quedaron en valores bajos.

CUESTIONAMIENTO NUM 12.-existe en la institución un código de conducta a favor de la equidad entre mujeres y hombres.

CUESTIONAMIENTO NUM 13.-existe en la institución la misma cantidad de hombres y mujeres trabajando.

Permanecieron igual antes y después del curso las siguientes rubros.

CUESTIONAMIENTO NUM 5La asignación del género se produce desde que nacemos, a través de la socialización en la familia, la escuela, y las relaciones con los pares, y se va reforzando a lo largo de la vida por el conocimiento de reglas, normas institucionales, mensajes.

CUESTIONAMIENTO NUM 9 En nuestra cultura, la igualdad se asocia como a lo bueno, a lo justo y a lo democrático.

Definición de parámetros de evaluación.

90 y 100 se califican como un **alto dominio** en de los conceptos

80 y 90 se califican como un **buen dominio** de los conceptos

70 y 80 se califican como un **regular dominio** de los conceptos

60 y 70 se califican como un **poco dominio** del conceptos

Menos de 60 se califica como un **muy poco** del concepto.

Basado en los parámetros anteriores se concluye que antes del curso se encontraba en un nivel de dominio de conceptos que los ubicaban en la escala de "**POCO DOMINIO DEL CONCEPTO**", en tanto que después del curso se registra que se logra avanzar y llevar al grupo a "**UN BUEN DOMINIO DE LOS CONCEPTOS**".

Lo que significa que se genero conocimiento en el grupo de trabajo, lo que permite tener una mayor conciencia en el tema de equidad de género, esperando que lo hagan significativo y existe la oportunidad de aplicarlo y de llevarlo a la práctica, mejorando su entorno inmediato en relación a la perspectiva de género.