



Instituto  
AGUASCALENTENSE  
DE LAS MUJERES



PROGRESO  
para  
todos  
GOBIERNO DE AGUASCALENTES



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## MEMORIA DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

### 1. Nombre de la actividad.

Impartir 17 cursos de capacitación a las dependencias estatales y municipales, sobre actualización del marco legislativo en materia de género en el Estado de Aguascalientes”

### 2. Objetivo.

De acuerdo con los términos de referencia, el objetivo general de los cursos es la capacitación de funcionarias y funcionarios públicos acerca de la actualización del marco legislativo en materia de género en el Estado de Aguascalientes; objetivo que a su vez se desglosa en tres objetivos específicos:

- Que las y los participantes conozcan el contenido de la legislación nacional y local en materia de género.
- Capacitar, revisando conceptos, métodos y técnicas destinados a tomar conciencia de la discriminación de género y de las alternativas de acción y de sociedad basadas en legislación aplicable a la equidad.
- Que las y los participantes se sensibilicen, motivando su toma de conciencia tanto de la discriminación de género como de los problemas que esta representa para un proceso de desarrollo humano sostenible.

A nivel de contenido, el objetivo de la capacitación implica cubrir los decretos 190 y 191 del 14 de marzo de 2012 que dan origen, respectivamente, a la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Aguascalientes, y la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes. Asimismo, se aborda el marco normativo internacional y la legislación estatal y municipal en materia de igualdad de género y no discriminación, incluyendo sus reformas más recientes; a saber:

- La reforma del Artículo 12 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes, publicada en el Periódico Oficial del Estado el 5 de marzo de 2012.
- La adición del Título Séptimo de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Aguascalientes, publicada en el Periódico Oficial del Estado el 5 de marzo de 2012.
- La reforma de las fracciones IV y V y adición de la fracción VI al Inciso c) del Artículo 9º, así como la reforma del primer párrafo del Artículo 35 de la Ley para la Protección de la Niñez y la Adolescencia del Estado de



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

Aguascalientes, publicada el 5 de marzo de 2012 en el Periódico Oficial del Estado.

- La reforma de la fracción IV del Artículo 58 bis del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos descentralizados, publicada en el Periódico Oficial del Estado el 5 de marzo de 2012.
- Adición de las fracciones XXXI y XXXII del Artículo 15; adición de las fracciones IV y V del Artículo 115; reforma de la fracción V del Artículo 118; reforma del Artículo 130; reforma de la fracción III del Artículo 131; adición del apartado Cuarto bis del Título Tercero de la Normatividad Interna Municipal para quedar Apartado Cuarto bis Del Consejo por la Equidad Laboral y la Comisión para la Erradicación de la Violencia Laboral; adición de los artículos 138 bis, 138 ter, 138 quater, 138 quinquies, 138 sexies, 138 septies, 138 octies, 138 novies y 138 decies; reforma de las fracciones III, IV y adición de las fracciones VIII, IX, X y XI del Artículo 139 del Código Municipal de Aguascalientes, publicadas en el Periódico Oficial del Estado el 20 de febrero de 2012.

Por otra parte, para dar cuenta del cumplimiento de dichos objetivos, el curso se enfoca en el desarrollo de competencias por parte de las y los funcionarios públicos, que les permitan mejorar su función y desempeño en sus respectivas áreas de trabajo. En este sentido, se establecen las siguientes competencias específicas:

- Proponer acciones afirmativas en favor de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el ámbito de competencia de sus respectivas instituciones.
- Proponer acciones para prevenir la discriminación, así como medidas compensatorias que promuevan la igualdad entre las personas en sus respectivas instituciones.
- Proponer modificaciones y actualizaciones a reglamentos de trabajo, códigos y bandos municipales, orientados a prevenir la discriminación.
- Asesorar a la ciudadanía en torno al ejercicio del derecho a la igualdad y la no discriminación.
- Aplicar el marco legal y normativo en el ámbito de sus propias responsabilidades y funciones.
- Vigilar el cumplimiento de la Ley en sus respectivos ámbitos laborales.
- Capacitar y proporcionar información a otras personas acerca del marco legal en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.
- Mejorar los procesos y protocolos de atención a usuarios y usuarias en el ámbito de competencia de sus respectivas dependencias.



Instituto  
**AGUASCALENTENSE  
DE LAS MUJERES**



**PROGRESO  
para  
todos**  
GOBIERNO DE AGUASCALENTES



**GOBIERNO  
FEDERAL**

*El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa*

La actividad comprende entonces no solo objetivos en términos de obtención de conocimientos, sino de la capacidad de aplicación, por parte de las servidoras y los servidores públicos a los que el curso se dirige, en sus respectivas áreas y centros de trabajo.

### **3. Población objetivo.**

El curso de capacitación está dirigido a las servidoras y servidores públicos de las siguientes dependencias de la Administración Pública Estatal:

- Procuraduría General de Justicia del Estado de Aguascalientes
- Instituto Aguascalentense de las Mujeres
- Secretaría de Seguridad Pública
- Secretaría de Salud
- Secretaría de Bienestar y Desarrollo Social

Asimismo, se dirige a las y los servidores públicos de los once municipios del Estado:

- Aguascalientes
- Asientos
- Calvillo
- Cosío
- El Llano
- Jesús María
- Pabellón de Arteaga
- Rincón de Romos
- San Francisco del Rincón
- San José de Gracia
- Tepezalá

### **4. Fechas de realización:**

Se convocó al curso a 80 funcionarias y funcionarios públicos de seis dependencias de la Administración Pública Estatal, así como a servidoras y servidores públicos de los once municipios del Estado. Dicha convocatoria se hizo por parte de la Directora General del Instituto Aguascalentense de las Mujeres, a fin de que las capacitaciones tuviesen lugar en las fechas y sedes indicadas en la siguiente relación:



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

No. Curso	Dependencia/ municipio	Lugar	Fecha módulo 1	Fecha módulo 2
1	Aguascalientes	U. La Concordia	15-nov-2012	16-nov-2012
2	Asientos	U. La Concordia	20-nov-2012	21-nov-2012
3	Calvillo	U. La Concordia	26-nov-2012	27-nov-2012
4	Cosío	U. La Concordia	20-nov-2012	21-nov-2012
5	El Llano	U. La Concordia	15-nov-2012	16-nov-2012
6	Jesús María	U. La Concordia	16-nov-2012	20-nov-2012
7	Pabellón de Arteaga	U. La Concordia	21-nov-2012	22-nov-2012
8	Rincón de Romos	U. La Concordia	16-nov-2012	20-nov-2012
9	San Francisco de los Romo	U. La Concordia	22-nov-2012	23-nov-2012
10	San José de Gracia	U. La Concordia	26-nov-2012	27-nov-2012
11	Tepezalá	U. La Concordia	22-nov-2012	23-nov-2012
12	Procuraduría General de Justicia	CCJ	20-nov-2012	21-nov-2012
13	Secretaría de Seguridad Pública	CCJ	22-nov-2012	23-nov-2012
14	Secretaría de Salud	CCJ	26-nov-2012	27-nov-2012
15	Secretaría de Bienestar y Desarrollo Social	CCJ	20-nov-2012	21-nov-2012
16	Secretaría de Desarrollo Económico	CCJ	22-nov-2012	23-nov-2012
17	Instituto Aguascalentense de las Mujeres	CCJ	26-nov-2012	27-nov-2012

## 5. Sede o lugar de realización:

Los cursos fueron desarrollados en dos sedes distintas: En la Casa de la Cultura Jurídica de Aguascalientes, donde tuvo lugar la capacitación al personal de las dependencias de la Administración Pública Estatal, y en el Aula Magna de la Universidad La Concordia, campus Forum Internacional, donde tuvo lugar la capacitación a las funcionarias y funcionarios públicos provenientes de los once municipios del Estado.

## 6. Duración en horas y días:

El curso se diseñó para cubrir un total de 8 horas de capacitación, repartidas en dos días con sesiones de 4 horas cada día. De acuerdo con la carta descriptiva del curso, la distribución de la carga horaria por tema es la siguiente:



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

- Antecedentes: 2 horas.
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Aguascalientes: 2 horas.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes: 4 horas.

La distribución horaria atiende al tiempo requerido para la realización de las actividades complementarias. De este modo, el tiempo asignado propiamente para revisar el contenido de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes es de 2 horas. Sin embargo, en virtud de que se trata del último tema del curso, se requirieron dos horas adicionales para la realización de las actividades de cierre, tales como la evaluación y reflexiones finales del curso, la aplicación de la encuesta de satisfacción y sobre todo las actividades dirigidas a generar propuestas, por parte de las servidoras y servidores públicos asistentes, de políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación, así como de líneas de acción que alimenten el Programa de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres en el Estado de Aguascalientes.

## 7. **Facilitador o facilitadora:**

Para la impartición del curso se contó con la participación de una facilitadora y un facilitador especialistas en temas de género, quienes se responsabilizaron de ofrecer el curso en cada sede, auxiliados a su vez por asistentes también especialistas en temas de género y transversalización.

Los equipos de trabajo en cada sede fueron los siguientes:

En la Casa de la Cultura Jurídica de Aguascalientes el facilitador responsable fue el Lic. Oscar Alejandro Chávez Rodríguez, Magíster en Análisis Sistemático Aplicado a la Sociedad por la Universidad de Chile, asistido por el Lic. Luis Ángel Medina Ventura, licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública por la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

En la Universidad La Concordia, campus Forum Internacional, la facilitadora responsable fue la Lic. Cynthia Yadira Ramos Hernández, licenciada en Psicología por el Centro Universitario Galilea, asistida por la Lic. Blanca Angélica Díaz de León Gaytán, licenciada en Ciencias Políticas y Administración Pública por la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Asimismo, en los cursos impartidos en ambas sedes se contó con la intervención de la Dra. Sandra Evangelina Rodríguez, doctora en Políticas Públicas por la Universidad Carlos III de Madrid, quien dirigió las actividades correspondientes a la generación de líneas de acción tendientes a alimentar el Programa de Igualdad



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres en el Estado de Aguascalientes.

### 8. Participantes:

Participaron en los cursos de capacitación un total de 170 servidoras y servidores públicos, con participación equitativa de hombres y mujeres, de acuerdo a la siguiente distribución por dependencia y/o municipio:

Dependencia o municipio	Mujeres	Hombres	Total
Procuraduría General de Justicia (PGJ)	8	8	16
Secretaría de Seguridad Pública (SSPEA)	10	10	20
Secretaría de Salud (ISSEA)	8	8	16
Secretaría de Bienestar y Desarrollo Social (SEBIDESO)	6	6	12
Secretaría de Desarrollo Económico (SEDEC)	4	4	8
Instituto Aguascalentense de las Mujeres (IAM)	4	4	8
Aguascalientes	5	5	10
Asientos	4	4	8
Calvillo	4	4	8
Cosío	4	4	8
El Llano	4	4	8
Jesús María	4	4	8
Pabellón de Arteaga	4	4	8
Rincón de Romos	4	4	8
San Francisco de los Romo	4	4	8
San José de Gracia	4	4	8
Tepezalá	4	4	8
Total	85	85	170

Las características de las y los asistentes, desglosadas por sexo se presentan a continuación:

- a. Edad: La edad promedio del grupo de mujeres asistentes fue de 38.4 años, mientras que la edad promedio del grupo de hombres fue de 39.8 años, dando un promedio global de 39.1 años. De entre las dependencias y municipios, la menor edad promedio se dio en el grupo de asistentes del Instituto Aguascalentense de las Mujeres (30.8 años), mientras que la mayor edad promedio se dio en el grupo de asistentes de la Secretaría de Desarrollo Económico (42.9 años).



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

- b. Nivel Jerárquico: En total se capacitaron 25 servidoras y servidores públicos de mando superior, con predominancia masculina: 8 mujeres y 17 hombres. El total de asistentes de mando superior representó un 14.71% de entre el total de funcionarias y funcionarios capacitados.

En cuanto al nivel jerárquico de mando medio, se capacitaron 54 servidoras y servidores públicos, con predominancia femenina: 31 mujeres y 23 hombres. Las y los funcionarios de mando medio representaron en conjunto un 31.76% del total de asistentes al curso de capacitación.

Con relación al personal operativo, se observó una predominancia femenina en el grupo de asistentes, ya que de 91 personas, 50 fueron mujeres y 41 hombres. El subgrupo de personas asistentes con nivel jerárquico operativo representó un 53.53% del total de funcionarias y funcionarios capacitados.

- c. Tipo de contratación: Se capacitó un total de 75 funcionarias y funcionarios públicos de base, con predominancia femenina: 40 mujeres y 35 hombres. El personal de base capacitado representó un 44.12% del total de servidoras y servidores capacitados.

En cuanto al personal de confianza, se presentó una ligera predominancia masculina: 38 asistentes hombres y 34 asistentes mujeres, que en conjunto representaron un 42.35% del total de funcionarias y funcionarios asistentes.

Con relación al tipo de contratación por honorarios, la distribución por sexo fue prácticamente equitativa, con 12 mujeres y 11 hombres asistentes. Las y los 21 asistentes contratados por honorarios representaron un 13.53% del total de servidoras y servidores asistentes a la capacitación.

Cabe mencionar que algunas de las y los funcionarios originalmente contemplados para asistir a la capacitación no pudieron hacerlo por diversos motivos, por lo que en su lugar asistieron sus suplentes. Sin embargo, por parte de todas las dependencias estatales y los municipios se cubrió la cantidad de asistentes solicitadas y solicitados para capacitarse.

En la siguiente tabla se muestra la estadística de capacitación desagregada por sexo:



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

DEPENDENCIA / MUNICIPIO	SEXO		EDAD (promedio)		NIVEL JERARQUICO						CONTRATACIÓN					
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	SUPERIOR		MEDIO		OPERATIVO		BASE		CONFIANZA		HONORARIOS	
					Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
IAM	4	4	28.3	33.3	0	0	1	1	3	3	3	1	1	1	0	2
ISSEA	8	8	40.9	40.8	0	0	2	2	6	6	4	2	1	2	3	4
SSPEA	10	10	36.1	39.4	0	0	1	2	9	8	7	9	2	1	1	0
SEBIDESO	6	6	33.2	48.0	0	1	2	3	4	2	3	2	1	3	2	1
PGJ	8	8	41.1	35.4	0	1	6	1	3	5	5	2	3	4	1	1
SEDEC	4	4	46.8	39.0	0	0	3	0	4	1	2	2	2	0	0	2
AGUASCALIENTES	5	5	45.0	39.6	1	0	3	4	1	1	1	1	4	4	0	0
ASIENTOS	4	4	43.3	40.5	1	1	0	2	3	1	3	2	1	2	0	0
GALVILLO	4	4	34.3	39.3	1	1	0	1	3	2	3	3	1	1	0	0
COSÍO	4	4	32.0	31.0	0	0	1	1	3	3	1	3	1	1	2	0
EL LLANO	4	4	41.5	41.3	0	1	2	1	2	2	3	1	1	2	0	1
JESÚS MARÍA	4	4	38.8	39.0	2	1	2	1	0	2	0	1	4	3	0	0
PABELLÓN DE ARTEAGA	4	4	35.8	41.8	0	1	1	1	3	2	0	3	3	1	1	0
RINCÓN DE ROMOS	4	4	41.8	42.5	1	2	2	2	1	0	2	0	2	4	0	0
SAN FRANCISCO DE LOS ROMO	4	4	36.8	45.0	0	2	3	0	1	2	0	2	3	2	1	0
SAN JOSÉ DE GRACIA	4	4	38.0	41.3	1	3	1	1	2	0	0	0	3	4	1	0
TEPEZALÁ	4	4	39.8	39.3	1	3	1	0	2	1	3	1	1	3	0	0
TOTAL	85	85	38.4	39.8	8	17	31	23	50	41	40	35	34	38	12	11
TOTAL MUJERES Y HOMBRES	170		39.1		25		54		91		75		72		23	

## 9. Desarrollo.

### a. Planeación, organización, acuerdos y compromisos previos a la ejecución.

La planeación de actividades en la ejecución de la meta inicia con la elaboración del programa de capacitación y elaboración de la carta descriptiva correspondiente (Ver Anexo 1), documentos en los que se detalla el contenido temático, las competencias a desarrollar, las actividades de aprendizaje, la bibliografía, y la calendarización asignando las respectivas cargas horarias por unidad.

Con base en dicho programa de capacitación se elaboró el material didáctico expositivo, consistente en cuatro presentaciones en *power point* correspondientes a cada uno de las unidades del curso:

- Unidad I: Marco normativo internacional en materia de género  
Legislación estatal y municipal en materia de género
- Unidad II: Ley para prevenir y erradicar la discriminación
- Unidad III: Ley de igualdad entre mujeres y hombres

Asimismo, fueron desarrollados los materiales necesarios para realizar las actividades de aprendizaje, consistentes en:

- i. Una evaluación diagnóstica
- ii. Dos ejercicios: uno sobre estereotipos y lenguaje discriminatorio y otro sobre uso de lenguaje no sexista en documentos oficiales. (Anexo 2)
- iii. Tres estudios de caso en materia de hostigamiento y acoso sexual; de prácticas discriminatorias en la selección de personal por parte de



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

- empresas privadas; y sobre la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. (Anexo 2)
- iv. Una evaluación final (Anexo 2)

Por otra parte se elaboró un CD para ser entregado a los participantes, en el que se incluyeron las cuatro presentaciones de *power point* así como una selección de leyes y reglamentos que conforman el marco legal y normativo vigente en materia de género y no discriminación a nivel internacional, nacional, estatal y municipal:

- Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing)
- Declaración de Beijing
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012
- Constitución Política del Estado de Aguascalientes
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes
- Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados
- Ley para la Protección Especial de los Adultos Mayores del Estado de Aguascalientes
- Ley para la Protección de la Niñez y la Adolescencia del Estado de Aguascalientes
- Ley de Atención y Protección a la Víctima y al Ofendido para el Estado de Aguascalientes
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Aguascalientes
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes
- Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos
- Código Municipal de Aguascalientes
- Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres

Los materiales del CD se integraron con el propósito de que las y los participantes tuvieran el material de referencia que les permitiese replicar hacia dentro de sus propias instituciones y dependencias los contenidos revisados en el curso, de acuerdo con la competencia específica número 7 del programa: *“Capacitar y proporcionar información a otras personas acerca del marco legal en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación”*.



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

Como parte de los materiales entregados a las y los servidores públicos se integró una carpeta de trabajo con la versión impresa de la evaluación diagnóstica, los ejercicios y los estudios de caso, así como hojas de trabajo y una pluma.

Por último se gestionó con la Casa de la Cultura Jurídica de Aguascalientes y la Universidad La Concordia para que fueran facilitadas las salas donde habría de tener lugar la capacitación en las fechas indicadas. Una vez autorizadas las sedes y reservadas las fechas, se procuró contar con el equipo necesario (instalaciones eléctricas, extensiones, cañón de proyección, computadoras, cámara fotográfica y *roller displays*) y se revisó que los lugares proporcionaran las facilidades para la óptima impartición del curso y la comodidad de las y los asistentes (aire acondicionado, mesas para café y galletas, agua caliente, disponibilidad de estacionamiento, servicios sanitarios).

La convocatoria a las funcionarias y funcionarios públicos se realizó mediante oficio girado por parte de la Dra. Elsa Amabel Landín Olivares, Directora General del Instituto Aguascalentense de las Mujeres, destacando el contenido del curso y la importancia de la capacitación por parte del personal de las dependencias y entidades invitadas.

Asimismo se sostuvieron dos reuniones previas de las y los integrantes del equipo responsable de la capacitación para la revisión de los materiales, la realización del diseño instruccional del curso y los acuerdos necesarios para el manejo y uso de los materiales didácticos, la concentración de la evidencia, así como para la coordinación logística necesaria para el cumplimiento de los tiempos asignados a las actividades y el aseguramiento de que en las fechas programadas se contara con todos los materiales y recursos necesarios para la óptima impartición del curso.

## **b. Ejecución.**

Las sesiones de capacitación comenzaron con la autopresentación de las y los participantes indicando dependencia, entidad y municipio, para inmediatamente pasar a la realización de la evaluación diagnóstica y comentar las respuestas, favoreciendo un clima de apertura a la participación de las y los asistentes de manera previa a la presentación de contenidos.

Una vez realizado esto, se procedió a presentar el encuadre del curso, indicando los objetivos del curso y las competencias a desarrollar, así como los temas a desarrollar, las actividades a realizar y los tiempos asignados a cada tema.



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

Aun cuando por parte del equipo de capacitadoras y capacitadores se estuvo listo para el inicio puntual de las sesiones, no todas y todos los asistentes estuvieron en tiempo, debiendo esperar un promedio de 10 a 15 minutos para el arranque de las sesiones, y ajustando en consecuencia los tiempos destinados a la revisión de los materiales y la realización de actividades.

El curso estuvo planeado para impartirse en dos sesiones de cuatro horas, asignando un receso de 15 minutos justo a la mitad de cada sesión. Se observó que mientras en las capacitaciones impartidas en la Casa de la Cultura Jurídica de Aguascalientes se respetó el tiempo asignado de receso, no fue así en las correspondientes a la Universidad La Concordia. Esto pudo deberse a las características propias de cada lugar: Mientras en la Casa de la Cultura Jurídica se trata de un espacio pequeño donde para salir y volver a entrar debe pasarse por un filtro de seguridad, en esta sede los participantes tendieron a quedarse juntos afuera de la sala e incluso continuando la discusión de los temas del curso durante el receso. Por su parte, en la Universidad La Concordia se trata de un amplio espacio por lo que las y los participantes tendieron a dispersarse durante el receso, dificultando el reinicio de las actividades.

Durante el desarrollo del curso se fueron intercalando la aplicación de los ejercicios y casos de estudio, los cuales fueron trabajados en parejas. Debido a los ajustes de tiempo, no siempre se contó con el tiempo óptimo para la solución de los mismos pero aun así la actividad fue desarrollada en forma satisfactoria, de manera que cuando las y los participantes no alcanzaron a escribir en las hojas de ejercicio todas sus reflexiones y propuestas, estas fueron comentadas y discutidas a viva voz en aquellos casos en que hubo necesidad de profundizar.

Inclusive algunos de los temas y los casos de estudio fueron motivo de intensa discusión y debate, y que requirieron por tanto mayor capacidad de moderación por parte de las y los facilitadores, sobre todo para no agotar el tiempo. Es por ello que, adelantándose a esta posibilidad, la evaluación final consistió en un ejercicio de metacognición en la que pudieran plasmarse las inquietudes no resueltas en forma de preguntas, de manera que orienten las futuras actividades de capacitación y su diseño instruccional.

Por otra parte se tuvieron algunas limitantes en cuanto al contenido, puesto que las dos modificaciones legislativas más importantes en Aguascalientes (la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación y la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres) aún no están reglamentadas, por lo que en términos jurídicos no fue posible distinguir los procedimientos de vigilancia y sanción de algunas de las conductas consignadas en dichas leyes, por lo que algunas dudas por parte de las y los asistentes quedaron irresueltas.



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

El único ajuste que fue necesario hacer en el plan de sesión fue en la actividad que habría de realizarse como parte del cierre de curso. Originalmente se tenía contemplado que las y los servidores públicos realizaran una dinámica tipo FODA en la que identificasen las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en materia de igualdad de género, desde el ámbito de su propia dependencia o entidad.

En su lugar, la actividad fue sustituida por una exposición a cargo de la Dra. Sandra Evangelina Rodríguez de los ejes del Programa de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres en el Estado de Aguascalientes, el cual se encontraba en su fase de consulta. Posterior a la exposición, se realizó una dinámica en la que las y los participantes identificaran líneas de acción en materia de participación económica y social, justicia y tutela al derecho de igualdad, salud, educación, participación política y social, corresponsabilidad, innovación y conocimiento, atención a la diversidad e inclusión social, y sobre las que considerasen debían ser contenidas en dicho programa.

Este cambio atiende a que cuando se concluya y apruebe el Programa de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres, éste implicará un cambio de orden legislativo y sobre todo, de marcos de actuación en el ámbito de las propias funciones y responsabilidades de las y los servidores públicos de las dependencias involucradas, tanto de la Administración Pública Estatal como Municipal.

En este sentido, la actividad encajaba perfectamente en el propósito de los cursos, de proporcionar una actualización del marco jurídico en materia de género, así como de desarrollar la competencia de proponer políticas públicas y líneas de acción en materia de género a la luz de los cambios legislativos implementados en el Estado de Aguascalientes.

Como sugerencia para el trabajo futuro, se considera que debe asignarse mayor cantidad de tiempo a la realización de actividades y discusión grupal, a fin de incentivar procesos más reflexivos por parte de las y los asistentes que puedan asimismo documentarse.

Por último, se considera que debe diseñarse una actividad de acompañamiento y documentación del desarrollo de las actividades de reproducción del contenido que cada servidor y servidora pública realice hacia dentro de sus propias dependencias y entidades, a fin de realizar los ajustes propios en los contenidos y estrategias de aprendizaje para la reproducción futura de este curso.



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

### c. Evaluaciones.

En total se realizaron ocho tipos de evaluaciones, con distintas características, a lo largo de las 8 horas de capacitación. Estas evaluaciones comprendieron:

- 1 Evaluación diagnóstica
- 5 Ejercicios y casos de estudio (evaluación continua)
- 1 Evaluación final del curso
- 1 Encuesta de satisfacción

Las evaluaciones aplicadas se muestran en el Anexo 2 y a continuación se presenta el análisis de resultados para cada una. Complementariamente y a manera de ejemplo, en el Anexo 3 se incluye una selección de evaluaciones representativas presentadas por las y los participantes. Para cada evaluación ejercicio o estudio de caso, se presenta una evaluación presentada por una mujer y una presentada por un hombre.

#### Evaluación diagnóstica

Se aplicó una evaluación diagnóstica sobre igualdad para medir percepciones sobre género; sobre qué tanta importancia se atribuye a los temas de género en las instituciones y las áreas donde trabajan las y los participantes, así como el conocimiento que tienen acerca de la política de género por parte del Gobierno del Estado.

Las respuestas fueron comentadas en discusión grupal al inicio de la sesión, a fin de motivar el interés por los temas que habrían de tratarse en la capacitación y para encuadrar los objetivos generales y las competencias a desarrollar.

A continuación se muestran las distribuciones porcentuales de respuesta en cada uno de los ítems evaluados. La evaluación diagnóstica fue respondida por hombres y mujeres en una distribución igualitaria 50% y 50%, correspondiendo a la convocatoria que se hizo a las dependencias y entidades para que participara el mismo número de hombres y de mujeres en la capacitación.

1. “Género es:”: El ítem nos proporciona la percepción general en torno al tema de género, así como el grado de conocimiento del mismo por parte de las y los funcionarios públicos. Las respuestas se distribuyeron de la siguiente manera:

<i>Una imposición y/o una moda:</i>	2.22%
<i>Algo que no entiendo bien:</i>	2.22%
<i>Algo importante para promover la equidad:</i>	86.67%
<i>No sé:</i>	8.89%



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

En esta respuesta se destaca que mientras la mayoría considera el tema de género como algo importante para promover la equidad, el porcentaje de personas que declararon no saber o no entender bien la cuestión de género es de 11.11%.

2. ¿Qué piensa de la afirmación “las mujeres tienen que cumplir con su rol tradicional de madre y cuidadora del hogar porque es su función natural”?: Esta pregunta es indicativa de las percepciones naturalizadas acerca del rol tradicional de la mujer. Las respuestas se distribuyeron de la siguiente manera:

<i>Totalmente de acuerdo:</i>	0%
<i>Un poco de acuerdo:</i>	31.11%
<i>En desacuerdo:</i>	68.89%
<i>No sabe/ no contesta:</i>	0%

Destaca en estas respuestas el porcentaje de 31.11% de servidoras y servidores públicos que consideran estar algo de acuerdo en que la función natural de la mujer define su rol como madre y cuidadora del hogar.

3. ¿Qué piensa de la afirmación “los hombres son más fuertes, aventureros, valientes y no deben llorar, mientras que las mujeres son más sensibles, románticas y lloronas”?: Esta pregunta refiere a los estereotipos de lo masculino y lo femenino, midiendo las actitudes en torno a estos con base en el grado en que se coincide o se está de acuerdo con la afirmación. Las respuestas de las y los participantes se distribuyeron del siguiente modo:

<i>Totalmente de acuerdo:</i>	4.44%
<i>Un poco de acuerdo:</i>	13.33%
<i>En desacuerdo:</i>	82.22%
<i>No sabe/ no contesta:</i>	0%

Se observa que en este ítem un 17.77%, casi la quinta parte de las y los funcionarios públicos, manifiestan estar algo de acuerdo o totalmente de acuerdo con el estereotipo distinguido en la afirmación.

4. ¿Qué piensa de la afirmación “no está bien que una mujer gane más que un hombre, sobre todo si es su marido”? La pregunta se relaciona con la participación económica de la mujer, inquirendo sobre el grado de conformidad con un juicio de valor negativo en torno al ingreso de las mujeres con relación al de los hombres. Las respuestas de los funcionarios y las funcionarias capacitadas fueron las siguientes:



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

*Totalmente de acuerdo:* 8.89%  
*Un poco de acuerdo:* 4.44%  
*En desacuerdo:* 86.67%  
*No sabe/ no contesta:* 0%

5. ¿Conoce cuál es la política de género en el Gobierno del Estado? Mediante este ítem se evaluó el grado en que las y los participantes manifestaron conocer la política de género por parte del Gobierno del Estado. Los resultados arrojaron las siguientes proporciones:

*Totalmente:* 17.78%  
*Un poco:* 48.89%  
*No:* 33.33%  
*No sabe/ no contesta:* 0%

Destaca que la tercera parte de las servidoras y servidores públicos que iniciaban su capacitación manifestaron no conocer la política de género al inicio del curso, lo que representa una cantidad que es casi el doble de las y los que manifestaron tener conocimiento acerca de la política de género en el Gobierno del Estado.

6. ¿Opina que género tiene implicaciones en y con el trabajo que desempeña cada persona de la organización?

Para quienes trabajan temas de género saben que a nivel organizacional las cuestiones de género tienen que ver con todas las áreas, funciones y personas de una organización. Sin embargo, la evaluación diagnóstica arrojó que solo el 37.78% de las y los asistentes estuvieron completamente de acuerdo con dicha afirmación:

*Totalmente de acuerdo:* 37.78%  
*Un poco:* 22.22%  
*En desacuerdo:* 28.89%  
*No sabe/ no contesta:* 11.11%

Esto significa que la mayor parte (62.22%) no respondieron, manifestaron no saber, estar en desacuerdo o no tener muy clara cuál es la relación entre el tema de género y el trabajo desempeñado como servidoras y servidores públicos.

7. En su área de trabajo, ¿están incorporadas las cuestiones de género?



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

Sin embargo, al parecer la gran mayoría también (88.88%) sabe que en alguna medida o completamente las cuestiones de género están incorporadas en su área de trabajo:

<i>En desacuerdo:</i>	6.67%
<i>Un poco:</i>	44.44%
<i>Totalmente de acuerdo:</i>	44.44%
<i>No sabe/ no contesta:</i>	4.45%

8. ¿Cuál es su interés por las cuestiones de género? A nivel de interés personal por los temas de género, las y los asistentes se manifestaron en una proporción en la que 80% tiene mucho interés y 20% poco o ninguno:

<i>Ninguno:</i>	2.22%
<i>Un poco:</i>	17.78%
<i>Mucho:</i>	80.00%
<i>No sabe/ no contesta:</i>	0%

9. ¿Qué grado de interés cree que tiene en general el resto del personal de su dependencia por las cuestiones de género?

<i>Ninguno:</i>	2.22%
<i>Un poco:</i>	46.67%
<i>Mucho:</i>	44.44%
<i>No sabe/ no contesta:</i>	6.67%

En estas respuestas se observa que tratándose de los demás compañeros y compañeras de trabajo, las y los participantes consideran que puede haber mayor porcentaje de aquellas y aquellos que tengan algo de interés, y menor porcentaje de servidoras y servidores públicos que tengan mucho interés.

10. ¿Qué piensa de la afirmación “las personas que trabajan género son feministas, lesbianas u homosexuales”? Esta pregunta mide el grado de coincidencia con el estereotipo construido en torno a que trabajar temas de género tiene que ver con intereses de grupo o preferencias sexuales. Las respuestas se distribuyeron en la siguiente proporción:

<i>Totalmente de acuerdo:</i>	0%
<i>Hay muy pocas excepciones:</i>	8.89%
<i>En desacuerdo:</i>	86.67%
<i>No sabe/ no contesta:</i>	4.44%



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

Si bien la gran mayoría (86.67%) manifestó estar en desacuerdo con la afirmación, destaca que un 8.89% haya manifestado que hay muy pocas excepciones, por lo que básicamente coinciden

Cabe mencionar que la discusión y reflexión grupal en torno a las preguntas y respuestas de la evaluación diagnóstica, proporcionó el punto de partida sobre el cual encuadrar y dirigir las actividades de capacitación.

### **Ejercicios y estudios de caso**

Asimismo, los ejercicios y estudios de caso desarrollados consistieron a su vez en un tipo de evaluación continua sobre la que fue midiéndose la comprensión de los temas a lo largo de la capacitación.

Resultados de los estudios de caso y ejercicios: ....

#### a) Ejercicio 1: Jugando con los estereotipos.

Las y los participantes ofrecieron una diversidad de ejemplos sobre dichos y refranes comunes en el habla popular, pero que encierran prejuicios, estereotipos y actitudes discriminatorias hacia otras personas. Destacaron que su uso es muy frecuente en la vida cotidiana, pero en los ámbitos de trabajo de las oficinas públicas las respuestas variaron desde un uso “poco frecuente” de lenguaje discriminatorio hasta un “muy común” o “a diario”. En cuanto a las propuestas para favorecer una cultura de no discriminación se destacaron políticas educativas dirigidas a niños y niñas, así como a personas adultas. También se propusieron medidas para favorecer el trato igualitario en las oficinas públicas, junto con medidas de sanción para trabajadores y trabajadoras que violenten los ambientes de trabajo con sus actitudes y lenguaje.

#### b) Ejercicio 2: Lenguaje con perspectiva de género.

El ejercicio presentó la imagen de una boleta de infracción de tránsito del Estado de Puebla, solicitando identificar el uso de lenguaje no sexista, proponer una redacción con perspectiva de género, e identificar los documentos de la propia área de trabajo que necesitan ser revisados y reformulados con perspectiva de género.

Las y los participantes identificaron que las expresiones “Nombre del infractor” y “Nombre, número y firma del agente” estaban formuladas con lenguaje sexista. Las propuestas de modificación incluyeron las siguientes:



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

Expresión a cambiar	Redacción con perspectiva de género
Nombre del infractor	Persona que comete la infracción
	Nombre de quien comete la infracción
	Infractor/ infractora
	Nombre
Nombre, número y firma del agente	Nombre, número y firma del/la agente
	Autoridad
	Agente
	Datos de identificación de policía vial

En cuanto a identificar los documentos en la propia área de trabajo que requieren revisión por uso de lenguaje no sexista, las respuestas fluctuaron entre “ninguno” y “todos”, sobre todo formatos administrativos, oficios, boletas de infracción, recibos, demandas, actas administrativas y minutas.

c) Estudio de caso 1: Hostigamiento y acoso sexual.

Se presenta una descripción de caso para que sobre esta se identifique si se trata de una conducta de hostigamiento o de acoso sexual. Las respuestas proporcionadas fueron variables porque según la redacción del texto no podía inferirse la relación de subordinación que caracteriza el hostigamiento sexual. El grupo consensó tratarlo como acoso, sugiriendo que cuando se presenten estos casos en el ámbito de la administración pública debe levantarse un acta y aplicar sanciones desde amonestación, suspensión temporal, hasta inicio de procedimiento administrativo. Sin embargo, las y los participantes indican que en las dependencias y entidades de gobierno no existen mecanismos ni formatos de denuncia (al menos no que sean conocidos), ni capacitación sobre cómo deben abordarse este tipo de casos en la administración pública. En todo caso proponen que estas situaciones deben contemplarse en el Reglamento Interior de Trabajo en todas las dependencias, tanto estatales como municipales.

d) Estudio de caso 2: Selección de personal.

El estudio de caso consistió en identificar y evaluar el uso de expresiones discriminatorias y lenguaje sexista en dos anuncios de vacantes de personal publicados en un periódico por parte de una empresa manufacturera de Aguascalientes. Las y los participantes identificaron adecuadamente las expresiones sexistas y discriminatorias y propusieron, para erradicar este tipo de prácticas, diversas soluciones como revisar y regular las publicaciones de avisos desde las redacciones de los propios medios de comunicación; incentivar a las empresas que demuestren no discriminar en su contratación;



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

capacitar a los empresarios en materia de equidad e igualdad de género; así como multar a las empresas que contraviniendo lo dispuesto por la ley, publiquen anuncios discriminatorios.

e) Estudio de caso 3: Norma Mexicana para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

El caso expone las disposiciones más importantes de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, motivando la reflexión sobre si debe promoverse la certificación de las empresas de Aguascalientes (y bajo qué incentivos), así como la de las dependencias y entidades públicas del Gobierno del Estado y los municipios. Las respuestas de las y los asistentes fueron afirmativas, indicando que el gobierno debe promover mediante incentivos la certificación de las empresas y que algunos de dichos incentivos podrían ser: reducción o exención de impuestos estatales o municipales; otorgamiento de subsidios; otorgamiento de marca “Hidrocalidad”; expedición de licencias; descuentos en servicios públicos. No obstante, hubieron también respuestas en el sentido de que el cumplimiento de la norma debía constituirse en una obligación llana para las empresas y que en todo caso sería necesario definir las sanciones en caso de incumplimiento. Asimismo se aceptó que la norma fuera adoptada por las dependencias de gobierno estatal y municipal, aunque se indicaron resistencias tales como el machismo, el autoritarismo, la apatía, la idiosincrasia de las y los servidores públicos y los intereses políticos.

## **Evaluación final**

Una vez concluido el curso, fue aplicada una evaluación final, consistente en un ejercicio de metacognición donde las y los participantes reflexionan sobre su propio proceso de aprendizaje, ofreciendo conclusiones, puntos importantes y planteando también preguntas y cuestionamientos que hayan quedado como inquietudes al final del curso.

La evaluación final arrojó que fueron cumplidos los objetivos propuestos en términos del conocimiento de las actualizaciones del marco legislativo en materia de género del Estado de Aguascalientes. Asimismo, fueron aclaradas las dudas iniciales sobre las categorías conceptuales empleadas, tales como la diferencia entre sexo y género, perspectiva de género, acciones afirmativas, transversalización de la perspectiva de género, diferencia entre equidad e igualdad, igualdad sustantiva, violencia de género contra las mujeres, discriminación, y política pública en materia de género, entre otros.



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

Los temas y conceptos que se identificaron como novedosos, de acuerdo con lo manifestado por las y los participantes en la evaluación final, fueron, agrupados por categorías, los siguientes:

Conceptos	Temas	Leyes	Instituciones
Género	La cultura de desigualdad	Marco normativo internacional	Las atribuciones y competencias del Instituto Aguascalentense de las Mujeres
Equidad de género	Objetivos de desarrollo del milenio	Ley de protección a víctima y ofendido	
Acoso sexual y hostigamiento sexual	Análisis de estereotipos reflejados en el lenguaje popular	Ley de igualdad entre hombres y mujeres	
Discriminación	Actualizaciones al marco legal	Declaración de Beijing	
Discriminación positiva		Convención de Belém do Pará	
Transversalidad		Código Municipal	
Perspectiva de género			
Empoderamiento			

Por otra parte, los temas de reflexión por parte de las y los funcionarios públicos en torno a los contenidos del curso fueron diversos pero en general se orientaron en los siguientes sentidos:

- a) Sobre el marco legislativo: Se reflexionó sobre la necesaria actualización de los códigos municipales en todos los municipios del Estado, así como de un seguimiento de las políticas en materia de género una vez concluidos los periodos gubernamentales, tanto a nivel estatal como municipal. Asimismo, se destacó la falta de instrumentos efectivos para la aplicación de la Ley y sobre todo, de marcos de actuación desde las dependencias estatales y municipales. Esto, relacionado a su vez, con la necesidad de generar mejores leyes y mecanismos para hacerlas efectivas.
- b) Sobre el papel de la capacitación: Las respuestas destacan el papel de los procesos de sensibilización, educación y concientización como condición para erradicar la cultura de discriminación y de violencia contra las mujeres. Por ello, en varias de las respuestas se hace hincapié en la necesidad de capacitar a todo el personal de las dependencias, e incluir en estas capacitaciones a los altos mandos.



Instituto  
AGUASCALENTENSE  
DE LAS MUJERES



PROGRESO  
para  
todos  
GOBIERNO DE AGUASCALIENTES



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

- c) Sobre cultura y cambio cultural: Se destaca la necesidad de promover un cambio social y cultural a partir de la infancia para erradicar los estereotipos, el machismo, la discriminación y la violencia. Relacionado con lo anterior, las reflexiones conceden importancia al uso de lenguaje no sexista pero señalan que es necesario cambiar las prácticas sociales y la cultura antes que el lenguaje, puesto que modificaciones en el uso del lenguaje, por sí solas, no aseguran la erradicación de las prácticas sociales que refuerzan la desigualdad y la discriminación.

No obstante, las reflexiones están orientadas en lo general hacia el reconocimiento de los avances en la legislación y las políticas públicas en Aguascalientes, y en la observación de que aún falta mucho por hacer para hacer efectiva la aplicación de las leyes y para lograr los cambios sociales y culturales que se requieren en el largo plazo.

La evaluación final arrojó también dudas y cuestionamientos como producto de los procesos reflexivos promovidos durante el curso. Estas estuvieron concentradas en los siguientes temas:

- a) Legislación: Se expresaron dudas sobre las propuestas específicas de sanción contra la discriminación y sobre los procedimientos jurídicos para hacerlas efectivas, tanto en los ámbitos públicos como privados. Se preguntó sobre la forma en que se da la coordinación interinstitucional para garantizar la transversalidad en las políticas públicas de género y se cuestionó la dificultad de acceso a la legislación municipal.
- d) Conceptos y categorías sobre género y cultura: Se manifestaron cuestionamientos sobre qué tratamiento se debe dar en cuanto a género a las comunidades gay y travestis. Por otra parte, se preguntó sobre el origen social de las conductas de autoritarismo, machismo, incompreensión y violencia, y sobre cómo es posible determinar si se ha logrado la igualdad en un determinado ámbito en un sentido que indique si debe eliminarse una acción afirmativa de carácter temporal.
- a) Participación de las y los servidores públicos: Se plantearon preguntas sobre cuáles son los mecanismos con los que se cuenta en los municipios y la dependencias para enfrentar los casos de violencia y discriminación, así como el papel en que las y los servidores públicos pueden tener en los procesos de consulta para futuras actualizaciones del marco legislativo. Otros cuestionamientos están orientados a la falta de participación de titulares y funcionarias o funcionarios de alto nivel en los procesos de capacitación, así como a indicar la necesaria inclusión de todas y todos los servidores públicos en el conocimiento del marco legislativo en materia de género y no solamente a



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

los niveles operativos. Asimismo, se destacaron dudas en cuanto a los protocolos de actuación y la delimitación del alcance de las y los servidores públicos en la atención de casos de discriminación y de violencia.

- a) Acciones necesarias: El principal cuestionamiento giró en torno al nivel de compromiso y apoyo por parte del Ejecutivo Estatal para ejecutar programas y medidas orientadas a la igualdad y la no discriminación, sobre todo a nivel municipal. Asimismo se cuestionan las medidas que el Estado tomará para divulgar y hacer efectiva la aplicación de las leyes, comenzando con la propia Administración Pública, erradicando prácticas de discriminación en la contratación de personal para puestos directivos, en los que se prefiere a hombres por sobre mujeres. También las preguntas destacan dudas sobre las acciones posibles para concientizar no solo a las y los funcionarios públicos sino a toda la población del Estado, y se cuestiona si es suficiente enfrentar la cultura de discriminación con la sola sensibilización. Por último se destaca la necesidad de acciones educativas para trabajar el tema de equidad desde la escuela y la familia, así como de medidas activas desde las instituciones gubernamentales para construir una cultura de no violencia en el Estado.
- b) Seguimiento: Se manifiestan dudas con respecto a cómo puede darse seguimiento a los contenidos del curso y a lograr que lo propuesto pueda concretarse y llevarse a cabo. Asimismo se destaca la misma duda con relación a los instrumentos de que el Estado dispone para llevar a cabo las acciones de seguimiento, por ejemplo, mediante la generación de estadísticas que puedan dar cuenta de la disminución real de los problemas de discriminación y de violencia contra las mujeres.

## Encuesta de satisfacción

La actividad final consistió en la aplicación de la encuesta de satisfacción (Anexo 2), cuyos resultados se presentan a continuación. Se recopilan aquí los resultados globales, lo cual suma las respuestas de las y los participantes en los 17 cursos, en ambas sedes:

Edad: Se capacitaron funcionarias y funcionarios públicos cuyo promedio de edad fue de 37.1 años, siendo 28 años la menor edad indicada y 56 la mayor edad que fue indicada.

Sexo: La encuesta de satisfacción fue respondida por mujeres y hombres en una proporción de 53.7% y 46.3%, respectivamente. Cabe mencionar que mientras el número de asistentes conserva la proporción igualitaria 50% y 50%, la encuesta



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

de satisfacción se aplicó al final del curso y la variación puede deberse a que algunas personas salieron antes de que se realizara la actividad.

Nivel de escolaridad: El perfil de escolaridad de las y los asistentes se distribuyó de acuerdo con la siguiente proporción.

Secundaria completa:	7.3%	Técnica incompleta:	2.4%
Preparatoria completa:	4.9%	Licenciatura completa:	41.5%
Preparatoria incompleta:	2.4%	Maestría completa:	12.2%
Técnica completa:	12.2%	Maestría incompleta:	9.8%

El porcentaje restante (7.3%) no respondió la pregunta.

Perfil profesional: De acuerdo con las áreas de conocimiento declaradas por las y los participantes de los cursos, la distribución se compuso de la siguiente manera:

Físico-matemáticas:	2.4%	Arte-diseño:	2.4%
Económico-administrativas:	12.2%	Ciencias sociales y humanidades:	51.2%
Ciencias biomédicas y de salud:	2.4%	Otro:	22.0%

El porcentaje restante corresponde a quienes no proporcionaron respuesta (7.3%).

Tipo de dependencia: Evaluaron el curso las funcionarias y funcionarios públicos de dependencias estatales y municipales en la siguiente proporción:

Poder Ejecutivo Estatal:	46.3%
Poder Ejecutivo Municipal:	41.5%
Poder Judicial Municipal:	2.4%
Otro:	2.4%

El porcentaje restante (7.3%) corresponde a quienes no proporcionaron respuesta.

Nivel de mando: En cuanto al nivel de mando declarado por las y los asistentes, éste se distribuyó de la siguiente manera:

Superior:	4.9%
Medio:	36.6%
Operativo:	39.0%

En este ítem se observó que un gran porcentaje (19.5%) no respondió la pregunta.

Convocatoria y condiciones logísticas: Se muestran aquí los porcentajes de respuesta afirmativa o negativa a cada ítem de este tema:



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

Ítem	Sí	No
La convocatoria se conoció con anticipación	92.7%	7.3%
Los contenidos desarrollados en la actividad correspondieron con la información de la convocatoria.	95.1 %	4.9%
El horario de la actividad fue adecuado	97.6%	2.4%
La organización y coordinación de la actividad fueron adecuadas	97.6%	2.4%
Las instalaciones para el desarrollo de la actividad fueron adecuadas	95.1%	4.9%
Los materiales y recursos didácticos fueron adecuados para el desarrollo de los temas	97.6%	2.4%
El lugar destinado para la capacitación fue el indicado para la actividad	100%	0%

Calidad de las metodologías: Las respuestas proporcionadas para cada ítem se distribuyeron de la siguiente manera:

Ítem	Sí	No
Al inicio de la actividad se presentaron los objetivos, programa y horario	80.5%	19.5%
Los objetivos de la actividad fueron claros	90.2%	9.8%
Los temas expuestos se ajustaron a los objetivos de la actividad	90.2%	9.8%
Las técnicas instruccionales empleadas fueron pertinentes para el desarrollo de los temas	87.8 %	12.2%
Los materiales y recursos didácticos facilitaron la comprensión de los contenidos	95.1%	4.9%
Durante la actividad hubo momentos de síntesis y reforzamiento del aprendizaje	90.2%	9.8%
Los contenidos de la actividad respondieron a sus expectativas	92.6%	7.4%

Calidad de facilitadoras(es) y/o ponentes:

Ítem	Sí	No
Demostraron dominio de los contenidos	92.7%	7.3%
Transmitieron la información con un lenguaje claro y sencillo	97.6%	2.4%
Abordaron los contenidos con la profundidad requerida	85.4%	14.6%
Mostraron dominio de las técnicas instruccionales empleadas	95.1%	4.9%
Se propició el intercambio de ideas y la participación grupal	100%	0%
Se motivó al grupo para continuar su formación en el tema	95.1%	4.9%
El desempeño de la facilitadora/or y/o ponente fue bueno	95.1%	4.9%



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## Observaciones y comentarios:

La gran mayoría de los cuestionarios recibidos no contiene observaciones. A continuación se transcriben los comentarios hechos, independientemente de la sede donde se realizaron los cursos:

*Me parecieron interesantes e innovadoras aunque un poco fuera de foco y no centralizadas en la postura real mexicana, ya que se trata de imitar una tendencia de globalización sin tomar en cuenta la problemática regional que debería ser la base para la creación de una política pública incluyente.*

*Muy buen curso en temas y desarrollo.*

*Muy interesante, amena. Qué importante hacer este tipo de cursos.*

*El receso fue muy tarde y hay diferencia entre el desempeño de los facilitadores. Uno bien otro mal.*

*Faltó receso con desayuno.*

*Las diapositivas están muy cargadas de información, sugiero que se manejen más esquemas e imágenes.*

*La psicóloga se mostró con más conocimiento sobre el tema e hizo más amena la clase.*

*Como parte del protocolo está determinado un tipo de silla para horarios extendidos y no cumple la sala con la necesidad.*

*Felicitar a los exponentes ya que estos temas son de interés para cada Municipio.*

*Se les pide por favor solo si es posible, se nos proporcione un manual para estudiar.*

*Un poco más en el volumen de voz*

*Dar a conocer estos temas a los primeros mandos*

*Elaborar manual de actuación y de conocimiento para cada Municipio.*



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## 10. Recomendaciones y sugerencias sobre aspectos técnicos y de organización

En general se considera que fueron pocos los incidentes que obstaculizaron la óptima realización de los cursos. Sin embargo, las siguientes sugerencias habrán de tomarse en cuenta para la futura realización de cursos con características semejantes.

- Contar con acceso a internet. En ambas sedes las y los participantes no pudieron acceder a materiales y sitios que se sugirieron como referencia.
- Contar con por lo menos una computadora por cada cinco participantes, ya que esto facilita la realización de ejercicios y la solución de casos de estudio en equipo, en donde se requiere tener acceso a los archivos que contienen la legislación.
- Evitar el uso del Aula Magna de la Universidad La Concordia para cursos con características semejantes o solicitar que se incluyan mesas para trabajo o mesabancos.
- En cuanto a organización, la sugerencia es marcar desde un inicio las reglas en el uso del tiempo y respetarlas.

## 11. Evidencias.

Se presenta en anexos la evidencia de elaboración de los siguientes productos:

- Listas de asistencia a los 17 cursos de actualización sobre el marco legislativo en materia de género en el Estado de Aguascalientes.
- Registro fotográfico de las capacitaciones impartidas: Anexo 5.
- Constancias entregadas a las y los participantes (muestra): Anexo 6.
- Selección de evaluaciones representativas: Anexo 3.

## 12. Productos que se hayan derivado del proceso de formación, y que hayan sido elaborados por los participantes.

Atendiendo al objetivo de desarrollar la competencia, por parte de las y los participantes, de proponer acciones en favor de la igualdad sustantiva, la última parte de la capacitación estuvo dirigida a la generación de propuestas sobre líneas de acción que alimenten el Programa de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres en el Estado de Aguascalientes.



Instituto  
AGUASCALENTENSE  
DE LAS MUJERES



PROGRESO  
para  
todos  
GOBIERNO DE AGUASCALENTES



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

De este modo y para cada eje del Programa, se presentaron diversas propuestas. En este apartado se presentan las más relevantes como producto derivado del proceso de formación, y se proporciona en el Anexo 4 una muestra de la evidencia correspondiente a dicha actividad, consistente en formatos de vaciado de líneas de acción para cada eje del programa.

#### a) Participación económica y social.

- Fomentar la inclusión de la mujer a la vida laboral del Estado de manera equitativa, incrementando el empleo formal de mujeres en un 15% con base en la estadística publicada por el IMSS.
- Asegurar la contratación de al menos un 25% de mujeres en puestos de alto nivel en el gobierno y las empresas, estableciendo los mecanismos de vigilancia.
- Generar la cultura y programas que permitan a la mujer en el Estado realizar la certificación de competencias que le faciliten el ascenso de posiciones en la organización gubernamental, empresarial y política.
- Generar programas de cultura de la legalidad en todos los niveles de educación, centrados en los derechos de las mujeres.
- Incrementar el número de fondos y financiamiento para la atención de las mujeres y para organizaciones y grupos mayoritariamente constituidos por mujeres.
- Llevar al cabildo de los municipios la inclusión de la perspectiva de género a fin de implementar la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

#### b) Justicia y tutela al derecho a la igualdad.

- Crear un albergue permanente y confidencial que reciba a las mujeres y sus hijas e hijos menores de edad para su atención, protección y acompañamiento en el proceso judicial.
- Eficientar la justicia a través de programas de prevención social y familiar, crear espacios adecuados para los usuarios del servicio y mejorar las condiciones laborales.
- Garantizar la inclusión de mujeres dentro de la impartición de justicia a todos los niveles.
- Replantear los trámites y el proceso para extender la orden de protección de manera más ágil y sin revictimizar y por más de 72 horas.
- Dotar a todas las instituciones de asistencia jurídica de equipos multidisciplinarios que atienden a mujeres víctimas de violencia.
- Modificar la legislación penal, civil y familiar para incluir la perspectiva de género, la equidad y la igualdad.



Instituto  
AGUASCALENTESE  
DE LAS MUJERES



PROGRESO  
para  
todos  
GOBIERNO DE AGUASCALENTESES



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

- Ponderar a la víctima en el proceso judicial, cuidando su integridad psicológica y física.
- Sensibilizar con cursos-talleres a las y los servidores públicos para humanizarlos en su trato y atención a las víctimas.
- Promover la creación de bitácoras de incidencias en el maltrato a mujeres con fin de dar seguimiento en los diferentes grupos operativos de seguridad pública.
- Ampliación de horarios en centros de atención a mujeres violentadas e implementaciones de talleres en colonias para la capacitación y concientización de las mujeres.
- Concientizar a las personas encargadas de hacer cumplir la ley en todos los niveles.
- Crear más centros de atención y programas enfocados a la prevención de actos de discriminación y violencia contra las mujeres.

#### c) Salud

- Incluir en los servicios de salud pública la atención a problemas psicológicos y no solo de patologías físicas.
- Crear una cartilla de salud mental, que esté incluida en la cartilla de atención a la salud física, de tal manera que sea obligatorio atender aspectos psicosociales al igual que detener la enfermedad.
- Aumento de presupuesto para profesionistas que atiendan mujeres, de manera que se garantice un servicio de calidad y rápida atención.
- Crear una comisión que regule, observe y vigile a profundidad la coordinación entre instituciones que trabajen en salud a mujeres, de tal manera que se unifiquen los criterios y se de seguimiento al mismo.
- A manera de prevención en la población infantil, instaurar que el servicio social (que es obligatorio en escuelas) integre una capacitación y talleres vivenciales sobre género, equidad de género, violencia, salud, autocuidado, etc.
- Integrar tanto a hombres como a mujeres, no segregar para un mejor resultado e impacto en salud, tanto física como emocional.
- Sensibilizar al personal que labora en centros de salud en materia de perspectiva de género.

#### d) Educación

- Sensibilizar en género a nivel universitario, sobre todo en carreras como predominancia de género masculino.



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

- Capacitar a docentes para reproducir la capacitación y sensibilización en equidad de género.
- Crear una certificación en equidad de género.
- Sensibilizar a las familias en cuanto a la igualdad de oportunidades y el acceso de las mujeres a la educación.
- Definir las capacitaciones en términos de su alcance por niveles educativos. En nivel primaria trabajar equidad de género; en secundaria diversidad, roles y género; en bachillerato transversalidad de equidad y perspectiva de género.
- Informar, concientizar y aprovechar los apoyos que dan a madres jóvenes para que sigan estudiando.
- Realizar campañas de difusión de los programas y apoyos de las distintas instituciones.

#### e) Participación política y social

- Analizar y aprobar los presupuestos desde una perspectiva de género.
- Incluir la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos.
- Especificar el gasto etiquetado en presupuestos con perspectiva de género, de una manera que evite ambigüedades.
- Establecer sanciones económicas a las instituciones y partidos políticos que no respeten las cuotas de género.
- Que las fórmulas electorales de los partidos políticos sean hombre y mujer, garantizando la participación democrática en la vida política.
- Analizar la legislación de otros países con mayores avances en perspectiva de género y compara la legislación estatal a la luz de tales disposiciones.
- Condicionar las partidas presupuestales de los partidos políticos a la inclusión equitativa de hombres y mujeres en sus candidaturas y puestos de elección popular en un mínimo de 50%.
- Incentivar en el entorno escolar debates de política y temas sociales para generar la cultura de participación social.

#### f) Corresponsabilidad

- Que desde el Congreso del Estado se hagan modificaciones para otorgar los mismos derechos y obligaciones tanto a padres como a madres.
- Que en el ámbito escolar se obligue a padres y madres de familia a tomar un taller de corresponsabilidad elaborado por el IAM.
- Incluir a padres y madres en actividades escolares extraescolares. Celebrar el día del padre.



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

- Que el Gobierno del Estado organice actividades familiares más constantes, así como crear centros de diversión y culturales que incluyan a todas las familias.
- Fomentar en la ciudadanía la participación igualitaria en las tareas del hogar y la familia.
- Concientizar por medio de campañas, conferencias, etc., que las decisiones y responsabilidades de mujeres y hombres sean por igual.

#### g) Innovación y conocimiento

- Legislar sobre evaluación centrada en habilidades y aptitudes, eliminando el enfoque en género-edad, permitiendo oportunidades a ambos, sin discriminación.
- Creación de programas en los que se impulse a las mujeres que realicen investigaciones.
- Crear proyectos de acceso al conocimiento para mujeres, a fin de concientizar, incorporando al sector empresarial.
- Establecer una colaboración entre autoridades e instituciones para la presentación a la ciudadanía de investigaciones realizadas por mujeres.
- Crear fundaciones para la promoción del acceso a la mujer a la ciencia y la tecnología.

#### h) Atención a la diversidad e inclusión social

- Que se incluya desde la educación inicial en los libros de texto la información necesaria acerca de la diversidad y la inclusión social con el fin de educar en la inclusión y respeto a todas las formas de vida.
- Promover a través de Comunicación Social de Gobierno del Estado y mediante spots de radio y televisión la utilización del lenguaje inclusivo.
- Que el Gobierno a través de los programas de atención a padres de familia, les proporcionen información y materiales sobre diversidad, instruyéndolos sobre cómo utilizarlos en la familia.
- Favorecer programas de inclusión a grupos vulnerables de mujeres:
  - Reclusas: Programa donde se incentive a las empresas contratar a mujeres ex reclusas y se faciliten trámites de documentos oficiales y personales. Asimismo, realizar acuerdos con universidades para que puedan cursar una carrera profesional y no que solamente reciban capacitación para el trabajo en reclusión.
  - Adultas mayores: Programa de capacitación para el trabajo y de apoyo donde se otorguen recursos económicos para iniciar un negocio.
  - Niñas: Que se incluyan en el programa escolar temas de perspectiva de género y salud.



Instituto  
AGUASCALENTENSE  
DE LAS MUJERES



PROGRESO  
para  
todos  
GOBIERNO DE AGUASCALIENTES



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

- Mujeres en condición de pobreza: Crear un observatorio de seguimiento a beneficiarios y beneficiarias de programas federales (“Oportunidades”) para garantizar que el apoyo no sea capitalizado solo por los hombres.
- Homosexuales: Campaña de difusión social con temas de no discriminación de la homosexualidad, dirigida sobre todo a escuelas y empresas públicas y privada.
- Crear base de datos de mujeres en condición de vulnerabilidad que solicitan ayuda a las distintas instituciones.

En conclusión, el curso de actualización del marco legislativo en materia de género en el Estado de Aguascalientes proveyó de las bases necesarias para promover procesos de reflexión, así como para generar propuestas concretas por parte de las y los asistentes sobre las formas de operacionalizar y facilitar el cumplimiento de la Ley desde sus propios ámbitos de trabajo tanto a nivel estatal como municipal. No obstante, como producto de dicho proceso reflexivo se destacó la necesidad de que el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes es una condición necesaria, pero no suficiente, en la construcción de una cultura de igualdad entre mujeres y hombres así como en la erradicación de todas las prácticas discriminatorias entre las personas.

Se favoreció así, bajo un ambiente de pluralidad y participación en condiciones de igualdad, el cumplimiento de los objetivos y las competencias necesarias indicados en el programa del curso. No obstante, se reconoce que ello representa apenas un punto de partida y que deben extenderse estos procesos de capacitación a todas las áreas de la administración pública. Se espera que con los materiales facilitados y los procesos reflexivos promovidos, las y los funcionarios que asistieron a este curso estén en condiciones de reproducir los contenidos en sus áreas de trabajo, pero sobre todo de alentar también en sus ámbitos familiares y sociales la construcción de las prácticas culturales necesarias en favor de la igualdad entre todas las personas.



GOBIERNO FEDERAL

*El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa*

# ANEXO 1

## CARTA DESCRIPTIVA Y PROGRAMA DE CAPACITACIÓN



Instituto  
**AGUASCALENTENSE  
DE LAS MUJERES**



**PROGRESO  
para  
todos**  
GOBIERNO DE AGUASCALIENTES



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## **Meta 3: Impartir 17 cursos de capacitación a las dependencias estatales y municipales, sobre actualización del marco legislativo en materia de género en el Estado de Aguascalientes**

Programa de capacitación

### **1. Descripción general**

El curso está diseñado para capacitar a las y los funcionarios públicos de las dependencias que conforman el Sistema Estatal para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, así como a las y los funcionarios públicos de los once Municipios del Estado, en materia de actualización del marco legislativo en materia de género.

La capacitación cubre los decretos 190 y 191 del 14 de marzo de 2012 que dan origen, respectivamente, a la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Aguascalientes, y la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes. Asimismo, se cubre el marco normativo internacional y la legislación estatal y municipal en materia de igualdad de género y no discriminación.

El alcance de la capacitación es que las y los participantes estén en condiciones de reproducir su contenido al interior de sus propias dependencias y entidades, dando cumplimiento a lo dispuesto por dicha legislación.

### **2. Competencias a desarrollar**

Las competencias están orientadas en lo general a mejorar la función de las y los participantes en sus respectivas áreas de trabajo.

#### Competencias específicas:

1. Proponer acciones afirmativas en favor de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el ámbito de competencia de sus respectivas instituciones.
2. Proponer acciones para prevenir la discriminación, así como medidas compensatorias que promuevan la igualdad entre las personas en sus respectivas instituciones.
3. Proponer modificaciones y actualizaciones a reglamentos de trabajo, códigos y bandos municipales, orientados a prevenir la discriminación.



Instituto  
AGUASCALENTENSE  
DE LAS MUJERES



PROGRESO  
para  
todos  
GOBIERNO DE AGUASCALENTES



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

4. Asesorar a la ciudadanía en torno al ejercicio del derecho a la igualdad y la no discriminación.
5. Aplicar el marco legal y normativo en el ámbito de sus propias responsabilidades y funciones.
6. Vigilar el cumplimiento de la Ley en sus respectivos ámbitos laborales.
7. Capacitar y proporcionar información a otras personas acerca del marco legal en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.
8. Mejorar los procesos y protocolos de atención a usuarios y usuarias en el ámbito de competencia de sus respectivas dependencias.

#### Competencias genéricas:

1. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista
2. Capacidad de diálogo
3. Análisis de casos
4. Solución de problemas

#### Actitudes a promover:

1. Legalidad
2. Afán de servicio
3. Equidad en el trato a los demás
4. Tolerancia

#### Ámbitos de aplicación de las competencias.

Corresponden a las respectivas áreas de trabajo de las y los participantes, pudiendo ser extensivas a otras áreas por medio de los procesos de capacitación subsecuente que pudieran llegar a implementarse.

### **3. Actividades de aprendizaje**

1. Grupos de discusión: Se formarán grupos de discusión que identifiquen y describan conductas discriminatorias en los ámbitos de trabajo bajo el marco de observación que la Ley proporciona. Los grupos contextualizarán y problematizarán los fenómenos observados, lo que derivará en propuestas de acción concretas que expondrán ante el resto del grupo.
2. Análisis de casos: Se proporcionarán textos para analizar e identificar conductas discriminatorias y de desigualdad de género, así como su solución por medio de acciones afirmativas y/o medidas compensatorias.



Instituto  
**AGUASCALENTENSE  
DE LAS MUJERES**



**PROGRESO  
para  
todos**  
GOBIERNO DE AGUASCALIENTES



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

3. **Ejercicios:** Se elaborarán ejercicios de redacción de documentos oficiales mediante los que se fundamente jurídicamente la solicitud de modificación de leyes y reglamentos, así como de acciones de vigilancia, canalizaciones, sanciones, recursos, etc., dependiendo de la dependencia o entidad de las y los participantes y su competencia jurídica para hacer tales solicitudes. En tales ejercicios se procurará el uso del lenguaje con perspectiva de género.
4. **Metacognición:** Las y los participantes realizarán una reflexión de lo aprendido en el curso a la luz de los resultados de la evaluación diagnóstica aplicada al inicio.

#### 4. Contenido temático

1. Antecedentes (2 horas)
  - 1.1 Marco normativo internacional
    - 1.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos
    - 1.1.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
    - 1.1.3 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres
    - 1.1.4 Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing)
    - 1.1.5 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)
    - 1.1.6 Objetivos de Desarrollo del Milenio
  - 1.2 Marco normativo nacional en materia de género y no discriminación.
    - 1.2.1 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
    - 1.2.2 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
    - 1.2.3 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
    - 1.2.4 Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012
  - 1.3 Legislación estatal
    - 1.3.1 Constitución Política del Estado de Aguascalientes
    - 1.3.2 Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes y su Reglamento
    - 1.3.3 Ley para la Protección de la Niñez y la Adolescencia del Estado de Aguascalientes
    - 1.3.4 Ley para la Protección Especial de los Adultos Mayores del Estado de Aguascalientes
    - 1.3.5 Ley de Atención y Protección a la Víctima y al Ofendido para el Estado de Aguascalientes
    - 1.3.6 Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

- 1.3.7 Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados
- 1.3.8 Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos
- 1.4 Legislación municipal
  - 1.4.1 Código Municipal de Aguascalientes
  - 1.4.2 Código de Ética para la Administración Pública del Municipio Libre de Aguascalientes
2. Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Aguascalientes (3 horas)
  - 2.1 Conceptos fundamentales
  - 2.2 Conductas discriminatorias
  - 2.3 Ámbitos de aplicación
  - 2.4 Medidas para prevenir la discriminación
  - 2.5 Procedimiento de quejas y denuncias
3. Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes (3 horas)
  - 3.1 Conceptos fundamentales
  - 3.2 Competencias y coordinación interinstitucional
  - 3.3 Políticas públicas en materia de igualdad
  - 3.4 Observancia de la Ley

## 5. Recursos bibliográficos

1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW. 3ª Ed. México. Secretaría de Relaciones Exteriores-UNIFEM-PNUD (2006).
2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará y su Estatuto de Mecanismo y Seguimiento. México. Secretaría de Relaciones Exteriores-UNIFEM-PNUD (2008).
3. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing. Organización de las Naciones Unidas (1995).
4. Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados. Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, 5 de marzo de 2012.



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

5. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes. Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, 5 de marzo de 2012.
6. Ley de Atención y Protección a la Víctima y al Ofendido para el Estado de Aguascalientes. Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, 20 de abril de 2009.
7. Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos. Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, 5 de marzo de 2012.
8. Ley para la Protección Especial de los Adultos Mayores del Estado de Aguascalientes. Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, 14 de mayo de 2009.
9. Ley para la Protección de la Niñez y la Adolescencia del Estado de Aguascalientes. Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, 5 de marzo de 2012.
10. Código Municipal de Aguascalientes. Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, 4 de abril de 2012.
11. Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes. Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, 15 de noviembre de 2010.



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## 6. Desarrollo y calendarización

<p>1. NOMBRE Y NUMERO DE LA UNIDAD:</p> <p><b>1. ANTECEDENTES</b></p>	<p>2. COMPETENCIAS POR UNIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Asesorar a la ciudadanía en torno al ejercicio del derecho a la igualdad y la no discriminación.</li> </ul> <p>3. HORAS TOTALES POR UNIDAD: <b>2 HORAS</b></p>	
<p>A) CONTENIDO TEMÁTICO</p>	<p>B) ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</p>	<p>C) EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO</p>
<p>3.5 Marco normativo internacional 3.6 Marco normativo nacional en materia de género y no discriminación. 3.7 Legislación estatal 3.8 Legislación municipal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación diagnóstica y reflexión sobre las respuestas proporcionadas.</li> <li>Dos ejercicios en equipo.</li> <li>Presentación oral de la solución de los ejercicios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultado de evaluación diagnóstica.</li> <li>Solución del caso práctico en portafolio de evidencias.</li> </ul>

  

<p>1. NOMBRE Y NUMERO DE LA UNIDAD:</p> <p><b>2. LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES</b></p>	<p>2. COMPETENCIAS POR UNIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Proponer acciones para prevenir la discriminación, así como medidas compensatorias que promuevan la igualdad entre las personas en sus respectivas instituciones.</li> <li>Proponer modificaciones y actualizaciones a reglamentos de trabajo, códigos y bandos municipales, orientados a prevenir la discriminación.</li> <li>Vigilar el cumplimiento de la Ley en sus respectivos ámbitos laborales.</li> </ul> <p>3. HORAS TOTALES POR UNIDAD: <b>3 HORAS</b></p>	
<p>A) CONTENIDO TEMÁTICO</p>	<p>B) ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</p>	<p>C) EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO</p>
<p>2.1 Conceptos fundamentales 2.2 Conductas discriminatorias 2.3 Ámbitos de aplicación 2.4 Medidas para prevenir la discriminación 2.5 Procedimiento de quejas y denuncias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Discusión grupal</li> <li>Solución de dos casos prácticos, en equipo</li> <li>Presentación oral de conclusiones de los casos prácticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solución de los casos prácticos en portafolio de evidencias.</li> <li>Compendio de acciones afirmativas propuestas.</li> </ul>



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

<p>1. NOMBRE Y NUMERO DE LA UNIDAD:</p> <p><b>3. LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES.</b></p>	<p>2. COMPETENCIAS POR UNIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponer acciones afirmativas en favor de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el ámbito de competencia de sus respectivas instituciones.</li> <li>• Capacitar y proporcionar información a otras personas acerca del marco legal en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.</li> <li>• Aplicar el marco legal y normativo en el ámbito de sus propias responsabilidades y funciones.</li> <li>• Mejorar los procesos y protocolos de atención a usuarios y usuarias en ámbito de competencia de sus respectivas dependencias.</li> </ul> <p>3. HORAS TOTALES POR UNIDAD: <b>3 HORAS</b></p>	
<p>A) CONTENIDO TEMÁTICO</p>	<p>B) ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</p>	<p>C) EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO</p>
<p>3.1 Conceptos fundamentales 3.2 Competencias y coordinación interinstitucional 3.3 Políticas públicas en materia de igualdad 3.4 Observancia de la Ley</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discusión grupal</li> <li>• Solución de un caso práctico</li> <li>• Propuesta de líneas de acción en materia de igualdad.</li> <li>• Reflexión final</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solución de los casos prácticos en portafolio de evidencias.</li> <li>• Compendio de acciones afirmativas propuestas.</li> <li>• Reflexión final en portafolio de evidencias.</li> </ul>



**GOBIERNO FEDERAL**

*El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa*

# **ANEXO 2**

## **EVALUACIONES Y ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE REALIZADAS**



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES

### Evaluación diagnóstica sobre igualdad

Hombre

Mujer

1. Género es:
  - Una imposición y/o una moda
  - Algo que no entiendo bien
  - Algo importante para promover la equidad
  - No sé
2. ¿Qué piensa de la afirmación “las mujeres tienen que cumplir con su rol tradicional de madre y cuidadora del hogar porque es su función natural”?
  - Totalmente de acuerdo
  - Un poco de acuerdo
  - En desacuerdo
  - No sabe / no contesta
3. ¿Qué piensa de la afirmación “los hombres son más fuertes, aventureros, valientes y no deben llorar, mientras que las mujeres son más sensibles, románticas y lloronas”?
  - Totalmente de acuerdo
  - Un poco de acuerdo
  - En desacuerdo
  - No sabe / no contesta
4. ¿Qué piensa de la afirmación “no está bien que una mujer gane más que un hombre, sobre todo si es su marido”?
  - Totalmente de acuerdo
  - Un poco de acuerdo
  - En desacuerdo
  - No sabe / no contesta
5. ¿Conoce cuál es la política de género en el Gobierno del Estado?
  - Totalmente
  - Un poco
  - No
  - No sabe / no contesta
6. ¿Opina que género tiene implicaciones en y con el trabajo que desempeña cada persona de la organización?
  - Totalmente de acuerdo
  - Un poco
  - En desacuerdo
  - No sabe / no contesta
7. En su área de trabajo, ¿están incorporadas las cuestiones de género?
  - En desacuerdo
  - Un poco
  - Totalmente de acuerdo
  - No sabe / no contesta
8. ¿Cuál es su interés por las cuestiones de género?
  - Ninguno
  - Un poco
  - Mucho
  - No sabe / no contesta
9. ¿Qué grado de interés cree que tiene en general el resto del personal de su dependencia por las cuestiones de género?
  - Ninguno
  - Un poco
  - Mucho
  - No sabe / no contesta
10. ¿Qué piensa de la afirmación “las personas que trabajan género son feministas, lesbianas u homosexuales”?
  - Totalmente de acuerdo
  - Hay muy pocas excepciones
  - En desacuerdo
  - No sabe / no contesta



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Ejercicio #1: Jugando con los estereotipos

“¡El último, *vieja!*”, “¡Mariquita sin calzones!”, “¡No seas indio!”, “¿Qué te pasa? ¡Yo no soy indio, topil, *patarrajada* e ignorante como tú!”, “¡Ya estas chocheando!”, “¡No seas niño!”, “¡No seas infantil!”, “¡Los hombres no lloran... agarre piedras!”, “¡No hagas eso, es sólo para mujeres!”, “¡Atiende a tu hermano!”, “¡Qué naco!”, “¡Te fuiste como chacha... sin despedirte siquiera!”, “¡Mírate, estás hecho un cerdo!”...

Éstas son sólo algunas expresiones de la muy lamentablemente larga lista que utilizamos para referirnos a otros y otras. Por lo general, las empleamos con el ánimo de insultar, limitar, competir, censurar o buscar un cambio de comportamiento. Son parte de esa cultura que refleja nuestra cotidianidad discriminadora, en la que fuimos muchas y muchos educados y en la que seguimos educando.

Es muy probable que las usemos de manera automática, casi irreflexiva. Muchos de nosotros y nosotras crecimos con esas expresiones en nuestra casa, escuela, colonia, ciudad o trabajo, tal vez en muchos sitios de manera simultánea.

(Tomado de Emilio Álvarez Icaza, *Una Mirada al Horizonte*, 2012)

- a) ¿Cuántas frases, dichos y refranes discriminatorios podemos recordar? Indica tantos como te sea posible.
- b) ¿Qué tan frecuente es el uso de frases como esta en la vida cotidiana? ¿en las oficinas de gobierno?
- c) Si las pautas discriminatorias están imbuidas en la cultura, ¿cómo favorecer un cambio hacia una cultura de no discriminación? ¿Qué se puede hacer desde el Estado? ¿Qué desde la familia? ¿Qué desde los centros de trabajo?



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

# ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES

## Ejercicio #2: Lenguaje con perspectiva de género

La siguiente imagen corresponde a una boleta de infracción del Estado de Puebla:

**SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA Y TRÁNSITO MUNICIPAL**  
**BOLETA DE INFRACCIÓN**  
**Tesorería Municipal**

CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 104 INCISO H) DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE PUEBLA; 199 FRACCIÓN VIII Y 166 FRACCIÓN IV DE LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL; 258, 259 FRACCIONES VI, X, XII, 260, 358, 370, 371 Y 372 DEL CÓDIGO REGLAMENTARIO PARA EL MUNICIPIO DE PUEBLA SE EXPIDE LA SIGUIENTE BOLETA DE INFRACCIÓN.

NOMBRE DEL INFRACTOR <i>Javier Benedito Camacho Martínez</i>		DÍA <i>10</i>	MES <i>07</i>	AÑO <i>09</i>	HORA <i>09:30</i>
DOMICILIO _____		LUGAR DE INFRACCIÓN <i>7 Nte y Blvd. Nte</i>			
TIPO DE LICENCIA <input type="radio"/> APRENDIZ <input type="radio"/> CHOFER <input type="radio"/> AUTOMOVILISTA <input type="radio"/> CHOFER DE SERV. PUB. <input type="radio"/> MOTOCICLISTA <input type="radio"/> CHOFER DE SERV. PUB. FED.		MOTIVO DE LA INFRACCIÓN <i>Falta de casco</i> <i>Falta de licencia</i> <i>Falta de placa</i>			
MARCA DEL VEHÍCULO <i>Honda</i>	MODELO <i>07</i>	COLOR <i>Blas</i>	USO <i>SIN PLACA</i>	No. DE PLACA <i>Parti</i>	
NOMBRE, NÚMERO Y FIRMA DEL AGENTE <i>Noé Montemayor</i>		UNIDAD <i>7044</i>			
DOCUMENTO DE GARANTÍA <i>Uchilo</i>		SELLO OFICIAL DE GUARDIA <i>Inmat. 0 #005112</i>		FIRMA DE RECIBIDO <i>[Firma]</i>	

VIOLACIÓN (ES) AL (LOS) ARTÍCULO (S) DEL CAPÍTULO 10 DENOMINADO "SEGURIDAD VIAL Y TRÁNSITO MUNICIPAL" DEL CÓDIGO REGLAMENTARIO PARA EL MUNICIPIO DE PUEBLA.

ART. *304 VIII* ART.  
ART. *273* ART.  
ART. *267* ART.  
DÍAS DE SALARIO

Pago de Infracciones: Priv. 21 y Sur 2317 esq. 25 Poniente Col. Los Angeles (Centro de Abastec. y Riego Ciudadana "CAR")  
El infractor que pague la multa dentro de los 5 días naturales siguientes a la fecha de la infracción, se beneficiará con una reducción del cincuenta por ciento, en tanto que si el pago lo realiza después de los 5 días naturales, se reduce de 10 la reducción, hasta del cincuenta por ciento. En caso de no realizar el pago en el plazo de 20 días naturales, la presente boleta se turnará a la autoridad fiscal municipal para su cobro de conformidad con los artículos 361, 361 y 369 del Código Reglamentario para el Municipio de Puebla.

- a) Identifica el uso de lenguaje sexista en la boleta.
- b) Propón una redacción con perspectiva de género.
- c) ¿Qué documentos en tu área de trabajo consideras que deben ser revisados para incluir la perspectiva de género en el lenguaje con que están formulados?



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Estudio de caso #1

“Rebeca Benítez, Oficial del Área de Compras, era una mujer joven con carrera universitaria y dos maestrías, divorciada de su esposo desde hacía 3 años y sin responsabilidad familiar más allá de ella misma. Rebeca era una mujer muy hermosa, sensual y alegre. Entró a trabajar al Gobierno del Estado hace 1 año, y la relación con sus compañeros era cordial y agradable, menos con uno de ellos: Javier. Javier comenzó a invitarla a salir fuera del horario de trabajo, a dejarle notas en su despacho, a regalarle piropos –una costumbre habitual en el país- o a prolongar reuniones de trabajo hasta última hora de la tarde, etc. Ella empezó a sentirse incómoda y al principio no respondió a sus invitaciones, pero a medida que el tiempo pasaba la presión fue mayor y habló con el responsable de Recursos Humanos. El Oficial de ésta área consideró que siendo ella una mujer joven y divorciada y él un hombre también soltero no había caso, e invitó a Rebeca a que ella misma le expusiera las razones de su rechazo sin mayores líos. Rebeca Benítez estaba saliendo del Gobierno y buscando otro trabajo tres meses después.” (Tomado de: *Diagnóstico Institucional en Género*, PNUD, p. 153)

### Preguntas de aplicación y reflexión:

1. De acuerdo con la legislación vigente, ¿el caso que se describe es de acoso o de hostigamiento sexual? ¿Por qué?
2. Ubica en la legislación estatal y municipal las disposiciones que sancionan esta conducta.
3. ¿Cómo hubieras procedido en caso de ser tú el responsable de Recursos Humanos? ¿Cuál hubiera sido tu respuesta?
4. ¿Qué sanción, si la hay, debería aplicarse a Javier?
5. ¿Cómo se tratan estos casos en la dependencia donde trabajas?
6. ¿Qué mecanismos e instrumentos formales consideras que deberían existir en las dependencias del Estado para prevenir y erradicar este tipo de prácticas?

## ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Estudio de caso #2: Selección de personal

Los siguientes avisos informan sobre las vacantes para trabajar en una empresa hidrocálida:

**J.M. Romo**  
El número UNO en equipos para comercio  
**SOLICITA**

**Contador Público ó L.A.E.**

para puesto de:  
**JEFE ADMINISTRATIVO  
PLANTA JESÚS MARÍA  
Sexo masculino.  
Edad máxima de 35 años**

**Requisitos indispensables:**  
\*Experiencia mínima de 5 años como administrador.  
\*Excelente presentación.  
\*Experiencia indispensable en manejo de personal.  
\*Inglés (de preferencia).  
\*Disponibilidad inmediata.  
\*Actitud de Servicio, Honestidad, Disposición.  
\*Analítico y Proactivo.  
\*Software: Office (Word, Excel, Powerpoint, Outlook)

**Prestaciones superiores a las de ley  
Salario según aptitudes**  
\*Favor de no enviar CV, si no cumple con todos los requisitos.

Enviar curriculum vitae a:  
rechumanos@jmromo.com  
con atención al Sr. Félix Esparza  
Depto. de Recursos Humanos

**J.M. Romo**  
El número UNO en equipos para comercio  
**SOLICITA**

**Contador Público**

**con perfil:  
Pasante o titulado  
Sexo Indistinto Edad 25-30 años**

**Requisitos indispensables:**  
\*Proactivo (a)  
\*Honrado.  
\*Historial académico  
\*Disponibilidad para viajar.  
\*1 año de experiencia en el puesto.  
\*2 cartas de recomendación de últimos empleos.  
\*Buena presentación, facilidad de palabra.  
\*Trabajo en equipo.

**Prestaciones superiores a las de ley  
Salario según aptitudes**  
\*Favor de no enviar CV  
si no cumple con todos los requisitos.

Enviar curriculum vitae a:  
rechumanos@jmromo.com  
con atención al Sr. Félix Esparza  
Depto. de Recursos Humanos

- ¿Cuántas expresiones discriminatorias puedes identificar en estos anuncios?
- ¿Qué artículo(s) del marco jurídico se viola(n) en este caso?
- ¿Podrías identificar el uso de lenguaje sexista en estos anuncios?
- ¿Qué propondrías hacer, por parte del Estado, para erradicar las prácticas como esta, sobre todo si en el sentido común se toman como “normales”?



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## **ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES**

### **Caso #3: La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

Entre otras disposiciones, el cumplimiento de la norma y su certificación está sujeto a que se cumplan los lineamientos de igualdad de género:

- Inclusión de conceptos de igualdad y combate a todas las formas de discriminación en la misión, la visión y el código de ética, reglamentos y manuales de procedimientos, catálogo de puestos.
  - Utilización de lenguaje no sexista en los mismos documentos y las comunicaciones internas y externas
  - Regulaciones para prevenir y sancionar las prácticas de discriminación.
  - La plantilla del personal deberá estar integrada con al menos 35% de personas de un mismo sexo.
  - La brecha entre el porcentaje de mujeres en la plantilla del personal y el porcentaje de mujeres en puestos directivos debe ser menor o igual a 20 puntos porcentuales. La misma brecha debe existir en el caso de hombres.
  - Anuncios de vacantes con lenguaje no sexista y libres de expresiones discriminatorias.
  - Prohibición explícita de exámenes de no gravidez y VIH como requisito de contratación.
  - Promedio de antigüedad de las mujeres en la organización mayor a 24 meses.
  - Diferencia de los promedios de salarios, bonos y horas extras de mujeres y hombres igual a cero.
  - Cuotas mínimas de ocupación para el sexo subrepresentado no menores a 25% en los cargos de mayor nivel.
1. ¿Estarías de acuerdo en que se promueva la certificación que da cuenta del cumplimiento de la norma por parte de las empresas de Aguascalientes? ¿Qué incentivos propones para lograr que las empresas adopten la norma?
  2. ¿Estarías de acuerdo en que los mismos lineamientos de igualdad de género se cumplan en cada una de las dependencias y entidades del Gobierno del Estado? ¿Qué resistencias consideras que encontraría la aplicación de dicha norma a la administración pública estatal?



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Evaluación final

1. En uno o dos párrafos, redacta tu propia reflexión sobre los contenidos del curso.

2. ¿Qué conceptos revisados durante el curso resultaron novedosos para tí?

3. Plantea dos preguntas con relación a los temas revisados en el curso.





GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

# ANEXO 3

## SELECCIÓN DE EVALUACIONES REPRESENTATIVAS



ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Evaluación diagnóstica sobre igualdad

Hombre  1 Mujer

1. Género es:

- Una imposición y/o una moda
- Algo que no entiendo bien
- Algo importante para promover la equidad 3
- No sé

2. ¿Qué piensa de la afirmación "las mujeres tienen que cumplir con su rol tradicional de madre y cuidadora del hogar porque es su función natural"?

- Totalmente de acuerdo
- Un poco de acuerdo 2
- En desacuerdo
- No sabe / no contesta

3. ¿Qué piensa de la afirmación "los hombres son más fuertes, aventureros, valientes y no deben llorar, mientras que las mujeres son más sensibles, románticas y lloronas"?

- Totalmente de acuerdo
- Un poco de acuerdo 2
- En desacuerdo
- No sabe / no contesta

4. ¿Qué piensa de la afirmación "no está bien que una mujer gane más que un hombre, sobre todo si es su marido"?

- Totalmente de acuerdo
- Un poco de acuerdo
- En desacuerdo 3
- No sabe / no contesta

5. ¿Conoce cuál es la política de género en el Gobierno del Estado?

- Totalmente
- Un poco 2
- No
- No sabe / no contesta

6. ¿Opina que género tiene implicaciones en y con el trabajo que desempeña cada persona de la organización?

- Totalmente de acuerdo
- Un poco 2
- En desacuerdo
- No sabe / no contesta

7. En su área de trabajo, ¿están incorporadas las cuestiones de género?

- En desacuerdo
- Un poco 2
- Totalmente de acuerdo
- No sabe / no contesta

8. ¿Cuál es su interés por las cuestiones de género?

- Ninguno
- Un poco 2
- Mucho
- No sabe / no contesta

9. ¿Qué grado de interés cree que tiene en general el resto del personal de su dependencia por las cuestiones de género?

- Ninguno
- Un poco 2
- Mucho
- No sabe / no contesta

10. ¿Qué piensa de la afirmación "las personas que trabajan género son feministas, lesbianas u homosexuales"?

- Totalmente de acuerdo
- Hay muy pocas excepciones
- En desacuerdo 3
- No sabe / no contesta



**ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN  
EL ESTADO DE AGUASCALIENTES**  
Evaluación diagnóstica sobre igualdad

Hombre

Mujer  2

1. Género es:

- Una imposición y/o una moda
- Algo que no entiendo bien 3
- Algo importante para promover la equidad
- No sé

2. ¿Qué piensa de la afirmación "las mujeres tienen que cumplir con su rol tradicional de madre y cuidadora del hogar porque es su función natural"?

- Totalmente de acuerdo
- Un poco de acuerdo
- En desacuerdo 3
- No sabe / no contesta

3. ¿Qué piensa de la afirmación "los hombres son más fuertes, aventureros, valientes y no deben llorar, mientras que las mujeres son más sensibles, románticas y lloronas"?

- Totalmente de acuerdo
- Un poco de acuerdo
- En desacuerdo 3
- No sabe / no contesta

4. ¿Qué piensa de la afirmación "no está bien que una mujer gane más que un hombre, sobre todo si es su marido"?

- Totalmente de acuerdo
- Un poco de acuerdo
- En desacuerdo 3
- No sabe / no contesta

5. ¿Conoce cuál es la política de género en el Gobierno del Estado?

- Totalmente
- Un poco 2
- No
- No sabe / no contesta

6. ¿Opina que género tiene implicaciones en y con el trabajo que desempeña cada persona de la organización?

- Totalmente de acuerdo
- Un poco 1
- En desacuerdo
- No sabe / no contesta

7. En su área de trabajo, ¿están incorporadas las cuestiones de género?

- En desacuerdo
- Un poco
- Totalmente de acuerdo 3
- No sabe / no contesta

8. ¿Cuál es su interés por las cuestiones de género?

- Ninguno
- Un poco 3
- Mucho
- No sabe / no contesta

9. ¿Qué grado de interés cree que tiene en general el resto del personal de su dependencia por las cuestiones de género?

- Ninguno
- Un poco 3
- Mucho
- No sabe / no contesta

10. ¿Qué piensa de la afirmación "las personas que trabajan género son feministas, lesbianas u homosexuales"?

- Totalmente de acuerdo
- Hay muy pocas excepciones
- En desacuerdo 3
- No sabe / no contesta



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Ejercicio #1: Jugando con los estereotipos

"¡El último, *vieja!*", "¡Mariquita sin calzones!", "¡No seas indio!", "¿Qué te pasa? ¡Yo no soy indio, topil, *patarrajada* e ignorante como tú!", "¡Ya estas chocheando!", "¡No seas niño!", "¡No seas infantil!", "¡Los hombres no lloran... agarre piedras!", "¡No hagas eso, es sólo para mujeres!", "¡Atiende a tu hermano!", "¡Qué naco!", "¡Te fuiste como chacha... sin despedirte siquiera!", "¡Mírate, estás hecho un cerdo!"...

Éstas son sólo algunas expresiones de la muy lamentablemente larga lista que utilizamos para referirnos a otros y otras. Por lo general, las empleamos con el ánimo de insultar, limitar, competir, censurar o buscar un cambio de comportamiento. Son parte de esa cultura que refleja nuestra cotidianidad discriminadora, en la que fuimos muchas y muchos educados y en la que seguimos educando.

Es muy probable que las usemos de manera automática, casi irreflexiva. Muchos de nosotros y nosotras crecimos con esas expresiones en nuestra casa, escuela, colonia, ciudad o trabajo, tal vez en muchos sitios de manera simultánea. (Tomado de Emilio Álvarez Icaza, *Una Mirada al Horizonte*, 2012)

- a) ¿Cuántas frases, dichos y refranes discriminatorios podemos recordar? Indica tantos como te sea posible.  
*Mujer que estudia y sabe latin, no tiene buen fin. En tiempo de guerra cualquier hoyo es trincheras.*
- b) ¿Qué tan frecuente es el uso de frases como esta en la vida cotidiana? ¿en las oficinas de gobierno?  
*A diario*
- c) Si las pautas discriminatorias están imbuidas en la cultura, ¿cómo favorecer un cambio hacia una cultura de no discriminación? ¿Qué se puede hacer desde el Estado? ¿Qué desde la familia? ¿Qué desde los centros de trabajo?  
*Concientzarnos y sensibilizar a la sociedad empezandō en cada familia (para ider) de la violencia que generamos en contra de nosotros mismos y buscar un cambio en la cultura. Poner anuncios en las oficinas., Publicar spots tele visivos y radiofónicos.*



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Ejercicio #1: Jugando con los estereotipos

"¡El último, *vieja!*", "¡Mariquita sin calzones!", "¡No seas indio!", "¿Qué te pasa? ¡Yo no soy indio, topil, *patarrajada* e ignorante como tú!", "¡Ya estas chocheando!", "¡No seas niño!", "¡No seas infantil!", "¡Los hombres no lloran... agarre piedras!", "¡No hagas eso, es sólo para mujeres!", "¡Atiende a tu hermano!", "¡Qué naco!", "¡Te fuiste como chacha... sin despedirte siquiera!", "¡Mírate, estás hecho un cerdo!"...

Éstas son sólo algunas expresiones de la muy lamentablemente larga lista que utilizamos para referirnos a otros y otras. Por lo general, las empleamos con el ánimo de insultar, limitar, competir, censurar o buscar un cambio de comportamiento. Son parte de esa cultura que refleja nuestra cotidianidad discriminadora, en la que fuimos muchas y muchos educados y en la que seguimos educando.

Es muy probable que las usemos de manera automática, casi irreflexiva. Muchos de nosotros y nosotras crecimos con esas expresiones en nuestra casa, escuela, colonia, ciudad o trabajo, tal vez en muchos sitios de manera simultánea. (Tomado de Emilio Álvarez Icaza, *Una Mirada al Horizonte*, 2012)

- a) ¿Cuántas frases, dichos y refranes discriminatorios podemos recordar? Indica tantos como te sea posible. *Machito chillón, Los hombres no necesitan adelgazar, Las mujeres siempre cuidando la línea, es tu cruz, las hombres no piensan, Ese deporte es de niños, solo las mujeres cocinan,*
- b) ¿Qué tan frecuente es el uso de frases como ésta en la vida cotidiana? ¿en las oficinas de gobierno? *1. Es común 2. No tan común en la sociedad.*
- c) Si las pautas discriminatorias están imbuidas en la cultura, ¿cómo favorecer un cambio hacia una cultura de no discriminación? ¿Qué se puede hacer desde el Estado? ¿Qué desde la familia? ¿Qué desde los centros de trabajo?
- 1. Educando niños y adultos 2. Programas de definición de DOL*  
*3. Educar en equidad de género 4. Sancionar a los funcionarios a los que no cumplan con las disposiciones*



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



### ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Ejercicio #2: Lenguaje con perspectiva de género

La siguiente imagen corresponde a una boleta de infracción del Estado de Puebla:

Puebla Capital a Tiempo		SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA Y TRÁNSITO MUNICIPAL BOLETA DE INFRACCIÓN Tesorería Municipal		D	
NOMBRE DEL INFRACTOR <i>Javier Benedito Lomacha Pastiner</i>		CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 164 INCISO 4) DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE PUEBLA, 159 FRACCIÓN VII Y 166 FRACCIÓN IV DE LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL, 254, 253 FRACCIONES VI, X, XI, 265, 318, 374, 375 Y 372 DEL CÓDIGO REGlamentARIO PARA EL MUNICIPIO DE PUEBLA, SE EXPIDE LA SIGUIENTE BOLETA DE INFRACCIÓN.		DÍA: 10 MES: 07 AÑO: 09 HORA: 09:50	
DOMICILIO		No. DE LICENCIA		LUGAR DE INFRACCIÓN <i>4 No. Hwy Blvd. Nter</i>	
TIPO DE LICENCIA <input type="radio"/> APRENDIZ <input type="radio"/> AUTOMOVILISTA <input type="radio"/> MOTOCICLISTA		<input type="radio"/> CHOFER <input type="radio"/> CHOFER DE SERV. PUB. <input type="radio"/> CHOFER DE SERV. PUB. FED.		MOTIVO DE LA INFRACCIÓN <i>Falta de casco Falta de Licencia Falta de Placa</i>	
MARCA DEL VEHÍCULO <i>Honda</i>	MODELO <i>07</i>	COLOR <i>Blas</i>	USO <i>PLACA</i>	No. DE PLACA <i>Proti</i>	
NOMBRE, NÚMERO Y FIRMA DEL CONDUCTOR <i>Noé Montemeros de la Cruz</i>		UNIDAD <input checked="" type="radio"/> MOTO <input type="radio"/> GRUA <input type="radio"/> PIE DE TIERRA		VIOLACIÓN (S) AL (LOS) ARTÍCULO (S) DEL CAPÍTULO 10 DENOMINADO "SEGURIDAD VIAL Y TRÁNSITO MUNICIPAL" DEL CÓDIGO REGlamentARIO PARA EL MUNICIPIO DE PUEBLA.	
DOCUMENTO DE GARANTÍA <i>Vehículo</i>		SELLO OFICIAL DE GUARDIA <i>Lomacha</i>		ART. 369 ART. ART. 273 ART. ART. 267 ART.	
FIRMA DE RECIBIDO		DÍAS DE SALARIO			

En contra de los actos y resoluciones realizadas y emitidas, por las autoridades municipales en materia de seguridad vial y tránsito, procede el Recurso Administrativo de Revisión que establecen los artículos 373 del Código Reglamentario para el Municipio de Puebla, 2. y demás relativos del Código Fiscal y Presupuestario para el Municipio de Puebla.

a) Identifica el uso de lenguaje sexista en la boleta.

= Nombre del Infractor

b) Propón una redacción con perspectiva de género.

= Nombre de la persona Infractora

c) ¿Qué documentos en tu área de trabajo consideras que deben ser revisados para incluir la perspectiva de género en el lenguaje con que están formulados?

La mayoría, sin embargo es desde la educación de las nuevas generaciones donde se pueden cambiar tales paradigmas, pues si sonar discriminatorio "chango viejo no aprende marorama nueva".



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

### ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Ejercicio #2: Lenguaje con perspectiva de género

La siguiente imagen corresponde a una boleta de infracción del Estado de Puebla:

Puebla Capital Tiempo		SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA Y TRÁNSITO MUNICIPAL BOLETA DE INFRACCIÓN Tesorería Municipal		D	
NOMBRE DEL INFRACTOR <i>Javier Benedito Lomacha Martínez</i>		DÍA <i>10</i>		MES <i>07</i>	
DOMICILIO		AÑO <i>09</i>		HORA <i>09:00</i>	
TIPO DE LICENCIA <input type="radio"/> APRENDIZ <input type="radio"/> AUTOMOVILISTA <input type="radio"/> MOTOCICLISTA		N.º DE LICENCIA		LUGAR DE INFRACCIÓN <i>7.ª Av. Blvd. Niter</i>	
<input type="radio"/> CHOFER <input type="radio"/> CHOFER DE SERV. PUB. <input type="radio"/> CHOFER DE SERV. PUB. FED.		MOTIVO DE LA INFRACCIÓN <i>Falta de casco</i> <i>Falta de licencia</i> <i>Falta de placa</i>		VIOLACIÓN (ES) AL (LOS) ARTÍCULO(S) DEL CAPÍTULO 10 DEMONSTRADO "SEGURIDAD VIAL Y TRÁNSITO MUNICIPAL" DEL CÓDIGO REGLAMENTARIO PARA EL MUNICIPIO DE PUEBLA	
MARCA DEL VEHÍCULO <i>Honda</i>	MODELO <i>07</i>	COLOR <i>Blanco</i>	LUGAR <i>PLACA</i>	N.º DE PLACA <i>Pdnt1</i>	ART. <i>304 VIII</i> ART.
NOMBRE, NÚMERO Y FIRMA DEL AGENTE <i>Noé Montarrosas Del</i>	UNIDAD <i>7-044</i>	<input checked="" type="radio"/> MOTO <input type="radio"/> GRÚA <input type="radio"/> PATRULLA <input type="radio"/> PIE DE TIERRA		ART. <i>273</i> ART.	
INFRACTOR <i>Uchirto</i>	DOCUMENTO DE GARANTÍA <i>INMATRÍCULO #005112</i>	SELLO OFICIAL DE GUARDIA		ART. <i>267</i> ART.	
FIRMA DE RECIBIDO		DÍAS DE SALARIO			

En contra de los actos y resoluciones realizadas y emitidas, por las autoridades municipales en materia de seguridad vial y tránsito, procede el Recurso Administrativo de Revisión que establece en los artículos 373 del Código Reglamentario para el Municipio de Puebla, 2.º y demás relativos del Código Fiscal y Presupuestario para el Municipio de Puebla.

Hoja de Infracción 1011, 21 de Abril 2011, No. 25, Puebla, Qro. Los Angeles Corona de Arce y Progreso Comunitaria "CARP". El infractor debe pagar el importe de las multas que se aplican a la infracción cometida, en el momento de recibir la boleta de infracción o dentro de los 15 días siguientes a la expedición de la boleta de infracción. Si no se paga en el plazo de 15 días, se deberá pagar en el momento de recibir la boleta de infracción o dentro de los 15 días siguientes a la expedición de la boleta de infracción. Si no se paga en el plazo de 15 días, se deberá pagar en el momento de recibir la boleta de infracción o dentro de los 15 días siguientes a la expedición de la boleta de infracción.

- a) Identifica el uso de lenguaje sexista en la boleta. *Del infractor y Del Agente.*
- b) Propón una redacción con perspectiva de género. *Nombre de la Persona que comete la infracción y Nombre y firma del(a) agente.*
- c) ¿Qué documentos en tu área de trabajo consideras que deben ser revisados para incluir la perspectiva de género en el lenguaje con que están formulados?  
*Ninguno*



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Estudio de caso #1

"Rebeca Benítez, Oficial del Área de Compras, era una mujer joven con carrera universitaria y dos maestrías, divorciada de su esposo desde hacía 3 años y sin responsabilidad familiar más allá de ella misma. Rebeca era una mujer muy hermosa, sensual y alegre. Entró a trabajar al Gobierno del Estado hace 1 año, y la relación con sus compañeros era cordial y agradable, menos con uno de ellos: Javier. Javier comenzó a invitarla a salir fuera del horario de trabajo, a dejarle notas en su despacho, a regalarle piropos –una costumbre habitual en el país- o a prolongar reuniones de trabajo hasta última hora de la tarde, etc. Ella empezó a sentirse incómoda y al principio no respondió a sus invitaciones, pero a medida que el tiempo pasaba la presión fue mayor y habló con el responsable de Recursos Humanos. El Oficial de ésta área consideró que siendo ella una mujer joven y divorciada y él un hombre también soltero no había caso, e invitó a Rebeca a que ella misma le expusiera las razones de su rechazo sin mayores líos. Rebeca Benítez estaba saliendo del Gobierno y buscando otro trabajo tres meses después." (Tomado de: *Diagnóstico Institucional en Género*, PNUD, p. 153)

Preguntas de aplicación y reflexión:

1. De acuerdo con la legislación vigente, ¿el caso que se describe es de acoso o de hostigamiento sexual? ¿Por qué?  
- Hostigamiento sexual
2. Ubica en la legislación estatal y municipal las disposiciones que sancionan esta conducta. Convenciones, Ley para erradicar la violencia de las mujeres
3. ¿Cómo hubieras procedido en caso de ser tú el responsable de Recursos Humanos? ¿Cuál hubiera sido tu respuesta? Hablar primero con cada uno de ellos y después escuchar a ambos
4. ¿Qué sanción, si la hay, debería aplicarse a Javier? Una amonestación, sino entiende y reincide una suspensión y sino inicia procedimiento adm
5. ¿Cómo se tratan estos casos en la dependencia donde trabajas?  
Son totalmente ajenos a este tema.
6. ¿Qué mecanismos e instrumentos formales consideras que deberían existir en las dependencias del Estado para prevenir y erradicar este tipo de prácticas?  
El hecho de poder acudir en estos casos a solicitar el apoyo a otra instancia.



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Estudio de caso #1

"Rebeca Benítez, Oficial del Área de Compras, era una mujer joven con carrera universitaria y dos maestrías, divorciada de su esposo desde hacía 3 años y sin responsabilidad familiar más allá de ella misma. Rebeca era una mujer muy hermosa, sensual y alegre. Entró a trabajar al Gobierno del Estado hace 1 año, y la relación con sus compañeros era cordial y agradable, menos con uno de ellos: Javier. Javier comenzó a invitarla a salir fuera del horario de trabajo, a dejarle notas en su despacho, a regalarle piropos —una costumbre habitual en el país— o a prolongar reuniones de trabajo hasta última hora de la tarde, etc. Ella empezó a sentirse incómoda y al principio no respondió a sus invitaciones, pero a medida que el tiempo pasaba la presión fue mayor y habló con el responsable de Recursos Humanos. El Oficial de ésta área consideró que siendo ella una mujer joven y divorciada y él un hombre también soltero no había caso, e invitó a Rebeca a que ella misma le expusiera las razones de su rechazo sin mayores líos. Rebeca Benítez estaba saliendo del Gobierno y buscando otro trabajo tres meses después." (Tomado de: *Diagnóstico Institucional en Género*, PNUD, p. 153)

### Preguntas de aplicación y reflexión:

1. De acuerdo con la legislación vigente, ¿el caso que se describe es de acoso o de hostigamiento sexual? ¿Por qué? Acoso sexual x q es un compañero de trabajo.
2. Ubica en la legislación estatal y municipal las disposiciones que sancionan esta conducta. Si en la Municipal
3. ¿Cómo hubieras procedido en caso de ser tú el responsable de Recursos Humanos? ¿Cuál hubiera sido tu respuesta? Iniciar una investigación y un procedimiento atendiendo el caso.
4. ¿Qué sanción, si la hay, debería aplicarse a Javier? Obligar a Javier que se abstenga de hacer estas actitudes hacia Rebeca.
5. ¿Cómo se tratan estos casos en la dependencia donde trabajas?  
¿?
6. ¿Qué mecanismos e instrumentos formales consideras que deberían existir en las dependencias del Estado para prevenir y erradicar este tipo de prácticas?  
Que se establezca en el Reglamento Interno de las Instituciones las sanciones en caso de que se presente.



Instituto  
**AGUASCALENTENSE  
DE LAS MUJERES**



**Gobierno  
Federal**

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



Instituto  
**AGUASCALENTENSE  
DE LAS MUJERES**



**Gobierno  
Federal**

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Estudio de caso #2: Selección de personal

Los siguientes avisos informan sobre las vacantes para trabajar en una empresa hidrocáldida:

**JM Romo**  
El número UNO en equipos para comercio  
**SOLICITA**  
**Contador Público ó L.A.E**  
para puesto de:  
**JEFE ADMINISTRATIVO  
PLANTA JESÚS MARIA**  
Sexo masculino.  
Edad máxima de 35 años.  
**Requisitos Indispensables:**  
\*Experiencia mínima de 5 años como administrador.  
\*Excelente presentación.  
\*Experiencia indispensable en manejo de personal.  
\*Inglés (de preferencia).  
\*Disponibilidad inmediata.  
\*Actitud de Servicio, Honestidad, Disposición.  
\*Analítico y Proactivo.  
\*Software: Office (Word, Excel, Powerpoint, Outlook).  
Prestaciones superiores a las de ley.  
Salario según aptitudes.  
\*Favor de no enviar CV, si no cumple con todos los requisitos.  
Enviar curriculum vitae a:  
rechumanos@jromom.com  
con atención al Sr. Felix Esparza  
Depto. de Recursos Humanos

**JM Romo**  
El número UNO en equipos para comercio  
**SOLICITA**  
**Contador Público**  
con perfil:  
\*Pasante o titulado.  
Sexo Indistinto Edad 25-30 años  
**Requisitos Indispensables:**  
\*Proactivo (a)  
\*Honrado.  
\*Historial académico  
\*Disponibilidad para viajar.  
\*1 año de experiencia en el puesto.  
\*2 cartas de recomendación de últimos empleos.  
\*Buena presentación, facilidad de palabra.  
\*Trabajo en equipo.  
Prestaciones superiores a las de ley.  
Salario según aptitudes.  
\*Favor de no enviar CV si no cumple con todos los requisitos.  
Enviar curriculum vitae a:  
rechumanos@jromom.com  
con atención al Sr. Felix Esparza  
Depto. de Recursos Humanos

a) ¿Cuántas expresiones discriminatorias puedes identificar en estos anuncios?  
SEXO, EDDAD.

b) ¿Qué artículo(s) del marco jurídico se viola(n) en este caso?

c) ¿Podrías identificar el uso de lenguaje sexista en estos anuncios?

SI SE REFIERE A PERSONAS QUE SEAN HOMBRES.

d) ¿Qué propondrías hacer, por parte del Estado, para erradicar las prácticas como esta, sobre todo si en el sentido común se toman como "normales"?

1: REGULACIÓN DE COMUNICACION, PENSAR, PARA EVITAR QUE SE PUBLIQUEN ESTOS ANUNCIOS, CUANDO USEN ALGUN TIPO DE DISCRIMINACION.

2: MULTA A LAS EMPRESAS QUE PUBLIQUEN ESTOS ANUNCIOS ALGUN TIPO DE DISCRIMINACION.

3: SE DEBERIA CREAR UN ORGANISMO SANCCIONADOR.



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Estudio de caso #2: Selección de personal

Los siguientes avisos informan sobre las vacantes para trabajar en una empresa hidrocláida:

**J.M. Romo**  
El número UNO en equipos para comercio  
**SOLICITA**  
**Contador Público ó L.A.E.**  
para puesto de:  
**JEFE ADMINISTRATIVO**  
**PLANTA JESÚS MARIA**  
Sexo masculino.  
Edad máxima de 35 años  
**Requisitos indispensables:**  
\*Experiencia mínima de 5 años como administrador.  
\*Buena presentación.  
\*Experiencia indispensable en manejo de personal.  
\*Inglés (de preferencia).  
\*Disponibilidad inmediata.  
\*Actitud de Servicio, Honestidad, Disposición.  
\*Analítico y Proactivo.  
\*Software: Office (Word, Excel, Powerpoint, Outlook).  
Prestaciones superiores a las de ley.  
Salario según aptitudes.  
\*Favor de no enviar CV, si no cumple con todos los requisitos.  
Enviar curriculum vitae a: [rechumanos@jromom.com](mailto:rechumanos@jromom.com)  
con atención al Sr. Félix Esparza  
Depto. de Recursos Humanos

(a)

**J.M. Romo**  
El número UNO en equipos para comercio  
**SOLICITA**  
**Contador Público**  
con perfil:  
**Presente o titulado**  
**Sexo indistinto** Edad 25-30 años  
**Requisitos indispensables:**  
\*Proactivo (a)  
\*Honrado.  
\*Historial académico.  
\*Disponibilidad para viajar.  
\*1 año de experiencia en el puesto.  
\*2 cartas de recomendación de últimos empleadores.  
\*Buena presentación, facilidad de palabra.  
\*Trabajo en equipo.  
**Prestaciones superiores a las de ley**  
Salario según aptitudes.  
\*Favor de no enviar CV si no cumple con todos los requisitos.  
Enviar curriculum vitae a: [rechumanos@jromom.com](mailto:rechumanos@jromom.com)  
con atención al Sr. Félix Esparza  
Depto. de Recursos Humanos

- ¿Cuántas expresiones discriminatorias puedes identificar en estos anuncios?
- ¿Qué artículo(s) del marco jurídico se viola(n) en este caso?
- ¿Podrías identificar el uso de lenguaje sexista en estos anuncios?
- ¿Qué propondrías hacer, por parte del Estado, para erradicar las prácticas como esta, sobre todo si en el sentido común se toman como "normales"?

*otorgar estímulos para que se contrata a personas de ambos sexos.  
Capacitar a los empresarios para en el tema de igualdad.*



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

### ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Caso #3: La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Entre otras disposiciones, el cumplimiento de la norma y su certificación está sujeto a que se cumplan los lineamientos de igualdad de género:

- Inclusión de conceptos de igualdad y combate a todas las formas de discriminación en la misión, la visión y el código de ética, reglamentos y manuales de procedimientos, catálogo de puestos.
- Utilización de lenguaje no sexista en los mismos documentos y las comunicaciones internas y externas
- Regulaciones para prevenir y sancionar las prácticas de discriminación.
- La plantilla del personal deberá estar integrada con al menos 35% de personas de un mismo sexo.
- La brecha entre el porcentaje de mujeres en la plantilla del personal y el porcentaje de mujeres en puestos directivos debe ser menor o igual a 20 puntos porcentuales. La misma brecha debe existir en el caso de hombres.
- Anuncios de vacantes con lenguaje no sexista y libres de expresiones discriminatorias.
- Prohibición explícita de exámenes de no gravidez y VIH como requisito de contratación.
- Promedio de antigüedad de las mujeres en la organización mayor a 24 meses.
- Diferencia de los promedios de salarios, bonos y horas extras de mujeres y hombres igual a cero.
- Cuotas mínimas de ocupación para el sexo subrepresentado no menores a 25% en los cargos de mayor nivel.

1. ¿Estarías de acuerdo en que se promueva la certificación que da cuenta del cumplimiento de la norma por parte de las empresas de Aguascalientes? ¿Qué incentivos propones para lograr que las empresas adopten la norma?

*Si, incentivos fiscales, cubrir vacantes + rápidamente, campañas de salud, capacitación*

2. ¿Estarías de acuerdo en que los mismos lineamientos de igualdad de género se cumplan en cada una de las dependencias y entidades del Gobierno del Estado? ¿Qué resistencias consideras que encontraría la aplicación de dicha norma a la administración pública estatal?

*Si, debemos empezar nosotros Gobierno  
- Cambio de paradigmas - temor al cambio  
- Autoritarismo - poder situacional e institucional*



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

### ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Caso #3: La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Entre otras disposiciones, el cumplimiento de la norma y su certificación está sujeto a que se cumplan los lineamientos de igualdad de género:

- Inclusión de conceptos de igualdad y combate a todas las formas de discriminación en la misión, la visión y el código de ética, reglamentos y manuales de procedimientos, catálogo de puestos.
- Utilización de lenguaje no sexista en los mismos documentos y las comunicaciones internas y externas
- Regulaciones para prevenir y sancionar las prácticas de discriminación.
- La plantilla del personal deberá estar integrada con al menos 35% de personas de un mismo sexo.
- La brecha entre el porcentaje de mujeres en la plantilla del personal y el porcentaje de mujeres en puestos directivos debe ser menor o igual a 20 puntos porcentuales. La misma brecha debe existir en el caso de hombres.
- Anuncios de vacantes con lenguaje no sexista y libres de expresiones discriminatorias.
- Prohibición explícita de exámenes de no gravidez y VIH como requisito de contratación.
- Promedio de antigüedad de las mujeres en la organización mayor a 24 meses.
- Diferencia de los promedios de salarios, bonos y horas extras de mujeres y hombres igual a cero.
- Cuotas mínimas de ocupación para el sexo subrepresentado no menores a 25% en los cargos de mayor nivel.

1. ¿Estarías de acuerdo en que se promueva la certificación que da cuenta del cumplimiento de la norma por parte de las empresas de Aguascalientes? ¿Qué incentivos propones para lograr que las empresas adopten la norma?

Si - Organizar un comité que se encargue de difundir la norma a todas las instituciones. Al adoptar la norma obtendrán apoyo para certificarse en la

2. ¿Estarías de acuerdo en que los mismos lineamientos de igualdad de género se cumplan en cada una de las dependencias y entidades del Gobierno del Estado? ¿Qué resistencias consideras que encontraría la aplicación de dicha norma a la administración pública estatal?

Si - Falta de conocimiento del tema de género, así como el pensamiento machista de que los hombres dan mejores decisiones.

Hecho en Ags. con el objetivo de que pueda ser difundido y exponer sus productos.



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



Gobierno Federal El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Evaluación final

1. En uno o dos párrafos, redacta tu propia reflexión sobre los contenidos del curso.

Existen aún grandes pasos que dar para que las nuevas legislaciones en pro de la igualdad de oportunidades, pueda traducirse en acciones concretas con todas las herramientas necesarias para llevarse a la prácticas.

2. ¿Qué conceptos revisados durante el curso resultaron novedosos para tí?

Los conceptos de acoso y hostigamiento en el código municipal.

3. Plantea dos preguntas con relación a los temas revisados en el curso.

¿En qué específicamente se puede aplicar lo aprendido? (Seguimiento en planes específicos)  
¿Cómo determinar cuando se está listo en un ámbito la posibilidad de eliminar la discriminación positiva?



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

## ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES Evaluación final

1. En uno o dos párrafos, redacta tu propia reflexión sobre los contenidos del curso.

El tema es importante, hoy en día se ha sensibilizado más sobre la trascendencia que tiene en la sociedad. La equidad de género va más allá de igualdad de hombres y mujeres sino más bien es el reconocimiento de las características de cada uno para que a su vez se complementen, se apoyen y se admiren entre sí de tal forma que no se discrimine.

2. ¿Qué conceptos revisados durante el curso resultaron novedosos para ti?

✓ Discriminación positiva  
✓ Equidad  
✓ Empoderamiento

3. Plantea dos preguntas con relación a los temas revisados en el curso.

¿Existen las estructuras o medios adecuados (en los municipios) para enfrentar casos de violencia?

¿Es suficiente atender o enfrentar la cultura de discriminación con la sensibilización?



**Encuesta de Satisfacción**

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

**DATOS GENERALES**

Nombre del facilitador: \_\_\_\_\_

Tipo de actividad: Taller  Curso  Coloquio  Seminario  Conferencia  Reunión

Nombre de la actividad: \_\_\_\_\_

Lugar de la actividad: \_\_\_\_\_

**DATOS DE LA PERSONA PARTICIPANTE**

Edad: 35

Sexo: Mujer  Hombre

**PERFIL PROFESIONAL**

Físico - Matemáticas \_\_\_\_\_

Ciencias biomédicas y de la Salud \_\_\_\_\_

Ciencias Sociales y Humanidades \_\_\_\_\_

Económico - Administrativas \_\_\_\_\_

Arte - Diseño \_\_\_\_\_

Otro \_\_\_\_\_

Nivel	NIVEL DE ESCOLARIDAD		
	Completo	Incompleto	Nivel
Primaria			Licenciatura
Secundaria			Maestría
Preparatoria			Doctorado
Técnico			Otro

Nivel de mando	
Superior	<input type="checkbox"/>
Medio	<input type="checkbox"/>
Operativo	<input checked="" type="checkbox"/>

Institución donde trabaja: *Secretaría de Seguridad Pública del Estado*

Tipo de Dependencia: Poder Ejecutivo  Poder Judicial  OSC

Federal  Estatal  Municipal  Federal  Estatal  Municipal

Convocatoria y condiciones logísticas	Calidad de las metodologías		Calidad de facilitadoras (es) y/o Ponentes	
	SI	NO	SI	NO
La convocatoria se conoció con anticipación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los contenidos desarrollados en la actividad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Correspondieron con la información de la convocatoria	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El horario de la actividad fue adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La organización y coordinación de la actividad fueron adecuadas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las instalaciones para el desarrollo de la actividad fueron adecuadas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los materiales y recursos didácticos fueron adecuados para el desarrollo de los temas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El lugar destinado para la capacitación fue el indicado para la actividad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Observaciones y comentarios:** *Me encantan los contenidos e innovadores aunque un poco brevedad en la parte real mexicana ya que se trata de emitir una tendencia de globalización sin tener en cuenta la problemática regional que debería de ser la base para la creación de una política pública incluyente*

(Si lo desea utilice la parte de atrás de la hoja)



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



PROGRESO para todos GOBIERNO DE AGUASCALIENTES



Instituto AGUASCALIENTENSE DE LAS MUJERES



GOBIERNO FEDERAL

Encuesta de Satisfacción

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

**DATOS GENERALES**

Nombre del facilitador: OSCAR CHAVEZ RODRIGUEZ  
 Tipo de actividad: Taller  Curso  Seminario  Conferencia  Reunión   
 Nombre de la actividad: CURSO DE CAPACITACION SOBRE ACTUALIZACION DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE TRABAJO EN EL EDO AT.  
 Lugar de la actividad: CASA DE LA CULTURA JURIDICA

**DATOS DE LA PERSONA PARTICIPANTE**

Edad: 35 Sexo: Mujer  Hombre

**PERFIL PROFESIONAL**

Físico - Matemáticas  Económico - Administrativas   
 Ciencias biomédicas y de la Salud  Arte - Diseño   
 Ciencias Sociales y Humanidades  Otro

**Institución donde trabaja:**

Tipo de Dependencia	Poder Ejecutivo			Poder Legislativo			Poder Judicial			Sector Privado	Sector Académico	Otro
	Federal	Estatal	Municipal	Federal	Estatal	Municipal	Federal	Estatal	Municipal			

Convocatoria y condiciones logísticas	Calidad de las metodologías		Calidad de facilitadoras (es) y/o Ponentes	
	SI	No	SI	No
La convocatoria se conoció con anticipación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los contenidos desarrollados en la actividad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Correspondieron con la información de la convocatoria	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El horario de la actividad fue adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La organización y coordinación de la actividad fueron adecuadas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las instalaciones para el desarrollo de la actividad fueron adecuadas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los materiales y recursos didácticos fueron adecuados para el desarrollo de los temas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El lugar destinado para la capacitación fue el indicado para la actividad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Al inicio de la actividad se presentaron los objetivos, Programa y horario	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los objetivos de la actividad fueron claros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los temas expuestos se ajustaron a los objetivos de la actividad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las técnicas instruccionales empleadas fueron pertinentes para el desarrollo de los temas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los materiales y recursos didácticos facilitaron la comprensión de los contenidos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durante la actividad hubo momentos de síntesis y reforzamiento del aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los contenidos de la actividad respondieron a sus expectativas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mostraron dominio de los contenidos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transmitieron la información con un lenguaje claro y sencillo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abordaron los contenidos con la profundidad requerida	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mostraron dominio de las técnicas instruccionales empleadas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se propició el intercambio de ideas y la participación grupal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se motivó al grupo para continuar su formación en el tema	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El desempeño de la facilitadora/or y/o Ponente fue bueno	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Observaciones y comentarios:**

(Si lo desea utilice la parte de atrás de la hoja)



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

# ANEXO 4

## PRODUCTOS DERIVADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

30/Oct/2012

EJE: Participación Económica y Social  
EQUIPO: Lic. Raymond Quiroz García, Sub Dir. Gen. Ma. de Lourdes Puentes Celz.



LÍNEAS DE ACCIÓN

Generar y hacer cumplir el Marco Jurídico, que fomente la inclusión de la mujer en el Estado a la vida laboral de manera equitativa, de forma incremental en un 15% anual, respecto a la consolidación de empleos formales, según la estadística publicada por el INSS.

Vigilar el cumplimiento para que el porcentaje del 25% de contactos de mujeres en puestos de alto nivel en gobierno y la empresa, sea efectivo.

Generar la cultura y programas que permitan a la mujer en el Estado, realizar la "Certificación de Competencias", que facilite el acceso de posiciones en la organización gubernamental, empresarial y Política más representativa.

Generar Programas de Cultura de la legalidad en todos los niveles de educación con tendencia, en los derechos de la mujer.

Que se incrementen el número de programas de fondos y financiamiento con tendencia a atender a mujeres, gpo. de mujeres o mayoritariamente constituidos por mujeres.

"Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

EJE: Justicia y Tutela al Derecho de Igualdad

EQUIPO: \_\_\_\_\_

LÍNEAS DE ACCIÓN

- \* Urge la existencia de un albergue permanente y confidencial que reciba a las mujeres y sus hijos e hijas menores de edad para su atención, protección y la acompañe en el proceso judicial.
- \* Eficientar la administración de justicia a través de programas de prevención, social y familiar, crear espacios adecuados para los usuarios del servicio y mejorar las condiciones laborales.
- \* Hacer la inclusión de mujeres dentro de la impartición de justicia a todos los niveles
- \* Replantear los trámites y el proceso para ~~te~~ extender la orden de protección de manera más ágil y sin revictimizar y por, más de 72 horas.
- \* Dotar a todas las instituciones de asistencia jurídica de equipos multidisciplinarios que atiendan a mujeres víctimas de violencia.
- \* Modificar la legislación penal, civil, familiar para incluir la perspectiva de género, la equidad e igualdad
- \* Ponderar a la VICTIMA en el proceso judicial cuidando su integridad psicológica y física.
- \* Sensibilizar con cursos -talleres a los y los servidores públicos para humanizarlos en la atención a las víctimas

"Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

EJE: Salud  
EQUIPO: María Rosa Angélica García, María Jesús Sánchez, Cinfra Nathalia Torres

LÍNEAS DE ACCIÓN

1. Crear una cartilla de salud mental, que esté incluida en la cartilla de atención a salud física, de tal manera que sea obligatorio el atender aspectos psicológicos que detonen enfermedad, eso implicaría el aumento de presupuesto y profesionistas a la atención a mujeres, para que sea de calidad y rápida atención.
2. Creación de una comisión que regule, apoye a profundizar y vigile la coordinación entre instituciones que trabajan en salud a mujeres, de tal manera que se enfoquen en cuestiones y se de seguimiento al mismo.
3. A manera de prevención en la población juvenil, ~~se~~ instaurar que el servicio social (que es obligatorio en escuelas) integre una capacitación y talleres universitarios sobre género, equidad de género, violencia, salud, autocuidado, etc.
4. Integrar tanto a hombres como a mujeres, no segregados para un mejor resultado e impacto en salud tanto física como salud emocional.

"Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

EJE: Educación

EQUIPO: Sergio N., DANIELA SALDIVAR BALLE, BEYSSA RAMOS, JULIANA MORALES, Nober Camilo Velázquez,  
 Rosa María Wain Flores, Selaador Castillo.

LÍNEAS DE ACCIÓN

✓ Capacitación ⇒ Sensibilización de género en el nivel Universitario (Carreras con género prof.)

↳ Docentes para impartir equidad de género

↳ Certificación en equidad de género.

Acceso a la Educación ⇒ Sensibilizar a la familia en oportunidades (mujer)

Alcance por niveles ⇒ Primaria ⇒ Equidad género ⇒ Sec ⇒ Diversidad de Bachillerato

Redes y género  
 Transversalidad de equidad de género

"Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

EJE: Participación Política y Social

EQUIPO: \_\_\_\_\_

Inglaterra  
Mujeres  
para evaluar

LÍNEAS DE ACCIÓN

Presupuestos y Analizar y aprobar desde una perspectiva de género

Políticas Públicas, Programas, Proyectos con perspectiva de género

Ciclo Equilibrado → Especificar, aclarar de forma específica

Cuotas ~~de~~ de Género / Sanciones económicas por no respetar los cuotes de Género.

Partidos Políticos → Fomentar hombre y mujer garantizar la participación democrática, la vida política

Análisis  
Inglaterra } Analizar toda una PEG.  
Ecuador } Ecuador  
Condición

"Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

EJE: CORRESPONSABILIDAD

EQUIPO: \_\_\_\_\_

LÍNEAS DE ACCIÓN

- Que desde el Congreso se hagan modificaciones para dar los mismos derechos y obligaciones tanto a padres como a madres.
- Que en el área escolar se obligue a los Padres y Madres de familia que toman un taller de Corresponsabilidad (previamente elaborado por IAM)
- Incluir a los Padres en las Actividades Escolares y Extra escolares, así como en eventos (Día del Padre) en Instituciones Públicas.
- Que Gobierno del Estado organice actividades familiares más constantes, así como crear centros de Diversión y culturales que incluyan a la familia en conjunto.

"Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

EJE: Innovación y Conocimiento

EQUIPO: \_\_\_\_\_

LÍNEAS DE ACCIÓN
1- Creación de programas en los que se impulse <sup>al las mujeres</sup> en investigaciones desde el inicio, desarrollo y aplicación de la investigación.
2--Crear proyectos de conocimiento a las mujeres para <del>concentrar</del> <sup>de acceso</sup> concentrar y incorporar al sector empresarial.
3--Establecer con actividades colaboracion para presentación de investigaciones de mujeres a la ciudadanía
4--Crear fundaciones para la promoción, de ciencia y Tecnología.
5.-

"Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



EJE: Atención a la Diversidad e Inclusión Social

EQUIPO: \_\_\_\_\_

LINEAS DE ACCIÓN	
Grupos Vulnerables de Mujeres:	Acuerdos con univ. no solo cap. para el trabajo
• <u>Reclusas</u>	Programa donde se incentive a empresas qr contacten a mujeres en reclusa, se facilite trámites de doc. oficiales/personales
• <u>Adultas mayores</u>	Capacitación para el + trabajo y prog donde obtengan rec. económicos para iniciar un negocio
• <u>Niñas</u>	En las escuelas, q incluyen en el prog. ex. temas de perse. de género Salud. Caravanas de Salud Sex. Acuerdos con los ayuntam. Espacios públicos
• <u>Pobres</u>	Mec. Observatorio de los Prog. Fed.

- Homosexuales. Caravana donde x den temas para la No discrim. Crear una base de datos de las mujeres que solicitan ayuda
- Campaña social (difusión en la comunidad y medios de comunic.)

"Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

# ANEXO 5 REGISTRO FOTOGRÁFICO



*Casa de la Cultura Jurídica  
Noviembre 2012*



*Casa de la Cultura Jurídica  
Noviembre 2012*



*Casa de la Cultura Jurídica  
Noviembre 2012*



*Casa de la Cultura Jurídica  
Noviembre 2012*



*Casa de la Cultura Jurídica  
Noviembre 2012*



*Casa de la Cultura Jurídica  
Noviembre 2012*



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



Casa de la Cultura Jurídica  
Noviembre 2012



Casa de la Cultura Jurídica  
Noviembre 2012



Casa de la Cultura Jurídica  
Noviembre 2012



Casa de la Cultura Jurídica  
Noviembre 2012



Casa de la Cultura Jurídica  
Noviembre 2012



Casa de la Cultura Jurídica  
Noviembre 2012



Casa de la Cultura Jurídica  
Noviembre 2012



Casa de la Cultura Jurídica  
Noviembre 2012



Gobierno Federal

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



Material entregado a las y los asistentes



Universidad La Concordia  
Noviembre de 2012



Universidad La Concordia  
Noviembre de 2012



Universidad La Concordia  
Noviembre de 2012



Universidad La Concordia  
Noviembre de 2012



Universidad La Concordia  
Noviembre de 2012



Universidad La Concordia  
Noviembre de 2012



Universidad La Concordia  
Noviembre de 2012



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

# ANEXO 6

## CONSTANCIAS ENTREGADAS



GOBIERNO DE AGUASCALIENTES

El Instituto Aguascalentense de las Mujeres otorga el siguiente:

# RECONOCIMIENTO

**A: Hilda Verónica Valdés Avalos**

POR SU PARTICIPACIÓN EN EL

**"CURSO DE CAPACITACIÓN SOBRE ACTUALIZACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES"**

8 HORAS

AGUASCALIENTES, AGS. NOVIEMBRE 2012

DRA. ELSA AMADOR  
DIRECCIÓN GENERAL DEL  
INSTITUTO AGUASCALIENTENSE DE LAS MUJERES



www.aguascalientes.gob.mx



Instituto  
**AGUASCALIENTENSE  
DE LAS MUJERES**



Vivir Mejor



El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.



GOBIERNO DE AGUASCALIENTES

El Instituto Aguascalentense de las Mujeres otorga el siguiente:

# RECONOCIMIENTO

**A: Adriana González L.**

POR SU PARTICIPACIÓN EN EL  
"CURSO DE CAPACITACIÓN SOBRE ACTUALIZACIÓN DEL  
MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL  
ESTADO DE AGUASCALIENTES"  
8 HORAS

AGUASCALIENTES, AGS, NOVIEMBRE 2012

DRA. ELIA ISABEL DOMÍNGUEZ OLIVARES  
DIRECCIONAL GENERAL DEL  
INSTITUTO AGUASCALIENTENSE DE LAS MUJERES



[www.aguascalientes.gob.mx](http://www.aguascalientes.gob.mx)



Instituto  
**AGUASCALIENTENSE  
DE LAS MUJERES**



Vivir Mejor



Instituto  
**AGUASCALIENTENSE  
DE LAS MUJERES**



PROGRESO  
para  
**todos**  
GOBIERNO DE AGUASCALIENTES



GOBIERNO  
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

GOBIERNO  
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.



GOBIERNO DE AGUASCALIENTES

El Instituto Aguascalentense de las Mujeres otorga el siguiente:

# RECONOCIMIENTO

A: Ana Lilia Sánchez R.

POR SU PARTICIPACIÓN EN EL  
"CURSO DE CAPACITACIÓN SOBRE ACTUALIZACIÓN DEL  
MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL  
ESTADO DE AGUASCALIENTES"  
8 HORAS

AGUASCALIENTES, A.S. NOVIEMBRE 2012

DRA. ELVA MARÍA DE LOS RÍOS OLIVARES  
DIRECTORA GENERAL DEL  
INSTITUTO AGUASCALIENTENSE DE LAS MUJERES



GOBIERNO FEDERAL



[www.aguascalientes.gob.mx](http://www.aguascalientes.gob.mx)



Este producto es generado con recursos del programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.



GOBIERNO DE AGUASCALIENTES

El Instituto Aguascalentense de las Mujeres otorga el siguiente:

# RECONOCIMIENTO

**A: Jorge Marcelo Ramírez Ramírez**

POR SU PARTICIPACIÓN EN EL  
"CURSO DE CAPACITACIÓN SOBRE ACTUALIZACIÓN DEL  
MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL  
ESTADO DE AGUASCALIENTES"

8 HORAS

AGUASCALIENTES, AGS. NOVIEMBRE 2012

DRA. ELSA AMADOR OLIVERES  
DIRECTORA GENERAL DEL  
INSTITUTO AGUASCALIENTESE DE LAS MUJERES



[www.aguascalientes.gob.mx](http://www.aguascalientes.gob.mx)



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.



GOBIERNO DE AGUASCALIENTES

El Instituto Aguascalentense de las Mujeres otorga el siguiente:

# RECONOCIMIENTO

**A: Juan Sandoval Díaz**

POR SU PARTICIPACIÓN EN EL  
"CURSO DE CAPACITACIÓN SOBRE ACTUALIZACIÓN DEL  
MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL  
ESTADO DE AGUASCALIENTES"  
8 HORAS

AGUASCALIENTES, AGO. NOVIEMBRE 2012

DRA. ELSA JIMÉNEZ OLIVERAS  
DIRECTORA GENERAL DE  
INSTITUTO AGUASCALIENTE DE LAS MUJERES



[www.aguascalientes.gob.mx](http://www.aguascalientes.gob.mx)



Vivir Mejor



El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



GOBIERNO DE AGUASCALIENTES



Vivir Mejor

GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.



GOBIERNO DE AGUASCALIENTES

El Instituto Aguascalentense de las Mujeres otorga el siguiente:

# RECONOCIMIENTO

**A: Norberto Torres Casillas**

POR SU PARTICIPACIÓN EN EL  
"CURSO DE CAPACITACIÓN SOBRE ACTUALIZACIÓN DEL  
MARCO LEGISLATIVO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL  
ESTADO DE AGUASCALIENTES"  
8 HORAS

AGUASCALIENTES, AGS. NOVIEMBRE 2012

DRA. ELSA MARÍA LUJÁN OLIVARES  
DIRECTORA GENERAL DEL  
INSTITUTO AGUASCALIENTENSE DE LAS MUJERES



[www.aguascalientes.gob.mx](http://www.aguascalientes.gob.mx)



Instituto  
**AGUASCALIENTENSE  
DE LAS MUJERES**



Vivir Mejor



Instituto  
**AGUASCALIENTENSE  
DE LAS MUJERES**

PROGRESO  
para  
**todos**  
GOBIERNO DE AGUASCALIENTES



El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

Este producto es generado con recursos del programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.