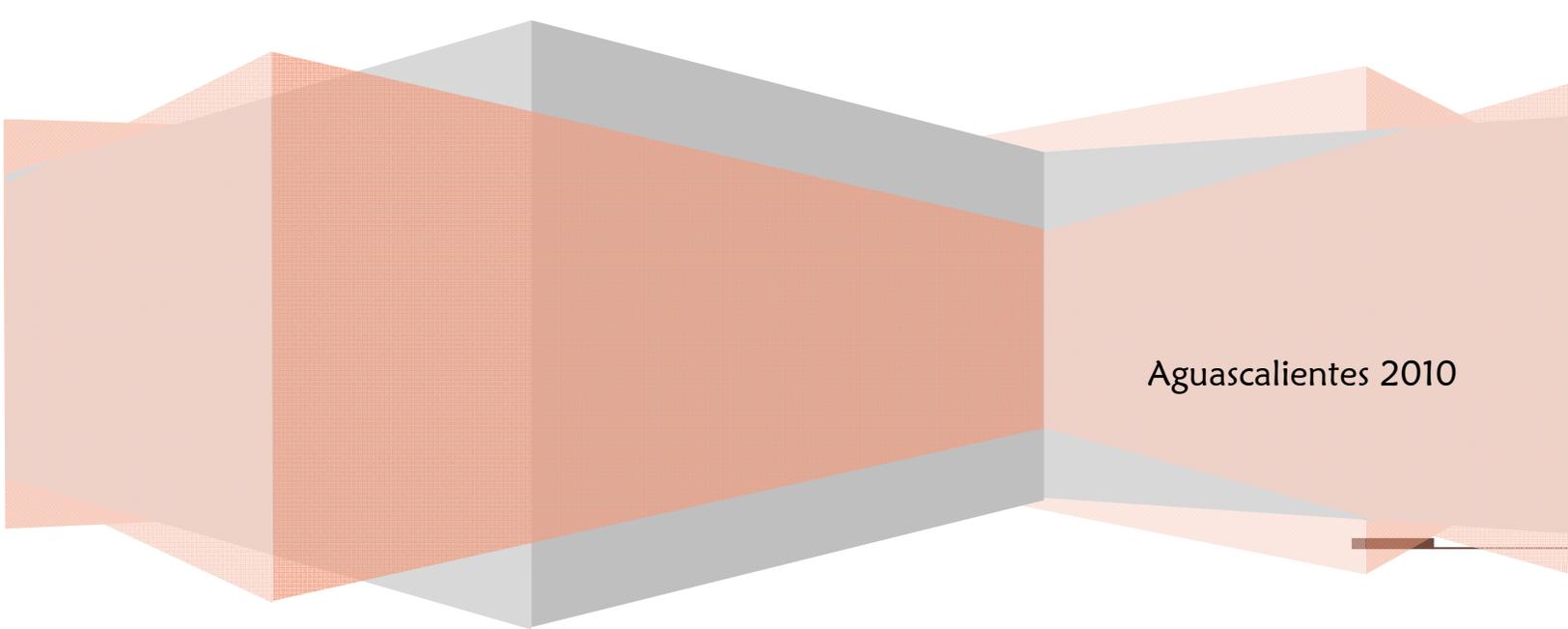


GUÍA PARA LA SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES



Aguascalientes 2010

Guía para la Sensibilización en Género en la Administración Pública del Estado de Aguascalientes

Instituto Aguascalentense de las Mujeres (IAM)
Directora General
María Guadalupe Díaz Martínez

Directora de Relaciones Interinstitucionales
María del Socorro Dávila García
Directora de Educación y Fomento Productivo
Lic. Lucía Mendoza Hernández

Auxiliar de Educación y Fomento Productivo
Lic. Miriam de la Cerda Flores

Primera edición: 2010
Plaza de la República 105 Altos
Col Centro
C.P. 20000, Aguascalientes, Ags.
www.aguascalientes.gob.mx/iam

Presentación

El Instituto Aguascalentense de las Mujeres (IAM) es un organismo público descentralizado de Gobierno del Estado, cuyo objetivo es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación de las mujeres y la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres.

Plasmado en nuestra misión y visión, este fundamento nos constituye a nivel estatal como la instancia rectora de la política de equidad y justicia para todas y todos. Nuestro quehacer institucional está encaminado a fomentar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones y oportunidades que los hombres a través de planes, programas y políticas públicas que permitan disminuir la brecha de desigualdad existente en los ámbitos económico, político, social y cultural en el Estado.

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombre 2008-2012 (PROIGUALDAD) establece como primer objetivo estratégico la institucionalización de la perspectiva de género de manera transversal en los Poderes de la Unión, los tres órdenes de gobierno y en el sector privado. Una de sus principales líneas de acción, consiste en capacitar y profesionalizar en género a las y los servidores públicos.

El Gobierno del Estado, a través del Instituto Aguascalentense de las Mujeres (IAM), impulsó desde el 2008 el Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública del Estado, con el objetivo de promover e impulsar la transversalización de la perspectiva, a través de la generación e instrumentación de mecanismos interinstitucionales que se orienten a la consecución de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el estado de Aguascalientes. Una de las acciones necesarias derivada de dicho programa fue la elaboración de esta guía para la capacitación y sensibilización en género de servidores y servidoras públicas, como un mecanismo generador de cambio de actitudes y de desarrollo de la cultura en género.

Esperamos que el material que tiene usted en sus manos permita a los y las funcionarias que colaboran en la administración pública estatal encontrar una pauta de análisis y reflexión para lograr el propósito principal que le dio origen: la igualdad entre mujeres y hombres.

C. MARÍA GUADALUPE DÍAZ MARTÍNEZ
DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO AGUASCALENTENSE
DE LAS MUJERES

Introducción

La *Guía para la Sensibilización en Género en la Administración Pública del Estado de Aguascalientes* tiene como base los resultados obtenidos en el primer diagnóstico de Transversalización de la perspectiva de género en 42 dependencias de la administración pública estatal elaborado por el Instituto Aguascalentense de las Mujeres en el 2008. Dicho análisis, de carácter institucional, tuvo como objetivo visibilizar las condiciones de equidad entre mujeres y hombres al interior de las dependencias, así como medir la capacidad institucional de responder de manera diferenciada a las necesidades de sus empleados y empleadas mediante políticas, acciones o prestación de servicios.

El resultado identifica que, si bien se tiene un conocimiento de la perspectiva de género y su impacto, aún falta incorporar en varias dependencias los mecanismos, programas y planes de acción que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres en su ambiente institucional. Teniendo claro que incorporar la perspectiva de género requiere la concientización y compromiso por parte de las personas, instituciones y organizaciones sociales, se elabora esta guía de sensibilización como estrategia operativa que pretende desarrollar, fomentar e impulsar la perspectiva de género en los y las servidoras públicas como uno de los causes generadores de cambio institucional de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

La *Guía para la Sensibilización en Género en la Administración Pública del Estado de Aguascalientes* tiene como propósito ser una herramienta de trabajo que proporcionará a las y los funcionarios públicos los mecanismos indispensables de capacitación y sensibilización en género. Representa una herramienta que busca provocar un cambio de actitudes, fortalecer el aprendizaje, aplicar en el espacio de trabajo y vida personal los conocimientos adquiridos, influir en la voluntad de hombres y mujeres y propiciar una cultura de Igualdad mediante la reflexión y participación de las y los involucrados.

Por su estructura explícita, la guía forma parte de la estrategia de multiplicación permanente al interior de sus dependencias, dirigida a las y los servidores públicos de sus instituciones, posterior a la capacitación que reciben por parte del Instituto Aguascalentense de las Mujeres.

Dicha estructura se basa en dos ejes principales: por una parte, el desarrollo teórico y metodológico del enfoque de género y, por otro, la identificación y reconocimiento de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, fomentando así el compromiso personal de las y los servidores públicos del estado.

Objetivo General

Desarrollar, fomentar e impulsar el enfoque de género en los servidores y las servidoras públicas, mediante la sensibilización de la perspectiva de género y, con ello, promover una mejora en la cultura institucional dentro de la estructura gubernamental estatal, partiendo del principio de equidad.

Objetivos Específicos

- Proporcionar herramientas teórico metodológicas, desde el enfoque de género, a servidores y servidoras públicas para facilitar la sensibilización de la perspectiva de género.
- Que los servidores y servidoras públicas identifiquen y reconozcan las desigualdades entre hombres y mujeres haciendo conciencia de su compromiso personal para la incorporación de la perspectiva de género en sus dependencias.

Índice

Presentación	3
Introducción	5
Guía del o la facilitadora	
1. Características del curso taller	10
2. Recomendaciones generales	10
a. Función del o la facilitadora	
b. Antes de iniciar la sesión	
c. Encuadre	
d. Durante la sesión	
e. Sobre el desarrollo de la sesión	
f. Después de la sesión	
3. Formas de Evaluación	14
• Cuestionario Diagnostico	
4. Técnicas a utilizar	17
5. Descripción de las Sesiones	
<i>Sesión 1</i>	17
A. Contenidos temáticos	18
• Perspectiva de Género	
• Igualdad y Equidad	
• Violencia	
B. Organización de las sesiones	18
• Desarrollo de la sesión	18
• Actividades	
Actividad 1. Rosa y Azul	21
Actividad 2. El género en nuestra dependencia	22
Actividad 3. Ámbitos de la Violencia	27
Actividad 4. ¿Qué me llevo?	30

<i>Sesión II</i>	31
A. Contenidos temáticos	31
• Violencia	
• Brechas de Desigualdad	
• Relaciones de Poder	
• Derechos Humanos	
• Comunicación Incluyente	
B. Organización de las sesiones	32
• Desarrollo de la sesión	32
• Actividades	
Actividad 5. Los Quemados	34
Actividad 6. Convivir con Equidad	35
Actividad 7. Brechas de Desigualdad de Género	38
Actividad 8. La Jerarquía y el Poder	47
Actividad 9. La comunicación también discrimina	48
Actividad 10. El Mural de la Equidad	49
Actividad 11. Mi compromiso	49
6. Planes de sesión	50
7. Presentaciones en diapositivas de la sesiones	64
Lecturas	102
Bibliografía	103

Guía del o la facilitadora

1. CARACTERÍSTICAS DEL CURSO TALLER

El curso es de carácter presencial y se impartirá en la modalidad de taller. Tiene una duración de ocho horas divididas en dos sesiones de cuatro horas cada una.

Es dirigido a servidoras y servidores públicos de la administración pública estatal

2. RECOMENDACIONES GENERALES

El proceso de sensibilización y capacitación de la perspectiva de género en grupos de adultos y adultas es un trabajo complejo que requiere habilidades de la persona facilitadora para retomar las experiencias y conocimientos previos de las y los participantes, a fin de que se favorezca la discusión y la reflexión necesaria para crear, transformar y aprender de manera conjunta.

Por lo anterior, es indispensable que él o la facilitadora considere lo siguiente:

- Cada persona tiene experiencias y conocimientos previos que contribuyen a que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea más enriquecedor y significativo.
- El grupo debe generar las condiciones para aprovechar las capacidades y habilidades de todas y todos los participantes.
- La enseñanza es un proceso que incluye aprender, lo cual implica que él o la facilitadora del grupo no sólo es trasmisora del conocimiento, sino también conductor para acceder al desarrollo del mismo.

a) FUNCIÓN DEL O LA FACILITADORA

- Explicar los objetivos del curso.

- Propiciar la comunicación horizontal y el diálogo.
- Estimular la participación y el debate en el grupo.
- Respetar los puntos de vista de las y los participantes y reconocer la pluralidad de opiniones.
- Orientar los debates hacia los objetivos de la sesión.
- Lograr la integración de las y los participantes en el grupo.
- Ser discreto o discreta con la información que proporcione el grupo.

b) *ANTES DE INICIAR LA SESIÓN*

- Preparar cada sesión del curso-taller con lecturas básicas y complementarias.
- Familiarizarse con las actividades propuestas en cada sesión y cerciorarse de que el espacio, el equipo y los materiales didácticos estén listos a tiempo.
- Llegar al lugar en donde se impartirá el curso-taller por lo menos media hora antes.
- Tener listo un registro de asistencia para las personas participantes, anotar nombres, fecha y número de sesión. Si el grupo rebasa 35 personas se recomienda dividirlo en dos; la modalidad de taller requiere trabajar con 20 o 25 personas como máximo para propiciar la reflexión individual y colectiva.
- Prever que el trabajo con el tema de la violencia puede recordar experiencias personales previas, de ahí que la persona facilitadora deba tener conocimientos mínimos sobre intervención en crisis.

c) *ENCUADRE*

La facilitadora o el facilitador deben presentarse al grupo. Antes de dar a conocer los objetivos y el programa, es necesario que fomente un clima de confianza mediante alguna técnica de presentación, a fin de relajar al grupo y permitir que sus integrantes se conozcan entre sí para reducir el nivel de estrés inicial que es común al comienzo de una capacitación.

Posteriormente, debe explicar cuáles son los objetivos y el programa del curso-taller y solicitar al grupo que establezca reglas básicas de convivencia. Se recomienda que las y los participantes sugieran reglas

que les permitan sentirse cómodos y cómodas, cuidando que éstas incluyan las siguientes condiciones:

- Puntualidad
- Confianza y confidencialidad
- Hablar en primera persona
- Escuchar a las demás personas
- Participar
- No juzgar las participaciones (propias y ajenas)

Se explica la metodología de trabajo para los módulos y se identifica si estos concuerdan con las expectativas de las y los asistentes.

d) DURANTE LA SESIÓN

- Explicar los procedimientos mediante los cuales se espera alcanzar los objetivos.
- Indicar que al final de cada sesión se realizará un ejercicio de evaluación, lo que permitirá reforzar lo aprendido durante la sesión.
- Se sugiere discutir y acordar sobre modificaciones de tiempo a las actividades planeadas en las cartas descriptivas.
- Es pertinente trabajar en función de las lecturas básicas.
- Mantener el ritmo de trabajo.
- Hacer respetar las reglas del grupo.
- Vigilar que todas y todos los asistentes participen activamente.
- Conducir el debate y mediar entre dos o más en los enfrentamientos de forma conciliadora, valorando los puntos de vista.

e) SOBRE EL DESARROLLO DE LA SESIÓN

Las actividades pueden y deben adecuarse a las necesidades y características de los grupos, siempre y cuando se respeten los objetivos generales y específicos de los módulos.

Se debe cuidar que las técnicas sugeridas no sean interrumpidas. También es importante concluir las sesiones utilizando connotaciones

positivas es decir, que todos los comentarios y observaciones valoren la decisión que se tomó en un momento dado como la mejor opción para resolver y enfrentar la situación en turno.

Es primordial que los ejercicios lleven a la reflexión y toma de conciencia sobre la responsabilidad que se tiene para evitar la violencia; sin embargo no podemos esperar un cambio total e inmediato en el comportamiento de las personas. Conocer la problemática es un gran paso, pero no siempre es suficiente para modificar actitudes y valores, ello requiere de un trabajo continuo, personal y colectivo, incluso social y cultural.

Otro aspecto a considerar es que cada grupo tienen una dinámica particular. Las personas participan con sus experiencias individuales, por lo que la persona facilitadora debe estar atenta a las actitudes y tener la capacidad de identificar las características del grupo, observar las participaciones de las y los integrantes, la forma de hablar, el tono de voz y la posición corporal, entre otras, a fin de utilizarlas en beneficio del grupo.

La o el facilitador deberá estar preparado para orientar y contener emociones que puedan surgir entre las intervenciones y estimular la participación sin presionar a nadie, escuchar y acompañar a quienes así lo requieran.

f) DESPUÉS DE LA SESIÓN

- Señalar los temas para la siguiente sesión de trabajo.
- Recopilar las hojas de rotafolio con el o los resultados del trabajo grupal, para la sistematización de la experiencia. También se trabajará con lo expuesto en el ejercicio *¿Qué me llevo?*, el cual se realizará al término de cada sesión.
- Levantar un registro alterno sobre lo que se observa durante el desarrollo de las sesiones, que enriquezca la sistematización y la evaluación de la experiencia.
- Considerar, si fuese el caso, el replanteamiento de tiempos y actividades según el desarrollo del grupo.

- Delimitar el hilo conductor que guiará la continuidad entre la primera sesión y la segunda.
- La facilitadora o el facilitador deberá preparar una síntesis de la sesión, a fin de hincar la siguiente recordando algunas reflexiones y así dar continuidad al trabajo.

3. FORMAS DE EVALUACIÓN

Los participantes deberán contar con un 80 por ciento de asistencias como mínimo. A lo largo de la capacitación se realizarán tres tipos de evaluación en tres momentos diferentes:

DIAGNÓSTICA. Se realiza al inicio del taller con el objetivo de conocer el grado de conocimiento del tema en el grupo y determinar el nivel de profundidad con el que deben tratarse cada uno de los temas del taller, así como la pertinencia de las técnicas preparadas. Se utilizará un cuestionario de conocimientos de la perspectiva de género y de la cultura institucional.

FORMATIVA. Se realizarán varias evaluaciones durante el desarrollo de cada tema, utilizando las técnicas de diálogo/discusión, demostrativa e interrogativa previamente diseñadas, con la finalidad de comprobar la comprensión de los temas, su asimilación por parte de los y las participantes y su reflexión en el ámbito personal y profesional.

FINAL. Se realizará por lo menos 20 minutos antes del cierre del taller, utilizando el mismo cuestionario de la evaluación diagnóstica con el objetivo de identificar el nivel de concientización y compromiso por parte de los y las participantes sobre la perspectiva de género.

CUESTIONARIO DIAGNÓSTICO

FECHA: _____

SEXO: H _____ M _____

EDAD: _____

ESCOLARIDAD: _____

OBJETIVO:

Identificar el nivel de conocimientos que tienen los y las participantes respecto a la Perspectiva de Género, mediante la aplicación de un cuestionario diagnóstico al inicio y al final del curso con el fin de obtener un comparativo del aprendizaje

INSTRUCCIONES:

A continuación se presentan una serie de aseveraciones respecto a la Perspectiva de Género, sustentadas en el material que se utiliza en la capacitación sobre la *Guía para la sensibilización en género en la administración pública del estado de Aguascalientes*.

Léalas con atención y subraye según la respuesta que considere adecuada.

1. La perspectiva de género analiza las diferencias sociales y culturales entre hombres y mujeres
1) FALSO 2) VERDADERO 3) NO SÉ
2. El concepto sexo se refiere a lo masculino y lo femenino
1) FALSO 2) VERDADERO 3) NO SÉ
3. Las diferencias biológicas generan desigualdad entre hombres y mujeres
1) FALSO 2) VERDADERO 3) NO SÉ
4. Hombres y mujeres tienen el mismo derecho en la toma de decisiones
1) FALSO 2) VERDADERO 3) NO SÉ
5. Igualdad es cuando eliminamos toda forma de discriminación
1) FALSO 2) VERDADERO 3) NO SÉ
6. Para construir relaciones incluyentes es necesario eliminar nuestros estereotipos
1) FALSO 2) VERDADERO 3) NO SÉ
7. La familia, la religión, la escuela son instituciones sociales que propician que se mantenga la desigualdad de género
1) FALSO 2) VERDADERO 3) NO SÉ

8. Violencia es causar un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico o sexual.
1) FALSO 2) VERDADERO 3) NO SÉ
9. El hostigamiento sexual es un tipo de violencia que no se castiga
1) FALSO 2) VERDADERO 3) NO SÉ
10. El hostigamiento sexual y el acoso sexual son conceptos diferentes
1) FALSO 2) VERDADERO 3) NO SÉ
11. Los medios de comunicación propician diferencias entre hombres y mujeres
1) FALSO 2) VERDADERO 3) NO SÉ
12. El mal uso del poder es cuando se impone u obliga a alguien a actuar aun en contra de su voluntad
1) FALSO 2) VERDADERO 3) NO SÉ
13. Los Derechos Humanos protegen la vida, la libertad, la justicia, la igualdad y la integridad de las personas frente a la autoridad
1) FALSO 2) VERDADERO 3) NO SÉ
14. La discriminación no atenta contra los Derechos Humanos
1) FALSO 2) VERDADERO 3) NO SÉ
15. Cuando nos dirigimos solo a los hombres, excluyendo a las mujeres presentes es discriminación
1) FALSO 2) VERDADERO 3) NO SÉ

4. TÉCNICAS A UTILIZAR

El taller incluye el uso de técnicas expositivas, diálogo, discusión, demostrativa, interrogativa y vivenciales que favorecen el trabajo interactivo, reflexivo y participativo, al promover el análisis, discusión y aprendizaje tanto individual como grupal, en un ambiente de respeto.

El procedimiento y las indicaciones deben seguirse en forma rigurosa y las adecuaciones deberán ser exclusivamente en función del número y las necesidades de las y los participantes, así como del tiempo y el espacio.

El o la facilitadora debe conocer y familiarizarse anticipadamente con las técnicas propuestas para identificar posibles puntos de conflicto o interés y tener claro cómo y para qué aplicarlas. Debe considerar que existen diferentes tipos de técnicas: para romper la tensión inicial, para favorecer la reflexión o la discusión, para promover la confrontación, entre otras.

5. DESCRIPCIÓN DE LAS SESIONES

Sesión 1

Esta primera sesión tiene como objetivo principal concientizar a los y las participantes sobre la perspectiva de género mediante el reconocimiento y apropiación de los conceptos básicos con una perspectiva de igualdad y equidad. Así también, iniciará con las implicaciones de la desigualdad con la introducción del tema de la violencia.

Cabe señalar que la importancia del desarrollo de los temas aquí previstos es generar conciencia a nivel personal, pues no es suficiente con tener un conocimiento de los conceptos, la sensibilización en perspectiva de género implica un compromiso de cambio de actitudes por parte del o la participante en los ámbitos personal y laboral.

A) CONTENIDO TEMÁTICO

TEMA I: LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO: Identificar los procesos sociales y culturales que convierten la diferencia sexual en la base de la desigualdad de género.

TEMA II: IGUALDAD Y EQUIDAD

OBJETIVO: Identificar las diferencias conceptuales de los términos equidad e igualdad.

TEMA III: VIOLENCIA

OBJETIVO: Comprender qué es la violencia contra las mujeres, reconocer sus distintas expresiones y tomar conciencia sobre las acciones que pueden realizar las y los servidores públicos para prevenirla.

B) ORGANIZACIÓN DE LA SESIÓN:

• **DESARROLLO DE LA SESIÓN**

1. Se sugiere iniciar con un comentario de bienvenida y una breve presentación del o la facilitadora y del curso taller, sus características y objetivos. Puede utilizarse la presentación asignada.
2. La técnica de presentación permite un acercamiento entre las personas y propicia un ambiente confortable para el trabajo. Para este fin se puede utilizar la técnica sugerida donde se solicita a cada participante mencione su nombre y la virtud o atributo que considera tener en el ámbito laboral.
3. De manera grupal, se definirán las reglas básicas de convivencia y se propiciará la expresión de las expectativas de los y las participantes. Para establecer compromisos de aprendizaje se sugiere utilizar la imagen de un árbol para que las raíces representen las bases de curso (reglas básicas) y el follaje los

resultados esperados (expectativas). Éste permanecerá a la vista de todas y todos durante las sesiones.

4. Se explicará al grupo la manera en cómo serán evaluados aplicando en seguida el cuestionario asignado para este fin retomándolo al final del curso con una nueva aplicación, con el objetivo de obtener datos cualitativos y cuantitativos del aprendizaje sobre perspectiva de género.
5. Para introducir al grupo en el tema de la sesión se propone la actividad 1 “*Rosa y Azul*”, y generar la reflexión sobre la relación entre las cualidades y actividades que se consideran femeninas y masculinas ocasionando la desigualdad.
6. Posteriormente se dará una exposición breve sobre los conceptos básicos de género: sexo, género, roles, estereotipos y perspectiva de género, para reforzar la reflexión generada con la técnica. Se sugiere apoyarse en la presentación de Power Point del anexo.
7. Se continuará con la exposición teórica de las diferencias conceptuales entre igualdad y equidad; se sugiere utilizar ejemplos del ámbito laboral. Apoyarse en la presentación de Power Point.
8. Después se realizará la actividad 2 “*Analizando el género en nuestra dependencia*”, para identificar cómo está incluido el género en las políticas de sus dependencias. Para ello se organizará una sesión plenaria para reflexionar sobre lo que se puede hacer desde el ámbito de acción de cada participante para impulsar los cambios en marcha o promover aquellos que se han tomado en cuenta.
9. Se da inicio al tema de Violencia contextualizando con el concepto y los tipos de violencia marcados por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Aguascalientes. Posteriormente, se abordará la actividad 3 “*Las modalidades de la violencia*” mediante representaciones, con el objetivo de comprender qué es la violencia contra las mujeres y reconocer sus distintas expresiones.
10. Se retomará el tema de hostigamiento y acoso sexual que forma parte del ámbito institucional dando a conocer

conceptos, consecuencias y acciones a realizar del tema. El tema de violencia continuará en la sesión dos.

11. Como cierre se sugiere que en equipos de cuatro personas elaboren una frase que exprese mediante el aprendizaje significativo de la sesión mediante la actividad 4: *¿Qué me llevo?*

- **ACTIVIDADES**

Actividad 1. Rosa y azul

OBJETIVO

Reflexionar sobre la relación entre las cualidades y actividades que se consideran propiamente femeninas y masculinas con la desigualdad entre mujeres y hombres

FUENTE

Lamas, Martha (1996). *El género: construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Editorial Porrúa/Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG).

MATERIALES

Imágenes interactivas de niño y niña.

TIEMPO

35 minutos

INSTRUCCIONES

1. Dividir al grupo en dos equipos.
2. Solicitar un representante por equipo. A uno se le entrega el bebé con cobija rosa y al otro el bebé con cobija azul, el cual mostrarán al equipo sin destapar.
3. Pídeles que hagan una lista de cómo considerar que será esa persona cuando sea grande.
4. Se expone al resto del grupo ambas listas.
5. Al finalizar se muestran el sexo de los bebés.
6. Se reflexiona sobre la relación entre la forma de valorar lo femenino y lo masculino con el poder que tienen mujeres y hombres y la desigualdad que esto genera.

RETROALIMENTACIÓN PARA EL O LA FACILITADORA

Se recomienda que él o la facilitadora pongan en evidencia cómo funcionan los conceptos asociados al género (diferenciación social, desvalorización de lo femenino y poder), a pesar de que las únicas

diferencias entre ambos son las funciones reproductivas y biológicas (la gestación, el parto, la lactancia, la menstruación en el caso de las mujeres y la fecundación en el de los hombres).

Se sugiere incentivar al grupo para que reflexione sobre la importancia de género como perspectiva explicativa de la diferencia sexual en nuestras sociedades.

En seguida se clarificarán los conceptos básicos de género utilizando las diapositivas: sexo, género, estereotipos, roles y perspectiva de género.

Actividad 2. Analizando el género en nuestra dependencia

OBJETIVO

Analizar cómo está incluido el género en las políticas de nuestras dependencias.

FUENTE

Instituto Nacional de las Mujeres (2008). *Guía Metodológica para la sensibilización en Género. Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La perspectiva de Género*, vol. 2, primera edición. México: INMUJERES.

MATERIALES

Hojas bond
Plumones de colores

TIEMPO

30 minutos

INSTRUCCIONES

1. Divida el grupo en dos equipos y pídeles que discutan cada uno de los siguientes temas:
 - a) Cómo se integra el género en los programas y servicios que ofrece la dependencia. Para responder a esta pregunta se tomará en consideración lo siguiente: ¿Hay

programas para mujeres? ¿Qué tipo de apoyos les ofrecen estos programas? ¿Estos apoyos facilitan que las mujeres desempeñen roles no tradicionales? ¿Cómo están considerados los hombres en esos programas?

- b) En la cultura organizacional: Tomar en cuenta los siguientes aspectos para analizar este componente: ¿La institución toma medidas a favor de la equidad en el ascenso, las oportunidades de capacitación, de equidad salarial, permisos de trabajo y conciliación vida familiar trabajo? ¿Cuáles son las medidas y a quiénes beneficia?
2. Pida a los grupos que preparen una exposición con las conclusiones y, en plenaria, se retroalimenten.
 3. Una vez que se cuente con una visión panorámica de cómo está incluido en su dependencia, organice una sesión plenaria para reflexionar lo que pueden hacer desde su respectivo ámbito de acción para impulsar los cambios en marcha o promover aquellos que se han tomado en cuenta.

RETROALIMENTACIÓN PARA EL O LA FACILITADORA

En caso de que aplique esta técnica con un grupo conformado por servidoras/as de distintas dependencias, se recomienda que la integración de los grupos se haga según la institución a la que pertenezcan.

a) **¿Cómo se integra el género en los programas y servicios que ofrece la dependencia?** Para responder a esta pregunta se tomará en consideración lo siguiente: ¿Hay programas para mujeres? ¿Qué tipo de apoyos les ofrecen estos programas? ¿Estos apoyos facilitan que las mujeres desempeñen roles no tradicionales? ¿Cómo están considerados los hombres en esos programas?

b) **En la cultura organizacional:** Tomar en cuenta los siguientes aspectos para analizar este componente: ¿La institución toma medidas a favor de la equidad en el ascenso, las oportunidades de capacitación, de equidad salarial, permisos de trabajo y conciliación vida familiar trabajo? ¿Cuáles son las medidas y a quiénes beneficia?

Material para la exposición del tema de Igualdad y Equidad

Las diversas manifestaciones del principio de igualdad tienen en común la prohibición de la discriminación por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social. “Igualdad ante la ley”, principio elevado al rango de garantía individual en el Artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el Artículo 6 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que refiere que la igualdad entre los sexos, implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

La igualdad comprende los siguientes principios:

1. El principio de igualdad le da legitimidad al fundamento ético de la equivalencia humana de todas las personas. Lo humano no admite calificaciones valorativas jerárquicas entre las personas. No hay personas más o menos humanas que otras, o mejores o peores.
2. El principio de igualdad es complementario al de no discriminación.
3. El principio de igualdad admite la existencia de diferencias entre las personas, conforme a las características que las sociedades valoran jerárquicamente como significativas o no.
4. La igualdad de derechos es la base sustancial del principio y es punto de partida para su aplicabilidad, pero no basta; la igualdad debe concretarse en los hechos, para ser igualdad real, no sólo nominal.
5. La equidad es un principio complementario del principio de igualdad y tiene un carácter instrumental respecto a ella, pues contribuye a su logro. La equidad permite disminuir o eliminar las desventajas derivadas de las desigualdades creadas socialmente a partir de diferencias que la sociedad llega a valorar jerárquicamente.

IGUALDAD DE DERECHO O FORMAL

Es de carácter universal implica que todos los seres humanos tienen la misma capacidad jurídica ante la autoridad legal, reconociendo las diferencias. Derechos económicos, políticos, civiles, culturales y sociales.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Crear políticas públicas que reconozcan las diferencias que tienen mujeres y hombres para satisfacer sus necesidades, teniendo las mismas oportunidades de desarrollo intelectual, físico y emocional.

IGUALDAD DE TRATO

Alude a la exigencia básica de que todo ser humano sea tratado con consideración y respeto. Cada quien es responsable de sus actos voluntarios, mas no de su grupo étnico, sexo, edad, nacionalidad, origen social o sus discapacidades físicas y/o mentales.

Actividad 3. Ámbitos de la violencia

OBJETIVO

Reconocer y diferenciar los tipos y modalidades de la violencia que establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Aguascalientes

FUENTE

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Aguascalientes.

MATERIALES

Salón Amplio

Tarjetas con la descripción de las modalidades de la violencia

TIEMPO

35 minutos

INSTRUCCIONES

1. Exponer los títulos de las diferentes modalidades de la violencia, no describirlas.
2. Formar seis equipos, uno por cada modalidad de la violencia, y entregar una tarjeta con la descripción de cada una.
3. Pedir que representen, por medio de una escena, las características de las modalidades de la violencia que les correspondió.
4. Cada equipo representará su escena y los espectadores tendrán que adivinar de qué modalidad se trata, además de expresar ideas, comentarios o emociones con las que hayan entrado en contacto al momento de observar la representación de cada equipo
5. Una vez representadas todas las imágenes, organice una reunión plenaria para reflexionar de manera grupal, considerando los siguientes aspectos:
 - ¿Cómo se sintieron con el ejercicio?
 - ¿Cuál es la dinámica de cada tipo de violencia representado?

- ¿Cómo participan las instituciones en cada tipo de violencia?

RETROALIMENTACIÓN PARA EL O LA FACILITADORA

Enlazar los conceptos de hostigamiento y acoso sexual al hablar del ámbito laboral.

Ámbitos de la Violencia según la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes

ÁMBITO DOMÉSTICO

Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho con la víctima (artículo 10).

ÁMBITO LABORAL Y DOCENTE

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o docente con la víctima independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra el principio de igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. (Artículo 11)

ÁMBITO SOCIAL

Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público. (Artículo 14)

ÁMBITO INSTITUCIONAL

Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia (Artículo 15)

Actividad 4. ¿Qué me llevo?

OBJETIVO

Conocer el nivel de aprendizaje sobre los temas revisados en los y las participantes.

MATERIALES

Hojas Bond

Plumones de Colores

TIEMPO

20 minutos

INSTRUCCIONES

1. Dividir al grupo en equipos de cuatro personas.
2. Solicitar que se genere una frase donde expresen el aprendizaje adquirido en la sesión.
3. Se comparte con el grupo la frase de cada equipo.
4. Se cierra la sesión.

Sesión II

La segunda sesión refuerza las temáticas revisadas en la primera sesión, ya que tiene el objetivo de concientizar a los y las participantes sobre la perspectiva de género mediante el reconocimiento de las desigualdades de género identificados en los procesos sociales y culturales en los que estamos inmersos, poniendo de manifiesto situaciones de inequidad entre hombres y mujeres en sus estructuras, procesos y cultura institucional.

Al concientizar sobre el tema se busca que adquieran un compromiso en los ámbitos personal y laboral para alcanzar una verdadera sensibilización de la perspectiva de género y lograr así un cambio en la cultura institucional bajo el principio de equidad.

A. CONTENIDO TEMÁTICO

TEMA III: VIOLENCIA

OBJETIVO: Comprender que es la violencia contra las mujeres, reconocer sus distintas expresiones y tomar conciencia sobre las acciones que pueden realizar las y los servidores públicos para prevenirla.

TEMA IV: RELACIONES DE PODER

OBJETIVO: Identificar el uso del poder en las relaciones entre hombres y mujeres, así como sus consecuencias

TEMA V: LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD

OBJETIVO: Generar una reflexión sobre el peso que tienen las instituciones en la generación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

TEMA VI: DERECHOS HUMANOS

OBJETIVO: Sensibilizar sobre la importancia de conocer y difundir los derechos humanos desde una perspectiva de género.

TEMA VII: COMUNICACIÓN INCLUYENTE

OBJETIVO: Identificar formas de comunicación que favorezcan el desarrollo de la autonomía y el respeto en las dependencias públicas.

B. ORGANIZACIÓN DE LA SESIÓN:

- **DESARROLLO DE LA SESIÓN**

1. Se sugiere aplicar una técnica de integración con el objetivo de crear un clima de confianza, por medio de la actividad 5 “*Los quemados*”.
2. Para retomar el tema de Violencia se propone una lluvia de ideas que recuerde la sesión anterior.
3. Realizar la actividad 6 “*Convivir con Equidad*”, orientando al grupo para reflexionar sobre la realidad en las instituciones públicas sobre la violencia de género. Se persigue el objetivo de hacer conciencia de los alcances personales que se tienen como servidores servidoras públicas, para evitar, sancionar y erradicar la violencia.
4. Enseguida se trabajará con el tema *Brechas de desigualdad*, mediante el análisis de bases estadísticas, llevando al grupo a reflexionar sobre el peso que tienen las instituciones en la generación de las desigualdades entre mujeres y hombres, (utilizar la actividad 7 “*Brechas de Desigualdad*”).
5. Posteriormente para identificar el uso del poder en las relaciones entre hombres y mujeres y sus consecuencias, aplicar la actividad 8 “*La jerarquía y el poder*”. Se sugiere cerrar con la exposición del concepto de poder y los tipos de relaciones de poder.
6. Hasta aquí se ha revisado los elementos que provocan desigualdad o violencia en cuestiones de género. Sin embargo, el taller tiene como objetivo dar herramientas para concientizar sobre la erradicación del mismo, por lo que se trabajarán con los siguientes temas: derechos humanos y comunicación incluyente.

Para trabajar los derechos humanos se dará a conocer mediante el uso de diapositivas el concepto de derechos humanos y la clasificación de los mismos, cerrando el tema con el tratamiento de la discriminación. Sugerimos tomar como ejemplo el ejercicio anterior utilizando las siguientes preguntas como referentes: ¿De qué tipo de discriminación se trata? ¿Qué creencias y estereotipos naturalizan la discriminación? ¿Por qué es importante analizar la discriminación?

Para incluir el tema de Comunicación Incluyente se dará a conocer el concepto y posteriormente se proyectara el video “*La comunicación también discrimina*” de la actividad 9, en el que se darán a conocer los diez criterios para eliminar el lenguaje sexista con el objetivo de identificar formas de comunicación que favorezcan el desarrollo de la autonomía y el respeto en las dependencias públicas haciendo reflexión de cómo el uso del lenguaje sexista ha ocasionado por generaciones la violencia hacia las mujeres.

7. Se propone hacer un cierre general del curso mediante el uso del mapa conceptual especificado
8. Con la finalidad de conocer el nivel de aprendizaje sobre los temas revisados se sugiere utilizar la actividad 10 “*El Mural de la Equidad*”, donde se reflexionará sobre las ideas reflejadas y los cambios que se generan en las relaciones de género.
9. Para conocer los compromisos personales y sociales de los y las participantes se utilizará la actividad 11 “*Mi compromiso*”.
10. Para evaluar y concluir el curso de capacitación, se aplicará el cuestionario de evaluación sobre los aprendizajes adquiridos durante el taller, se cotejarán las expectativas y se entregará la encuesta de satisfacción. Deberá abrirse un espacio para comentarios finales y despedida.

- **ACTIVIDADES**

Actividad 5. Los Quemados

OBJETIVO

Propiciar en el grupo un clima de confianza entre los y las participantes de acuerdo a la dinámica o instrucciones establecidas por el o la facilitadora.

MATERIALES

Un pañuelo

TIEMPO

15 minutos

INSTRUCCIONES

1. Dividir al grupo en dos equipos.
2. Cada equipo hace una fila y se colocan en los extremos del espacio asignado quedando frente a frente.
3. En el centro del espacio, entre los dos equipos, se coloca el pañuelo anudado.
4. Se pide a los y las participantes de cada equipo se numeren según el número de participantes, sin que el otro equipo se de cuenta de sus números.
5. El o la facilitadora dirá un número en voz alta. Las personas de cada equipo que tengan ese número saldrán corriendo al centro a tomar el pañuelo.
6. La primera persona que lo tome tendrá que tocar al contrincante antes de que llegue a su extremo para obtener el punto, de lo contrario será del otro equipo.
7. El o la contrincante podrá correr a su extremo para salvarse sin ser tocado, entonces el punto será de él o ella.
8. El juego continúa hasta que el o la facilitadora lo decida.

RETROALIMENTACIÓN PARA EL O LA FACILITADORA

Cuidar el proceso de competencia: el objetivo es la integración y clima de confianza.

Se recomienda cuidar a los participantes al momento de correr por lo que se sugiera no utilizar calzado de tacón alto.

Actividad 6. Convivir con Equidad

OBJETIVO

Conocer y asumir la responsabilidad que se tiene como servidoras y servidores públicos para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

MATERIALES

Salón Amplio

Hoja de trabajo “A las autoridades les corresponde”

Hojas bond

Plumones de colores

TIEMPO

25 minutos

INSTRUCCIONES

1. Pida a las y los participantes que formen dos equipos.
2. El grupo “A” defenderá que sí es posible implementar políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. El grupo “B” será el equipo pesimista que defienda la postura de que las políticas públicas no inciden en el logro de la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.
3. Entregue a ambos equipos una copia de los puntos de “*A las autoridades les corresponde*” de los cuales deberán elegir uno que les sirva para debatir, señalar cuáles son los compromisos y cuáles son impedimentos para el cumplimiento de la política pública.
4. Solicite a los equipos que se coloquen uno a uno, frente a frente para iniciar el debate de sus respectivas posturas. Tienen cinco minutos para exponer sus argumentos.

5. Organice una reunión plenaria para que los equipos establezcan cuáles son los compromisos que como servidoras y servidores públicos y desde sus ámbitos de competencia pueden comprometerse y si están a su alcance.

RETROALIMENTACIÓN PARA EL O LA FACILITADORA

Es necesario que desde el inicio de la dinámica, se establezcan pautas de comportamiento como pedir la palabra, esperar su turno para hablar, hacer empatía con cualquiera de las posiciones, escuchar los argumentos, no formar diálogos y respetar los puntos de vista.

Se debe señalar que los 15 puntos son algunas sugerencias de lo que las autoridades tienen la facultad para poder prevenir, atender y, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, pero que pueden surgir varias ideas más para poderlas llevar a cabo y señalar que muchas veces estos cambios se ven reflejados en el trabajo cotidiano.

El o la facilitadora debe destacar la responsabilidad del personal de servicio público para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia y generar en éste un compromiso individual para acabar con la violencia contra las mujeres.

A LAS AUTORIDADES LES CORRESPONDE

1. Multiplicar la sensibilización de los y las servidoras públicas en la prevención de la violencia contra las mujeres.
2. Establecer programas reeducativos integrales para víctimas y agresores.
3. Participar en la operación del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la violencia contra las mujeres.
4. Desarrollar campañas laborales contra el hostigamiento sexual para establecer mecanismos claros de atención y sanción.
5. Proporcionar atención psicológica y legal especializada y gratuita a las /los víctimas de hostigamiento o acoso sexual.
6. Actualizar la información sobre los servicios de atención psicológica, médica y jurídica, a fin de contar con insumos que permitan mejorar e innovar estos servicios.
7. Promover y realizar campañas que sensibilicen a la población sobre la magnitud del problema, sus causas y consecuencias, así como alternativas de solución.
8. Realizar cine-foros que aborden el tema de la violencia y contribuyan a sensibilizar a la población.
9. Organizar foros, mesas redondas y debates con expertas/os en el tema para sensibilizar a las autoridades de nuestras dependencias.
10. Llevar a cabo ferias, festivales culturales y concursos para difundir la información sobre los derechos de las mujeres y sobre cómo vivir una vida libre de violencia.
11. Involucrar a los medios de comunicación en la prevención de la violencia hacia las mujeres.
12. Comprender las expresiones de la violencia institucional y reconocer los aspectos presentes en nuestras propias dependencias.
13. Formular políticas públicas en torno al tema, que contemplen acciones en los niveles legislativos, judicial, de salud, de educación, de empleo, que empoderen a las víctimas para romper el ciclo de la violencia y sostenerlo.

Actividad 7. Brechas de desigualdad de género.

OBJETIVO

Generar una reflexión sobre el peso que tienen las instituciones en la generación de las desigualdades entre mujeres y hombres

FUENTE

Instituto Nacional de las Mujeres (2008). *Guía Metodológica para la sensibilización en Género. Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La perspectiva de Género*, vol. 2, primera edición, México: INMUJERES.

MATERIALES

Hojas bond
Hojas con información estadística

TIEMPO

20 minutos

INSTRUCCIONES

1. Divida al grupo en tres equipos y entrégueles una hoja con la información sobre las brechas de desigualdad de género seleccionando uno de los temas.
2. Para analizar la información estadística, se recomienda plantear las siguientes preguntas generadoras:
 - a) ¿Qué revelan los datos en términos de las oportunidades de acceso y control de recursos de poder?
 - b) ¿Qué instituciones participan en la conformación de esa brecha?
 - c) ¿Qué acciones podemos emprender para modificar la persistencia de la brecha estudiada?
3. Pida a cada grupo que exponga sus resultados y reflexiones.

RETROALIMENTACION PARA EL O LA FACILITADORA

Se sugiere que se invite al grupo a reflexionar acerca de los mecanismos sociales que sostienen las desigualdades entre mujeres y hombres mostradas en las brechas.

LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO

Las relaciones de género se construyen culturalmente, es decir, son producto de dinámicas sociales, económicas y políticas en las que participan diversas instituciones y actores. Las instituciones que contribuyen al establecimiento de las diferencias y las brechas de inequidad entre mujeres y hombres son: (INMUJERES 2008. Págs. 32-45)



Familia

Es pieza clave en la socialización de las personas y en la inculcación de roles o atributos de género. De hecho, antes del nacimiento, las expectativas familiares son diferentes según el sexo del futuro ser. La ropa, la habitación y los juguetes comienzan a ser distintos y por tanto, los papeles y lugares que se les asignan en la dinámica y estructura familiar, cuestión fundamental en la determinación de las capacidades de niños y niñas para desarrollar sus talentos e insertarse en la vida productiva, política y cultural de la sociedad.

Esta forma de dividir los roles que deben desempeñar mujeres y hombres de las familias, mantiene la hegemonía formal del sexo masculino sobre el femenino, dada la distribución de oportunidades en la familia. Junto a estas creencias, las familias organizan la reproducción

social a través de la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres labores de reproducción y crianza, y a los hombres, de proveeduría económica y protección.

Escuela

El sistema educativo es todavía una fuente de reproducción de la desigualdad de género, ya que la información y valores transmitidos desde la educación preescolar hasta la universitaria, así como los contenidos del aprendizaje, están impregnados de sexismos. Además la transmisión de las pautas de género en las aulas implica la creación de actitudes de desigualdad y discriminación hacia las mujeres y la conducta impositiva de los hombres.

El modelo educativo tradicional está orientado al aprendizaje y desarrollo de capacidades relacionados con el éxito en el ámbito público, partiendo de las características que la sociedad y el entorno consideran como propias del género masculino. Este enfoque se ve reflejado en el currículum escolar, que potencia aquellas aptitudes o capacidades que son necesarias en la vida pública, como la inteligencia, la competitividad, la fuerza. Con frecuencia existe un currículum oculto que restringe el desarrollo de las niñas y las adolescentes en capacidades consideradas masculinas, canalizándolas hacia labores como la enfermería, la mecanografía y la costura, entre otras, y en general, profesiones alejadas de la ciencia, la tecnología y la política.

Los resultados de una educación sexista es la llamada segregación ocupacional, es decir, el fomento en las escuelas de ciertas ocupaciones “para hombres” y “para mujeres”, que han generado la concentración de estas últimas en trabajos relacionados con el cuidado de las personas y el hogar, como la enfermería, el secretariado, el trabajo doméstico, etc., mientras que a ellos se les motiva a ocupar puestos de mayor prestigio y remuneración.

Según datos del INMUJERES (2006), las mujeres ocupan sólo 12.5% de las Secretarías de Estado, 13% de las Subsecretarías y 11.4% de los

puestos disponibles en oficialías mayores, mientras 34.3% de los enlaces son mujeres.

Ámbito Laboral

El trabajo es una de las instituciones sociales donde puede observarse más notoriamente la desigualdad entre mujeres y hombres, así como las claras resistencias de la sociedad mexicana a que las mujeres se desarrollen con igualdad de oportunidades en el ámbito público.

La inserción de las mujeres en el mercado laboral inició a finales de los años setenta, entre otras razones por el aumento de la escolaridad de las mujeres, la expansión del sector servicios, así como el impacto de la crisis económica. Así, mientras en 1970 únicamente una de cada 10 personas económicamente activas eran mujeres, hoy en día representan casi la mitad.

Sin embargo, en el mercado de trabajo aún se reproducen los esquemas y modelos de masculinidad y feminidad, a través de:

- a) La feminización de ciertas ocupaciones (enfermeras, maestras, psicólogas, cocineras y servicios domésticos), que refuerzan el desempeño de las mujeres en labores consideradas tradicionales del sexo femenino.
- b) Las diferencias salariales, es decir, otorgar a las mujeres un menor salario por realizar el mismo trabajo que los hombres.
- c) Los obstáculos para acceder a puestos con poder de decisión, y
- d) La doble jornada de trabajo que recae sobre las mujeres, quienes además de su trabajo remunerado fuera del hogar son las principales encargadas del trabajo doméstico.

Los medios de comunicación y el lenguaje

La información y los discursos que se transmiten socialmente son una fuente constante de reproducción de los estereotipos de género. Basta con observar los anuncios comerciales para darnos cuenta cómo se

refuerzan los papeles reproductivos y de objeto sexual de las mujeres desvirtuando la autonomía.

El lenguaje, como parte de cultura y herramienta de la comunicación, puede contribuir a la persistencia de la desigualdad. A través de las palabras o del discurso se refleja nuestra concepción del mundo y al mismo tiempo, encasillan las imágenes de las personas y los grupos sociales. Por ejemplo, frases como “vieja el último”, “los hombres no lloran” y “gritas como niña”, evidencian la forma en que el lenguaje representa y refuerza el sexismo en la sociedad mexicana.

Observar con mayor detenimiento las palabras que usamos y las connotaciones que éstas conllevan facilita el análisis de los prejuicios, ideas y prácticas que reproducen la discriminación hacia las mujeres.

Tradiciones culturales

Desde la perspectiva de género, la cultura es uno de los canales en que se representa la diferencia sexual y se construye el género, a través de prácticas, creencias y símbolos que continuamente naturalizan las diferencias entre mujeres y hombres y justifican la desigualdad de género.

Las tradiciones culturales que prevalecen en la mayor parte de los hogares mexicanos refrendan la división sexual del trabajo que asigna a la mujer los papeles de crianza, cuidado de hijas e hijos y la realización de las tareas domésticas, y funciones de proveedor económico al hombre. Alrededor de 78% de la población masculina y 83% de la población femenina está de acuerdo con el trabajo de la mujer fuera del hogar. Las desigualdades de género se acentúan cuando se pregunta a las y los mexicanos si la mujer puede trabajar fuera de casa aunque el marido no lo apruebe: sólo 38% de los hombres y 41% de las mujeres se han inclinado por favorecer en esas condiciones su presencia en el mercado laboral (Incháustegui, 2004).

Otro rasgo característico de esta cultura es la censura a la autonomía de las mujeres, sobre todo cuando ésta se concibe como un valor que se contrapone al cuidado familiar. Por ejemplo, el 35% de las mexicanas y

los mexicanos aseguraron que no contratarían a una mujer que se niega a atender primero a su marido.

Sin duda, estas creencias juegan un papel trascendental en la persistencia de la desigualdad de género porque inhiben el cambio y censuran la diferencia y la diversidad social. Por ello, la perspectiva de género cuestiona este estatus quo a fin de generar nuevos valores y prácticas con una visión de equidad que den cabida a formas alternativas de ser y expresarnos como seres humanos, con independencia de nuestro sexo.

Estado

El Estado es el conjunto de instituciones de orden político que integran el régimen de gobierno y organizan los canales de participación de la ciudadanía en los procesos de toma de decisión. Se trata de una institución fundamental en la organización del poder que a través de estructuras establece las reglas que ordenan el intercambio social y define las políticas para distribuir los recursos y generar bienestar entre la población.

No obstante que el Estado es primordial para lograr la igualdad de género, desde sus orígenes excluyó del estatus de ciudadanía a las mujeres, quienes obtuvieron su derecho a elegir y ser electas con un siglo de retraso y aún no gozan de plena incorporación en los procesos de toma de decisión pública.

Por otra parte, no fue sino hasta mediados del siglo XX que el Estado inició una lenta marcha para incorporar el principio de igualdad jurídica entre mujeres y hombres en las constituciones, y asumir su responsabilidad para tutelar y hacer exigibles los derechos. Este proceso se ha visto acelerado por la aprobación de diversos instrumentos y convenciones internacionales en materia de igualdad de género, que obligan al Estado a implementar políticas de equidad y de acción afirmativa.

Argumentar que el Estado es responsable de proteger los derechos humanos de las mujeres, y en general de todos los seres humanos, supone que todas las personas que forman parte de él tienen la obligación de seguir esta directriz (Galvis, 2005:75-77). En nuestro país, el diseño y la ejecución de la Política Nacional para la Igualdad es el

instrumento ideado por el Poder Legislativo para hacer patente dicha responsabilidad.

BRECHAS MÁS SIGNIFICATIVAS DE DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

En el apartado anterior, identificamos los mecanismos de los que se vale la sociedad para crear y reproducir la desigualdad de género. Éstos se estructuran sobre un eje básico de diferenciación de lo público y lo privado, reforzado por creencias e ideologías que naturalizan dicha división e inhiben el cambio social, además de colocar a las mujeres en una posición de desventaja para acceder a las oportunidades del desarrollo y el control de los recursos, las discrimina de la política y de los procesos de toma de decisión.

La sobrecarga de trabajo que tienen las mujeres debido a las responsabilidades domésticas, afecta su disposición de tiempo y de capital social para ingresar al mercado laboral en mejores condiciones. De igual forma, su marginación de la política, reduce sus posibilidades de incidencia en favor de sus demandas y de la instauración de valores de equidad e igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad y el Estado.

Las brechas de desigualdad de género se utilizan como un indicador para medir, cuantitativamente, las desventajas de las mujeres frente a la posición y condición de los hombres en relación con un mismo indicador.

Veamos las cifras y hagamos el ejercicio de reflexionar y sensibilizarnos al respecto:

Trabajo doméstico para mujeres

Las madres dedican a las labores domésticas un promedio de 32 horas semanales, es decir, casi el equivalente a una jornada laboral-semana. Pero, además, si éstas realizaran un trabajo extra doméstico (ocupación laboral) utilizarían otras 32.4 horas semanales en dicha labor, lo cual evidencia la *doble jornada que desempeñan en beneficio de sus hogares y del desarrollo del país* (Incháustegui, 2004).

Propiedad de la tierra

Las estadísticas oficiales precisan que de 12.3 millones de mujeres que residen en comunidades rurales, sólo 661 mil son ejidatarias y comuneras, es decir, 5% tienen derechos reconocidos sobre sus parcelas, tierras de uso común y solares urbanos. Una gran parte de las mujeres titulares de derechos agrarios son de edad avanzada: 68% rebasa los 50 años y 35.6% tiene más de 65 años.

De acuerdo con el INEGI, 80% de las campesinas realizan alguna actividad productiva. De ese total, 28% son hortelanas y floricultoras, 26% trabaja en actividades agroindustriales y 31% en actividades sin especificar. A pesar de la participación de las mujeres en la producción agraria, las asambleas de ejidatarios o comuneros no les reconocen ningún derecho de sucesión cuando el titular de los derechos agrarios muere intestado.

Salarios

Según datos de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), las mujeres en México reciben 25% menos de ingreso como salario medio en comparación con los hombres.

Participación política y toma de decisiones

La incorporación de las mujeres en el ámbito de la política y toma de decisiones ha avanzado muy lentamente. Hoy la participación femenina en ambas cámaras es inferior a 23%.

Durante la LX Legislatura (2007), en la Cámara de Diputados, las mujeres representaron sólo 23.4% del total.

La Cámara de Senadores, en la LIX Legislatura (2003-2006), estaba conformada por 27 senadoras y 101 senadores, lo que representaba 21.1% para ellas y 78.9% para ellos.

En la LX Legislatura (2006-2009), hay 24 senadoras y 104 senadores, 18.8% y 81.2%, respectivamente. De las 57 Comisiones Ordinarias de la Cámara de Senadores, solamente cinco están presididas por mujeres: Equidad de Género, Relaciones Exteriores, Distrito Federal, Cultura y Derechos Humanos.

En las presidencias municipales, la participación de las mujeres es mínima. En enero de 2007 la representación de las mujeres era de apenas 3.4% (INAFED, 2007). Para marzo de 2008, esta proporción aumentó a 4.1% (INAFED, 2008).

LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD EN EL MUNDO

La desigualdad basada en el género es un fenómeno que trasciende fronteras, culturas, religiones, naciones y niveles de ingreso. Alcanzar la equidad de género es un desafío del mundo moderno, y aunque sus manifestaciones son diversas, la brecha entre mujeres y hombres sigue existiendo en todos los países.

- Actualmente sólo hay 12 mujeres elegidas jefas de Estado o de gobierno, entre un total aproximado de 200 en el mundo.
- Sólo 23% de las empresas de la Unión Europea eran propiedad de mujeres en 2004.
- De los 550 millones de trabajadores pobres del mundo, se estima que 330 millones (60%) son mujeres (Organización Internacional del Trabajo, OIT).
- En 2006, la brecha salarial de género en algunos países alcanzó entre 30% y 40%. Esto significa que las mujeres ganan entre 30% y 40% menos que los hombres.
- De los 17 millones de mujeres entre 15 y 49 años con VIH/SIDA, 98% vive en países en desarrollo (77% en África Subsahariana) (Organización Mundial de la Salud, OMS).

FUENTE: Social Watch, 2007

Actividad 8. La jerarquía y el poder

OBJETIVO

Reflexionar sobre la violencia social y la construcción de jerarquías en la sociedad.

FUENTE

Instituto Nacional de las Mujeres (2008), *Guía Metodológica para la sensibilización en Género. Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La perspectiva de Género*, vol. 2, primera edición. México: INMUJERES.

MATERIALES

Una silla

TIEMPO

25 minutos

INSTRUCCIONES

1. Señalar a los y las participantes que formen una fila mirando todos hacia un mismo lado. Se indica que todos y todas son desempleados y que están buscando trabajo.
2. Enfrente de ellos se pone una silla y se les indica que se contará hasta tres, y que cuando diga el/a facilitador/a “tres”, correrán a la silla para ganar el puesto.
3. Se hace un ambiente de expectativas, como un excelente salario, vacaciones, aguinaldo, carro, oficina privada. Se cuenta y antes de decir tres, se comienza a leer las instrucciones de las hojas, y se solicita que avancen de acuerdo a las instrucciones.
4. Una vez que el grupo queda en una nueva forma, se hacen las siguientes reflexiones:
 - a) La distancia entre cada persona es una jerarquía, algunos quedan más lejos de la silla otros más cerca. La cercanía les da poder, la lejanía les quita.
 - b) Se pregunta cómo se sienten quienes están lejos y cerca, y se reflexiona sobre la relación con su situación de poder.
 - c) Se reflexiona quien tiene que hacer más esfuerzo para llegar a la silla y como se sienten.

5. Se hace la reflexión en reunión plenaria.

RETROALIMENTACIÓN PARA EL O LA FACILITADORA

Es necesario reflexionar sobre los siguientes aspectos:

- a) Hacer notar las diferencias (cuestiones personales, culturales, físicas o emocionales) y la desigualdad (cuando por la diferencia se construye una jerarquía y una persona puede más que otra y abusa de ese poder).
- b) Enfatizar cómo las personas siguen mandatos y sólo miran al frente sin voltear atrás al tener poder.
- c) Reflexionar quién tiene ese poder en las relaciones humanas y qué papel se tiene.
- d) Preguntar qué sucede con las personas que no quieren seguir a otros.

Actividad 9. La comunicación también discrimina

OBJETIVO

Identificar formas de comunicación que favorezcan el desarrollo de la autonomía, el respeto en las dependencias públicas.

MATERIALES

Video

TIEMPO

20 minutos

INSTRUCCIONES

1. Proyectar el video “la comunicación también discrimina”
2. Solicitar a los y las participantes reflexionen sobre el tema y expresen sus comentarios al respecto mediante la lluvia de ideas.

RETROALIMENTACIÓN PARA EL O LA FACILITADORA

Retomar cómo la comunicación en la sociedad contribuye a la desigualdad y violencia hacia las mujeres.

Actividad 10. El Mural de la Equidad

OBJETIVO

Conocer el nivel de aprendizaje sobre los temas revisados en los y las participantes.

MATERIALES

Hojas bond
Plumones de colores

TIEMPO

20 minutos

INSTRUCCIONES

1. Se tapiza una pared con papel bond.
2. Se explica a los y las participantes que entre todos realizarán un mural de la equidad en base a los aprendizajes adquiridos en el taller.
3. Iniciará quien así lo decida haciendo un dibujo que represente su aprendizaje.
4. Le seguirá otra persona continuado el dibujo anterior y expresando su aprendizaje.
5. Cada persona explicará de forma breve su representación gráfica.
6. Se hace un cierre sobre el resultado del mural.

Actividad 11. Mi compromiso

OBJETIVO

Conocer los compromisos personales y sociales de los y las participantes.

MATERIALES

Hojas blancas
Lápices

TIEMPO
5 minutos

INSTRUCCIONES

1. Se solicita a los participantes que en una hoja blanca coloquen encima una de sus manos y dibujen su silueta.
2. En cada uno de los dedos escribirán un compromiso social o personal, basándose en la sensibilización de género recibida.
3. Se colocan las manos en uno de los muros del salón.
4. Se solicita a tres participantes compartan de manera concreta sus compromisos.

6. PLANES DE SESIÓN

**INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES
DIRECCIÓN DE EDUCACION Y FOMENTO PRODUCTIVO
PLAN DE SESIÓN**

GUÍA PARA LA SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES		
OBJETIVO GENERAL: Desarrollar, fomentar e impulsar el enfoque de género en los servidores y las servidoras públicas, mediante la sensibilización de la perspectiva de género, y con ello promover una mejora en la cultura institucional dentro de la estructura gubernamental estatal.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: <ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar herramientas teórico metodológicas, desde el enfoque de género, a servidores y servidoras públicas, para facilitar la sensibilización de la perspectiva de género. • Que los servidores y servidoras públicas, identifiquen y reconozcan las desigualdades entre hombres y mujeres haciendo conciencia del compromiso personal, para facilitar en las instituciones la incorporación de la perspectiva de género. 	DURACIÓN: 4 hrs parcial / 8 hrs total	NO. SESIÓN 1-2
SEDE: CARACTERÍSTICAS DEL LUGAR DE INSTRUCCIÓN: Salón amplio, ventilado, iluminado, con los recursos tecnológicos y didácticos especificados en la lista de verificación		FACILITADOR/A:

COMPETENCIAS	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Concientización de la perspectiva de género Aplicación de la perspectiva de género en los ámbitos laboral y personal	Al finalizar la sesión el o la participante: <ul style="list-style-type: none"> • Comprenderá antecedentes y los significados atribuidos a la perspectiva de género y su aplicación en las dependencias publicas • Reconocerá los conceptos de igualdad y equidad • Comprenderá porque la violencia contra las mujeres es una violación a los derechos humanos y un problema de salud pública

Perfil y características	Servidores y Servidoras de la Administración Pública Estatal	No. De Participantes: 25
Conocimientos y habilidades previos	No es requisito específico contar con conocimientos o habilidades previas en género, éstas se desarrollarán durante el transcurso del taller.	

INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

CONTENIDO	TÉCNICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA		EVALUACIÓN	MATERIAL	DURACIÓN	
			FACILITADOR	PARTICIPANTE			P	T
BIENVENIDA Y PRESENTACIÓN DEL O LA INSTRUCTORA	Expositiva	Conocer el objetivo, misión y visión del IAM. Presentación del o la facilitadora.	El o la facilitadora se presenta ante el grupo, indicando nombre, profesión y cargo dentro de la Institución. Informar que la acción deriva con el objeto de sensibilizar en la perspectiva de género a los y las servidoras públicas de la administración estatal.	N.A.	No requiere evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Presentación power point (PP) Computadora portátil Cañón 	10 min	10 min
PRESENTACIÓN DEL TALLER	Expositiva	Facilitar en el grupo un clima de confianza y claridad en el tema a exponer, mediante la presentación del taller y su objetivo	Presenta el taller, el objetivo, su contenido y el material a utilizar durante el taller	N.A.	No requiere evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de PP Computadora portátil Cañón 	5 min	15 min
PRESENTACIÓN DEL GRUPO	Demostrativa	Propiciar en el grupo un clima de confianza y de conocimiento de los y las participantes de acuerdo a la técnica o instrucciones establecidas por el o la facilitadora	Solicita a los y las participantes se presenten al grupo en voz alta, poniéndose de pie en su lugar diciendo su nombre y cual considera que es su mejor atributo o virtud en lo laboral.	Se presenta ante el o la facilitadora y ante el resto del grupo de acuerdo a la dinámica o instrucciones establecida.	No requiere evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Tarjetas opalina Plumones 	15 min	30 min
ENCUADRE	Dialogo – discusión	Definir las reglas de funcionamiento grupal	Solicita a los y las participantes escriban en las raíces del árbol, una regla que consideren adecuada para establecer un clima de confianza durante el desarrollo el grupo	Expresará las reglas y expectativas que considere adecuadas en forma verbal y escrita de acuerdo	- Reglas de funcionamiento de la sesión establecidas por escrito y fijadas en lugar visible.	<ul style="list-style-type: none"> Imagen de un árbol en tamaño cartulina Plumones Tarjetas 	10 min	40 min

INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

		Conocer las expectativas que los y las participantes tienen del taller.	Solicita a cada participante que en la copa del árbol, expresen sus expectativas sobre la sesión las cuales se anotarán en una hoja rotafolio.	a las instrucciones que le sean proporcionadas por parte del o la facilitadora.	- Expectativas del grupo fijadas por escrito en lugar visible.		10 min	50 min
	Expositiva	Exponer a los y las participantes la forma en que se evaluará su aprendizaje.	Indica al grupo en qué momento, bajo qué criterios y con qué instrumento se evaluará su aprendizaje	Identificará la forma en cómo se evaluará y realizará la evaluación correspondiente en el momento requerido	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de PP • Computadora portátil • Cañón 	5 min	55 min
EVALUACIÓN DIAGNOSTICA	interrogativa	Evaluar los conocimientos previos y los aprendizajes adquiridos durante el taller.	Realiza una evaluación diagnóstica de forma escrita sobre los conocimientos teóricos de perspectiva de género y la cultura institucional.	Expresa sus conocimientos teóricos sobre los conceptos que se revisarán durante el taller	Evaluación diagnóstica sobre el tema a tratar	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario • Plumas 	10 min	65 min
PERSPECTIVA DE GÉNERO	Expositiva Demostrativa Interrogativa Diálogo- Discusión	Identificar los procesos sociales y culturales que convierten la diferencia sexual en la base de la desigualdad de género.	ROSA Y AZUL. Se formarán dos equipos, se solicita a una persona de cada equipo pase al frente de preferencia que haya un hombre y una mujer, se les entregan un bebé (hombre) con cobija rosa y al otro una bebé (mujer) con cobija azul, y lo muestren a su equipo se les pedirá que hagan una lista de cómo consideras que será esa persona. Cuando terminen su lista se muestra el sexo del bebé reflexionando sobre los procesos sociales y culturales y como estos provocan desigualdades de género.	Realiza en equipo la lista de atributos del bebé que le muestren. Analiza los procesos sociales y culturales atribuidos a hombres y mujeres	N. A.	<ul style="list-style-type: none"> • Bebé niño y bebé niña • Cobijas azul y rosa 	35 min	100 min

INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

			Se expondrán los conceptos básicos: sexo, género, estereotipo, roles, perspectiva de género	Identificara los conceptos básicos de género.	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de PP • Computadora portátil • Cañón 	5 min	105 min
IGUALDAD Y EQUIDAD	Expositiva	Identificara las diferencias conceptuales de los términos Equidad e Igualdad	Se expondrán los conceptos igualdad, equidad	Identificara los conceptos	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de PP • Computadora portátil • Cañón 	10 min	115 min
RECESO (20 min parcial/ 135 min total)								
			<p>EL GÉNERO EN NUESTRA DEPENDENCIA: Se divide al grupo en dos equipos y se les pide que discutan sobre los siguientes temas:</p> <p>a) Cómo se integra el género en los programas y servicios que ofrece la dependencia (considerar: ¿Hay programas para mujeres? ¿Qué tipo de apoyo les ofrecen estos programas? ¿Cómo están considerados los hombres en estos programas?) b) En la cultura organizacional (considerar: ¿la institución toma medidas a favor de la equidad en el ascenso, las oportunidades de capacitación, de equidad salarial, permisos de trabajo y conciliación, vida familiar-trabajo? ¿Cuáles son esas medidas y a quienes beneficia? ¿Cómo podría mejorarse?). Se pide</p>	Discutir sobre los temas asignados para generar conclusiones y reflexiones	Evaluación Formativa	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de PP • Computadora portátil • Cañón • Hojas bond • Plumones de colores 	35 min	170 min

INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

			que preparen sus conclusiones y las expongan, Reflexionar sobre lo que podemos hacer desde el ámbito personal.					
VIOLENCIA	Demostrativa Expositiva Dialogo- Discusión Interrogativa	Comprender que es la violencia contra las mujeres, reconocer sus distintas expresiones y tomar conciencia sobre las acciones que pueden realizar las y los servidores públicos para prevenirla.	Exposición del tema de los tipos de violencia según la Ley estatal de acceso para las mujeres para una vida libre de violencia y sus características	Clarificar dudas respecto al tema	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de PP • Computadora portátil • Cañón 	10 min	180 min
			LOS ÁMBITOS DE LA VIOLENCIA Formar seis equipos, uno por cada modalidad de la violencia de género, entregarles una tarjeta con una descripción: violencia familiar, violencia laboral y docente; hostigamiento sexual; violencia comunitaria; violencia institucional; violencia feminicida. Pedirles que representen por medio de una representación del rasgo más característico. Al final de las representaciones hacer una reunión plenaria para reflexionar sobre ¿Cómo se sintieron con el ejercicio? ¿Cuál es la dinámica da cada modalidad de la violencia representada?	Hacer la representación asignada, el resto de los y las participantes tendrán que adivinar qué modalidad de la violencia se trata mencionando una idea comentario o emoción con la que hayan hecho contacto al observar la representación de cada equipo.	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjetas con las modalidades de la violencia de género • Hojas bond • Plumones de colores • Cinta adhesiva 	30 min	210 min
			Exposición del tema de hostigamiento y acoso sexual. Retomando las consecuencias	Clarificar dudas respecto al tema	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de PP • Computadora portátil 	10 min	220 min

INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

						• Cañón		
CIERRE	Interrogativa	Conocer el nivel de aprendizaje sobre los temas revisados en los y las participantes.	¿QUÉ ME LLEVO? Se divide el grupo en equipos de cuatro personas se solicita a los participantes formulen en su equipo una frase que exprese el aprendizaje significativo que le quedo de la sesión. Se comparte con el grupo.	Elaborara una frase con el aprendizaje significativo	Evaluación Sumativa	• Ninguno	20 min	240 min

DIAGNÓSTICA	FORMATIVA	FINAL
<p>Momento de aplicación.- como inicio para conocer el grado de conocimiento del tema en el grupo.</p> <p>Criterios.- Aplicación de un cuestionario previamente preparado que se aplicará de forma individual de acuerdo a la decisión del Facilitador/a.</p> <p>Finalidad.- Determinar el nivel de profundidad con el que deben tratarse cada uno de los temas del taller así como la pertinencia de las técnicas preparadas.</p>	<p>Momento de aplicación.- Durante el desarrollo de cada tema, utilizando las técnicas previamente diseñadas.</p> <p>Criterios.- Utilizando las técnicas de dialogo – discusión y demostrativa se utilizarán ejercicios que permitirán que los participantes agreguen conocimientos nuevos que se enriquezcan con la participación en grupo.</p> <p>Finalidad.- Comprobar la comprensión de los temas, su asimilación por los participantes y su reflexión en el ámbito personal y profesional.</p>	<p>Momento de aplicación.- Por lo menos 20 minutos antes de la finalización de cada tema.</p> <p>Criterios.- Aplicación de un cuestionario previamente preparado que se aplicará de forma individual de acuerdo a la decisión del Facilitador/a.</p> <p>Finalidad.- Permitir que el/la facilitador/a(a) y las y los participantes identifiquen su nivel de compromiso y dominio sobre los temas tratados.</p>

INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES
DIRECCIÓN DE EDUCACION Y FOMENTO PRODUCTIVO
PLAN DE SESIÓN

GUÍA PARA LA SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES		
OBJETIVO GENERAL: Desarrollar, fomentar e impulsar el enfoque de género en los servidores y las servidoras públicas, mediante la sensibilización de la perspectiva de género, y con ello promover una mejora en la cultura institucional dentro de la estructura gubernamental estatal.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	DURACIÓN: 4 hrs parcial / 8 hrs total	NO. SESIÓN 2-2
<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar herramientas teórico metodológicas, desde el enfoque de género, a servidores y servidoras públicas, para facilitar la sensibilización de la perspectiva de género. • Que los servidores y servidoras públicas, identifiquen y reconozcan las desigualdades entre hombres y mujeres haciendo conciencia del compromiso personal, para facilitar en las instituciones la incorporación de la perspectiva de género. 		
SEDE:	FACILITADOR/A:	
CARACTERÍSTICAS DEL LUGAR DE INSTRUCCIÓN: Salón amplio, ventilado, iluminado, con los recursos tecnológicos y didácticos especificados en la lista de verificación		

COMPETENCIAS	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
<p>Concientización de la perspectiva de género</p> <p>Aplicación de la perspectiva de género en los ámbitos laboral y personal</p>	<p>Al finalizar la sesión el o la participante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprenderá porque la violencia contra las mujeres es una violación a los derechos humanos y un problema de salud pública. • Identificará las brechas de desigualdad como promotoras de violencia. • Reflexionará sobre su posición frente al cambio de las relaciones de género. • Comprenderá porque se habla de los derechos humanos de las mujeres. • Identificará las formas de la comunicación incluyente. • Obtendrá recursos y herramientas para el empoderamiento

Perfil y características	Servidores y Servidoras de la Administración Pública Estatal	No. De Participantes: 25
Conocimientos y habilidades previos	No es requisito específico contar con conocimientos o habilidades previas en género, éstas se desarrollarán durante el transcurso del taller.	

INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

CONTENIDO	TÉCNICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA		EVALUACIÓN	MATERIAL	DURACIÓN	
			FACILITADOR	PARTICIPANTE			P	T
DINAMICA DE INTEGRACION	integración	Propiciar en el grupo un clima de confianza entre los y las participantes de acuerdo a la dinámica o instrucciones establecidas por el o la facilitadora	Se forman dos equipos de igual número de personas, los cuales tendrán que numerarse. Se colocan al final un equipo frente al otro, se coloca una pelota en el centro. La o el instructor indica un número a las y los participantes, quien sean dicho numero saldrán corriendo a tomar la pelota. La persona que primero tome la pelota tendrá que “quemar” a su contrincante para obtener el punto si este último llega a tocar su línea base sin ser tocado el punto será para su equipo.	Se presenta ante el o la facilitadora y ante el resto del grupo de acuerdo a la dinámica o instrucciones establecidas por el o la facilitadora.	No requiere evaluación	• Pelota	15 min	15 min
VIOLENCIA	Demostrativa Expositiva Dialogo- Discusión Interrogativa	Comprender que es la violencia contra las mujeres, reconocer sus distintas expresiones y tomar conciencia sobre las acciones que pueden realizar las y los servidores públicos para prevenirla.	Retomar el tema de Violencia mediante lluvia de ideas	Dar a conocer los conocimientos adquiridos en la sesión anterior	Evaluación Diagnostica	• Ninguno	5 min	20 min
			CONVIVIR CON EQUIDAD. Se forman dos equipos: el “A” defenderá que sí se puede prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, a través de políticas públicas adecuadas para este fin. El grupo “B” será el equipo pesimista que defienda la postura de que	Discutir y Reflexionar sobre el tema	Evaluación Formativa	• Hojas con los 15 puntos de “A las autoridades les corresponde”	30 min	50 min

INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

			<p>las políticas públicas no inciden en el logro de la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. Entregar a cada equipo una copia de los 15 puntos de “A las autoridades les corresponde” de los cuales deben elegir uno para debatir, señalar cuáles son los compromisos y cuales los impedimentos para el cumplimiento de la política pública</p> <p>Se colocan los equipos frente a frente y se inicia el debate dando 10 minutos para el argumento. Al final se establecen compromisos como servidores y servidoras públicas.</p>					
LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD	Demostrativa	<p>Generar una reflexión sobre el peso que tienen las instituciones en la generación de las desigualdades entre mujeres y hombres</p>	<p>BRECHAS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO. Divida al grupo en tres equipos y entrégueles una hoja con la información sobre brechas de género de uno de los temas, Se les pide analizar la información estadística, se recomienda plantear las siguientes preguntas generadoras: ¿Qué revelan los datos en términos de las oportunidades de acceso y control de recursos de poder? ¿Qué instituciones participan en la conformación de esa</p>	<p>Analizar la información estadística y realizar reflexiones en base a lo sugerido</p>	<p>Evaluación formativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de PP • Computadora portátil • Cañón • Información sobre brechas de género. 	<p>30 min</p>	<p>80 min</p>

INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

			brecha? ¿Qué acciones podemos emprender para modificar la persistencia de la brecha estudiada? Pida a cada grupo que exponga sus resultados y reflexiones.					
RELACIONES DE PODER	Expositiva Demostrativa	Identificar el uso del poder en las relaciones entre hombres y mujeres, así como sus consecuencias	LA JERARQUÍA Y EL PODER. Se solicita a los y las participantes se coloquen en fila frente a ellos. Se pone una silla y se les indica que frente a ellos está el puesto ideal donde el ganarán lo que quieran, tendrán el mejor puesto de la empresa, carro del año, vacaciones con el tiempo que deseen entre otros beneficios. Se realizará una carrera para ver quien llega al puesto ideal, por lo que se contará hasta tres para ver quien llega primero, se inicia el conteo y al llegar al dos se detiene al grupo y se les dice que antes que arranquen tendrán que hacer algunas especificaciones que tendrán que dar un paso al frente los hombres y un paso a tras las mujeres, se vuelve a iniciar el conteo y se detiene de nuevo para dar una nueva consigna así se hará sucesivamente dando diferentes consignas donde exista desigualdad entre hombres y mujeres (ver anexo con sugerencias de consignas) al terminar	Participación activa siguiendo las instrucciones del o la facilitadora	N.A.	• Silla	40 min	120 min

INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

			<p>las consignas se hará una reflexión al respecto, Posteriormente se les pedirá que estando en el lugar que quedaron después de moverse constantemente den media vuelta se llevara la silla al otro extremo y se les pedirá que expresen sus sentimientos al respecto. Se hace la reflexión en base a como las diferencias de género invalidan sus derechos humanos y ocasionan desigualdad. Se sugiere abordar; ¿De qué tipo de discriminación se trata?</p>					
			Exposición del concepto de Poder y los tipos de poder	Atención y clarificar dudas	N.A	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de PP • Computadora portátil • Cañón 	5 min	125 min
RECESO (20 min parcial/ 145 min total)								
DERECHOS HUMANOS	Interrogativa Expositiva Demostrativa	Sensibilizar sobre la importancia de conocer y difundir los derechos humanos, desde una perspectiva de género.	Exposición del concepto de Derechos Humanos y su clasificación. Así como los tipos de discriminación. Se retoma el ejercicio anterior con las siguientes preguntas: ¿De qué tipo de discriminación se trata? ¿Qué creencias y estereotipos naturalizan la discriminación? ¿Por qué es importante analizar la discriminación?	Clarificar dudas sobre el tema	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de PP • Computadora portátil • Cañón 	20 min	165 min
COMUNICACIÓN INCLUYENTE	Expositiva	Identificar formas de comunicación que	Proyección del video “La comunicación también	Reflexionar sobre el video revisado	NA	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora portátil 	20 min	185 min

INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

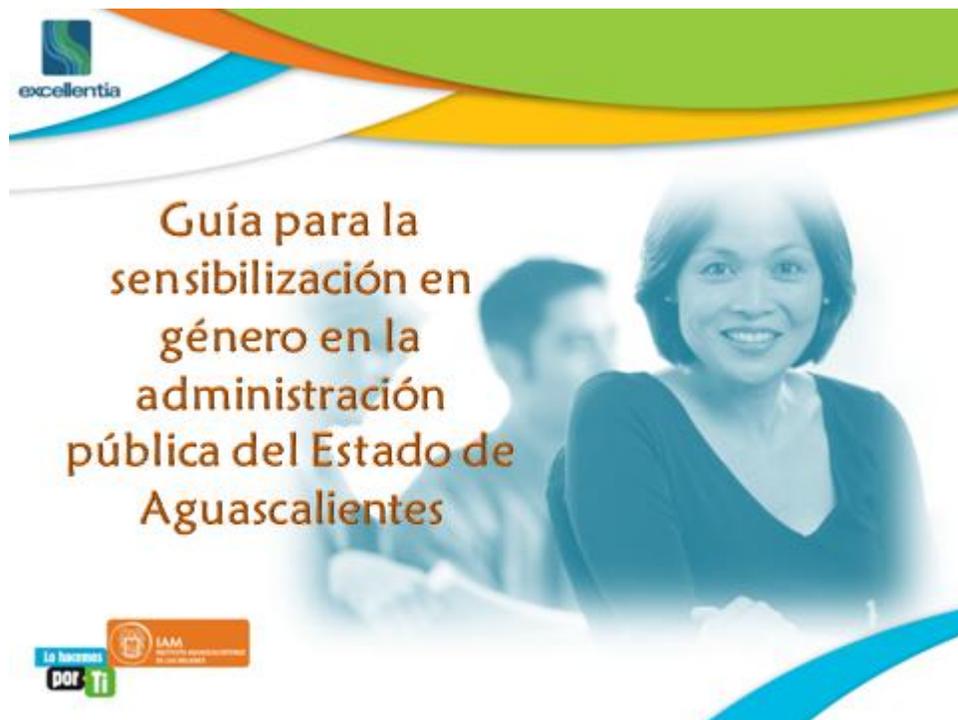
		favorezcan el desarrollo de la autonomía, el respeto en las dependencias públicas.	discrimina” reflexionando el mensaje recibido mediante la lluvia de ideas			<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Video 		
			Exposición de los 10 criterios para eliminar el lenguaje sexista en la administración pública, llevar a una reflexión personal sobre como su manera de comunicarse emite información que invisibiliza, violenta y discrimina	Reflexionar sobre el uso que hace del lenguaje en su vida diaria	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de PP • Computadora portátil • Cañón 	10 min	195 min
CIERRE	Expositiva	Realizar una síntesis de la información revisada	Exposición del esquema general de la Perspectiva de Género.	Clarificar dudas	N.A	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de PP • Esquema General 	5 min	200 min
	Interrogativa Demostrativa	Conocer el nivel de aprendizaje sobre los temas revisados en los y las participantes.	EL MURAL DE LA EQUIDAD. Explica a los y las participantes que entre todos harán un mural colectivo donde expresaran los aprendizajes adquiridos. Tomarán turnos para realizarlo completando el dibujo del o la participante anterior. Se reflexionará sobre las ideas reflejadas y los cambios que se generan en las relaciones de género.	Participación activa mediante un dibujo sobre sus aprendizaje durante el taller	Evaluación Sumativa	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas bond • Plumones de colores 	15 min	215 min
	Demostrativa	Conocer los compromisos personales y sociales de los y las participantes	COMPROMISOS. Dibujarán su mano en un papel, y en cada dedo escribirán un compromiso personal o social que le genere el taller. pegando los papeles en las paredes del salón	Siguen la técnica establecida y tres personas compartirán sus compromisos	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de papel • Lápices • Cinta adhesiva 	10 min	225 min

INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

CIERRE DEL CURSO	Evaluación Final	Evaluar y concluir el curso de capacitación.	Se aplicará el cuestionario de evaluación sobre los aprendizajes adquiridos durante el taller, posteriormente se cotejarán las expectativas y se entregará la encuesta de satisfacción, se dará espacio para comentarios finales y despedida.	Contestará el cuestionario de conocimientos, firmará la carta de compromiso con el IAM, encuesta de satisfacción y en participará en la clausura del curso.	Evaluación Final	<ul style="list-style-type: none"> • Formatos de encuesta de satisfacción, carta compromiso, cuestionarios de conocimientos. • Hoja con expectativas del curso. 	15 min	240 min
------------------	------------------	--	---	---	------------------	---	--------	---------

DIAGNÓSTICA	FORMATIVA	FINAL
<p>Momento de aplicación.- Como inicio para conocer el grado de conocimiento del tema en el grupo</p> <p>Criterios.- Aplicación de un cuestionario previamente preparado que se aplicará de forma individual de acuerdo a la decisión del Facilitador/a.</p> <p>Finalidad.- Determinar el nivel de profundidad con el que deben tratarse cada uno de los temas del taller así como la pertinencia de las técnicas preparadas.</p>	<p>Momento de aplicación.- Durante el desarrollo de cada tema, utilizando las técnicas previamente diseñadas.</p> <p>Criterios.- Utilizando las técnicas de dialogo – discusión y demostrativa se utilizarán ejercicios que permitirán que los participantes agreguen conocimientos nuevos que se enriquezcan con la participación en grupo.</p> <p>Finalidad.- Comprobar la comprensión de los temas, su asimilación por los participantes y su reflexión en el ámbito personal y profesional.</p>	<p>Momento de aplicación.- Por lo menos 20 minutos antes de la finalización de cada tema.</p> <p>Criterios.- Aplicación de un cuestionario previamente preparado que se aplicará de forma individual de acuerdo a la decisión del Facilitador/a.</p> <p>Finalidad.- Permitir que el/la Facilitador/a(a) y las y los participantes identifiquen su nivel de compromiso y dominio sobre los temas tratados.</p>

7. PRESENTACIONES EN DIAPOSITIVAS DE LAS SESIONES





El IAM, es un organismo público descentralizado de Gobierno del Estado, cuyo objetivo es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación de las mujeres y la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres.



Promover y fomentar la participación de las mujeres, en igualdad de condiciones y oportunidades que los hombres, a través de planes, programas y políticas públicas que permitan disminuir la brecha de desigualdad existente en los ámbitos económico, político, social y cultural en el Estado.





Nuestra Visión

Ser una institución que contribuya en la disminución de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres a través de mecanismos que permitan transformar la condición y posición de las mujeres, impulsando estrategias y recursos para el desarrollo de la ciudadanía.



Objetivo

Desarrollar, fomentar e impulsar el enfoque de género en los servidores y las servidoras públicas, mediante la sensibilización de la perspectiva de género, y con ello promover una mejora en la cultura institucional dentro de la estructura gubernamental estatal, partiendo del principio de equidad.





Objetivos Específicos

- Proporcionar herramientas teórico metodológicas, desde el enfoque de género, a servidores y servidoras públicas para facilitar la sensibilización de la perspectiva de género.
- Que los servidores y servidoras públicas identifiquen y reconozcan las desigualdades entre hombres y mujeres haciendo conciencia de su compromiso personal para la incorporación de la perspectiva de género en sus dependencias.



Contenidos

Sesión I

- Perspectiva de Género
- Igualdad y Equidad
- Violencia





LINEAMENTOS Y EXPECTATIVAS



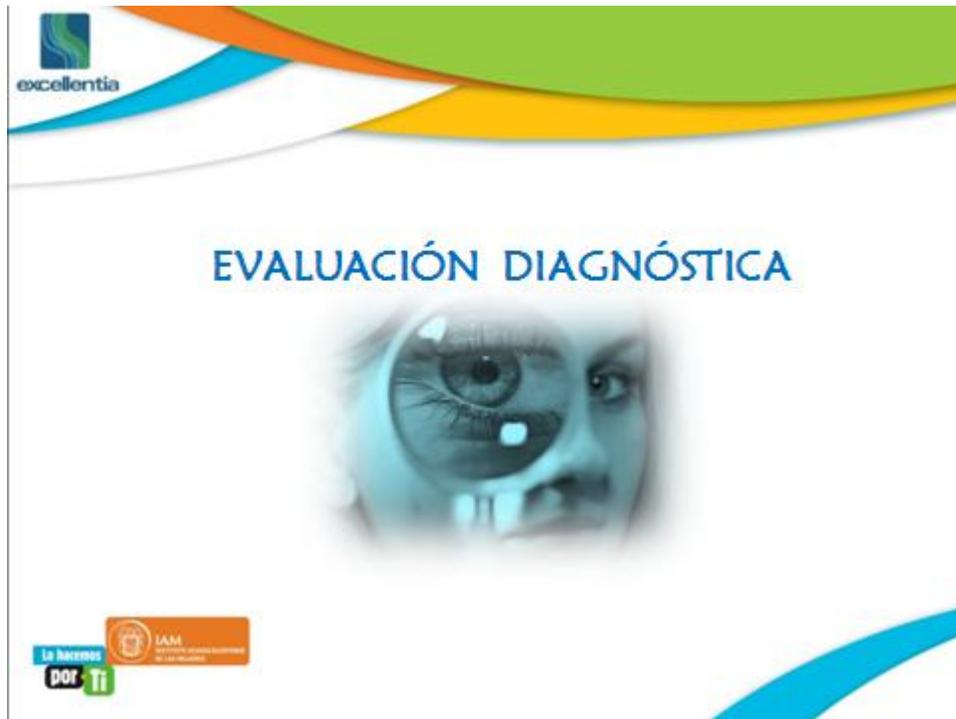
EVALUACIONES:

DIAGNÓSTICA

INTERMEDIA

FINAL







excelentia

Contenido Teórico

Perspectiva de Género

Condición sociocultural que atribuye características, actitudes, comportamientos a las mujeres o a los hombres y a las relaciones que se establecen entre ambos en los diversos ámbitos de convivencia, mismos que explican la posición y valores de las mujeres y los hombres, tomando en cuenta la dimensión social en que están inscritos.



IAM



excelentia

Las relaciones de género no se dan de forma aislada, sino en interrelación con otras variables de diferenciación, como:

- La clase social,
- La edad
- La condición étnica
- La preferencia sexual
- El credo religioso

Por lo tanto, es incorrecto hacer generalizaciones que obvian las especificidades del contexto en que se producen y significan las relaciones de género.



IAM

 **Actividad 1**

Rosa
y
Azul



 *Contenido Teórico*



```
graph TD;
  Sexo[Sexo] --> DB[Diferencias Biológicas];
  Género[Género] --> CS[Construcción Sociocultural];
  DB --> Hombre[Hombre];
  DB --> Mujer[Mujer];
  CS --> Masculinidad[Masculinidad];
  CS --> Feminidad[Feminidad];
  Hombre --> Final[Mujeres y hombres nacen y se hacen];
  Mujer --> Final;
  Masculinidad --> Final;
  Feminidad --> Final;
```

excelentia

Contenido Teórico

Sexo - Género



Las diferencias biológicas derivan en desigualdades que se van construyendo desde muy temprana edad, se mantienen y reproducen en estructuras sociales y mecanismos culturales establecidos, y colocan a las mujeres en desventaja frente a los hombres.

La hacemos
DOR - TI

IAM
INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

excelentia

Contenido Teórico

Roles

Conjunto de comportamientos, funciones, tareas y responsabilidades aprendidas en grupos, comunidades o sociedades y que a la vez generan expectativas y/o exigencias sociales y subjetivas



La hacemos
DOR - TI

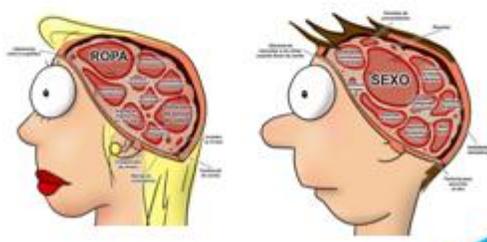
IAM
INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

excelentia

Contenido Teórico

Estereotipo

Idea preconcebida que define las características de cada sexo. Reflejan las creencias populares de las actividades, roles, rasgos y atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres (INMUJERES E INSTRAW, 2006)



La hacemos
DDR TI

IAM
INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

excelentia



IGUALDAD Y EQUIDAD

La hacemos
DDR TI

IAM
INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

excelentia

Contenido Teórico

Igualdad



La igualdad implica la eliminación de toda forma de discriminación, en cualquier ámbito o etapa de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

(Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).

La hacemos POR TI IAM INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

excelentia

Contenido Teórico



```
graph TD; PI[Principio de Igualdad] <--> EH[Equivalencia Humana]; PI <--> ND[No discriminación]; PI <--> AD[Admite las diferencias]; PI <--> ID[Igualdad de Derecho (Formal, De Juez)]; PI <--> EQ[Equidad]; PI <--> IS[Igualdad Sustantiva (Real, De hecho)];
```

Equivalencia Humana

No discriminación

Admite las diferencias

Principio de Igualdad

Igualdad de Derecho (Formal, De Juez)

Equidad

Igualdad Sustantiva (Real, De hecho)

La hacemos POR TI IAM INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES



Contenido Teórico

Equidad de género

Es la virtud de dar a cada cual lo que le corresponde, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, genero, clase religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad.

The 'excelentia' logo is in the top left, and logos for 'La hacemos DOR TI' and 'IAM' are in the bottom left.



Actividad 2

El género en nuestra dependencia

La hacemos POR TI IAM INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES



excelentia

¿Cómo se integra el género en los programas y servicios que ofrece la dependencia? Para responder a esta pregunta se tomará en consideración lo siguiente: ¿Hay programas para mujeres? ¿Qué tipo de apoyos les ofrecen estos programas? ¿Estos apoyos facilitan que las mujeres desempeñen roles no tradicionales? ¿Cómo están considerados los hombres en esos programas?

En la cultura organizacional: Tomar en cuenta los siguientes aspectos para analizar este componente: ¿la institución toma medidas a favor de la equidad en el ascenso, las oportunidades de capacitación, de equidad salarial, permisos de trabajo y conciliación vida familiar trabajo? ¿Cuáles son las medidas y a quiénes beneficia?



excelentia

VIOLENCIA





excelentia

Contenido Teórico

Violencia

Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.



excelentia

Contenido Teórico

- Es un acto que puede ser único o repetido de manera sistemática
- Inhibe el desarrollo
- Puede ocasionar daños irreversibles

La *Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida libre de Violencia del Estado de Aguascalientes* señala como tipos de violencia los siguientes:

- Psicológica
- Física
- Sexual
- Patrimonial
- Económica





Violencia Psicológica

Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica y que conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación o anulación de su autoestima e incluso al suicidio.

Negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluaciones, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, chantaje, amenazas



Violencia Física

Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto, que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

Pellizcos, bofetadas, patadas, puñetazos, cortes y Lesiones con objetos, quemaduras, agresiones con armas, jalones de cabello, apretón de cuello.





Violencia Sexual

Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la persona, uso de la intimidación o coerción psicológica para hacer que una persona tenga un comportamiento sexual que no desea. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

Burlas o descalificación sobre su capacidad sexual, golpes, manipulación, etc. Dice que se va a buscar otra que si quiera, te obliga de alguna posición o en un lugar que tu no deseas.



Violencia Patrimonial

Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima





Violencia Económica

Es toda acción u omisión que afecta la supervivencia económica de la persona. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso económico, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo dentro de un mismo centro laboral.

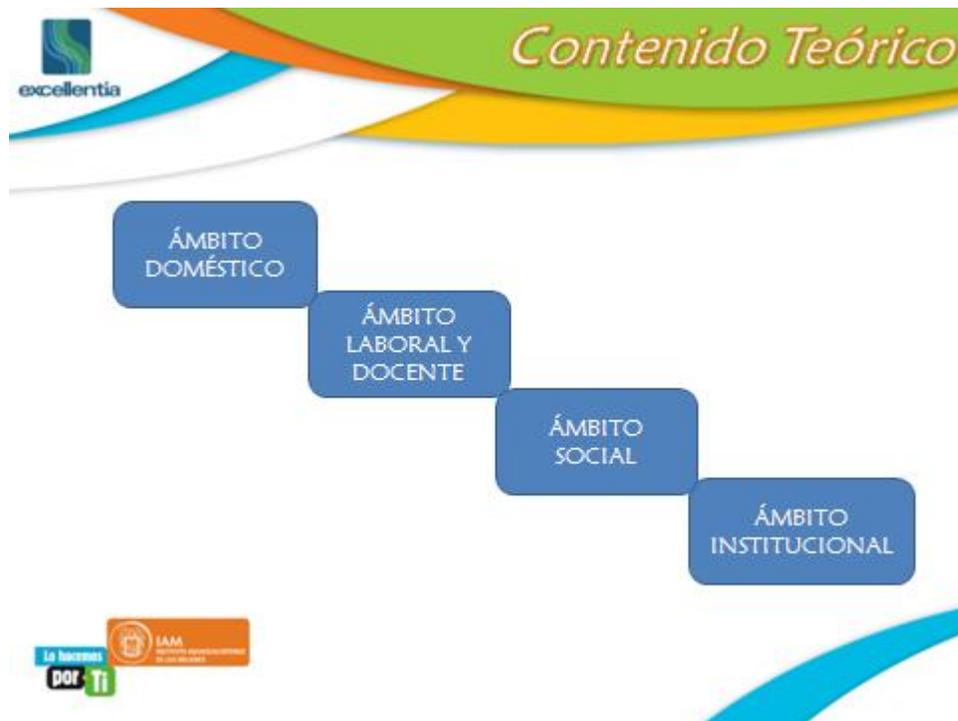
- Te controla la forma de gastar el dinero y el de tu familia, dispone de tus pertenencias sin tu consentimiento,
- Te impide tener o conservar un empleo,
- Te limita los alimentos y medicamentos,
- Te obliga a pedir dinero.



Actividad 3

Ámbitos de la violencia





Contenido Teórico

excelentia

Hostigamiento Sexual

Conducta de carácter sexual que consiste en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o contrario (hombre a mujer, mujer a hombre, mujer a mujer, hombre a hombre) a través de sugerencias, propuestas, invitaciones, tocamientos o actos similares que resultan ofensivos para quien los recibe, y que se dan en el centro de trabajo o con motivo de la relación laboral.

Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual laboral en las instituciones públicas, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2006, págs. 4 y 12.

Lo hacemos POR TI

IAM INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

 *Contenido Teórico*

Acoso Sexual



Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

 *Contenido Teórico*

Elementos para la identificación del Hostigamiento Sexual

1. Piropos no deseados en cuanto a la apariencia física.
2. Exposición de carteles o pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual.
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa
5. Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseada.



excelentia

Contenido Teórico

6. Castigos, maltrato, cambio de área, asignación de actividades que no competen a la ocupación o puesto, y otras medidas al rechazar las proposiciones sexuales.
7. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.
8. Amenazas de afectar negativamente sus situación en el trabajo si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.
9. Contacto físico no deseado
10. Intento de violación



excelentia

Contenido Teórico

Efectos que ocasiona

En lo Individual:

Afecciones en la salud (física y psicológica), dolor de cabeza, tensión muscular, trastornos gastrointestinales, alergias, depresión, consecuencias de maltrato físico o abuso sexual, ansiedad, angustia, irritabilidad, agresividad, insomnio, enfermedades psicosomáticas, baja autoestima





Contenido Teórico

En lo laboral:

- Limitaciones en el desarrollo profesional y económico
- Concentración de las mujeres en empleos con malas condiciones laborales
- Falta de oportunidades (promociones, aumento salarial, capacitación)
- Aumento de riesgo de trabajo
- Desinterés y disminución de la productividad y calidad en el trabajo.

En lo familiar:

- Relaciones interpersonales conflictivas
- Disminución en la calidad de vida
- Mala comunicación
- Tensión
- Irritabilidad

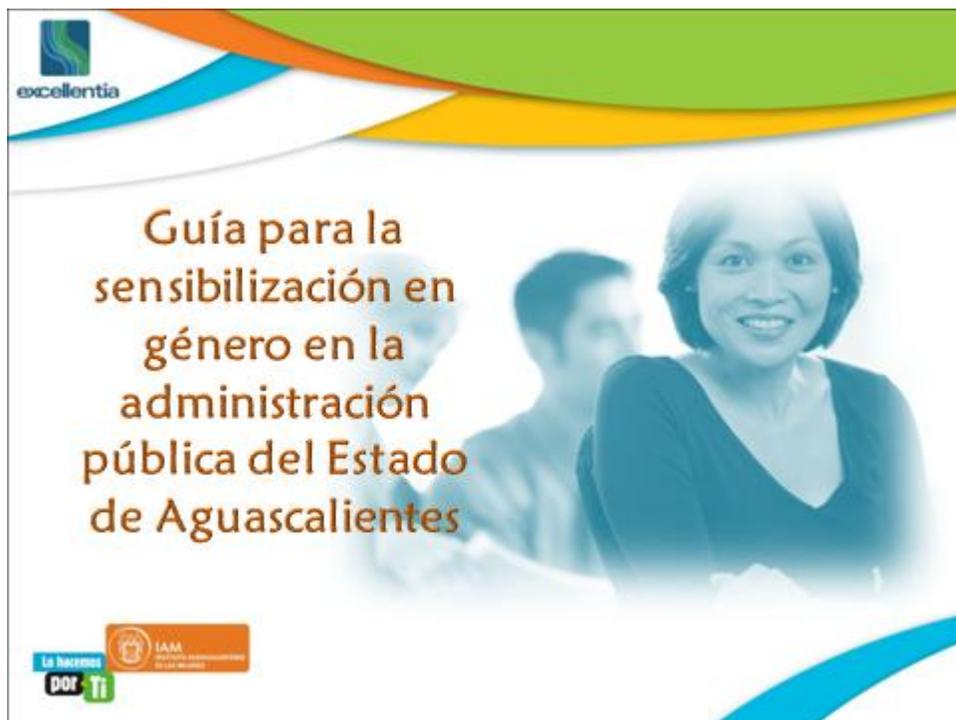


Actividad 4

¿Qué me llevo?

EVALUACIÓN







Contenidos

Sesión II

- Violencia
- Brechas de Desigualdad
- Relaciones de Poder
- Derechos Humanos
- Comunicación Incluyente



Actividad 5

Los Quemados





VIOLENCIA



La hacemos
DOR TI



Actividad 6

Convivir con equidad



La hacemos
DOR TI





**BRECHAS DE
DESIGUALDAD**



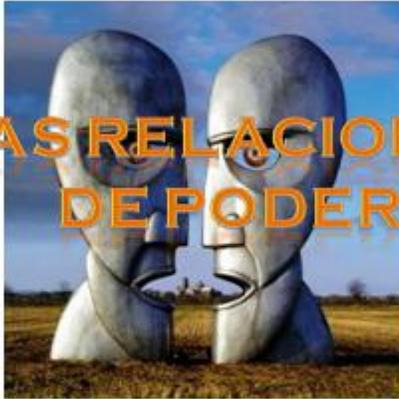
Actividad 7

**Brechas de
desigualdad de
género**





excelentia



LAS RELACIONES DE PODER



excelentia

Actividad 8

La jerarquía y el poder





Contenido Teórico

Poder

Capacidad de un individuo o grupo para imponer u obligar a actuar aún en contra de su voluntad a otro individuo o grupo, en donde se crean relaciones asimétricas entre mujeres y hombres.



Contenido Teórico

Relaciones de Poder

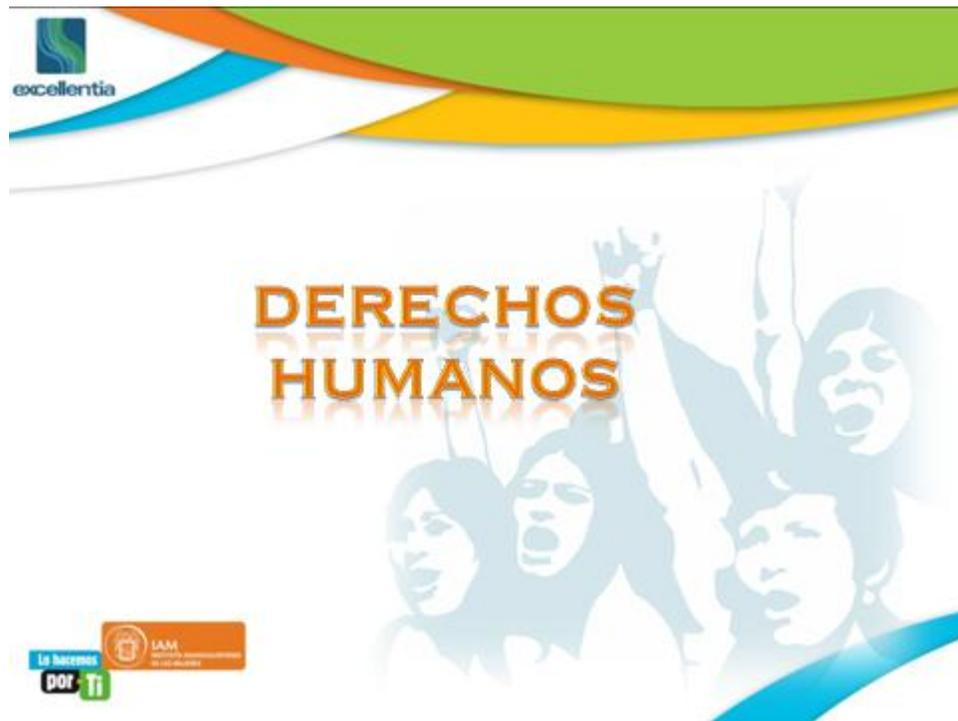
PODER POR lo que logras, cuando trabajas con otras personas en un grupo y con el esfuerzo y el trabajo de todas alcanzan lo que se proponen...

PODER SOBRE una persona para que haga lo que deseas (influencia), a través de la coacción el chantaje o manipulación...

PODER PARA controlar y manejar una situación según tus necesidades. Es la capacidad para resolver u problema, entender un trabajo o aprender una nueva habilidad...

PODER INTERNO Es una fuerza que existe dentro de ti, cuyas fuentes son la auto aceptación y el auto respeto. Este poder sólo te lo puedes dar a ti misma o a ti mismo.





Contenido Teórico

Derechos Humanos

Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter civil, político, económico, social, cultural, psíquico, personal e íntimo, que posee el ser humano, y que se reconocen en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

Su finalidad es proteger la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la integridad de cada persona frente a la autoridad

 *Contenido Teórico*

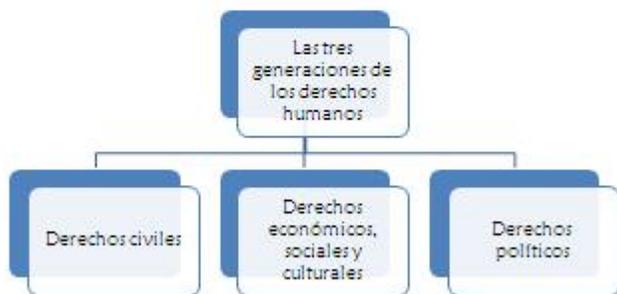
Se fundamentan en el reconocimiento de la dignidad como un atributo común a todos los seres humanos. En virtud de que su única base es la condición propia de las personas, los derechos humanos son:

- UNIVERSALES, porque pertenecen a la humanidad en su totalidad,
- INHERENTES a cada persona,
- HISTORICOS porque son resultado de la progresiva toma de conciencia de los seres humanos respecto de sus derechos y conquistas frente al abuso de poder público y privado.

 *Contenido Teórico*

Clasificación de los DH



```
graph TD; A[Las tres generaciones de los derechos humanos] --> B[Derechos civiles]; A --> C[Derechos económicos, sociales y culturales]; A --> D[Derechos políticos];
```

 *Contenido Teórico*

DERECHOS CIVILES

Incluye el ejercicio de la libertad de pensamiento, de expresión, de movimiento, asociación y creencias religiosas, de trato ante la ley; a tener propiedades, usarlas y disfrutarlas, a casarse, registrar hijos e hijas, y a tener una nacionalidad.



- El pensamiento liberal no reconocía los derechos civiles para las mujeres, no les reconocía capacidad jurídica para representarse a sí misma y realizar relaciones contractuales en el mercado o en el Estado, excepto aquellas realizadas a través del contrato conyugal. Por ello, la conquista de estos derechos para las mujeres implicó el ejercicio del derecho al divorcio y a la herencia, a la libre circulación, a la nacionalidad y a una vida libre de violencia



 *Contenido Teórico*

DERECHOS SOCIALES

Implican el acceso al trabajo, al salario justo, la jornada de ocho horas, el derecho a la seguridad social, a la educación, a la salud y a la vivienda. Son parte de las nociones sobre el bienestar y el papel del Estado en su construcción.



- El acceso de las mujeres a esta categoría de derechos fue lento y mediado por los estereotipos prevalecientes en la vida familiar. Ello explica porque el derecho a la salud (incluida la salud sexual y reproductiva), a la educación y a la seguridad social se hicieron extensivos a las mujeres en tanto madres o esposas. Por ello fueron integradas a las políticas sociales como intermediarias y gestoras de los servicios públicos y el bienestar familiar: llevar a los niños a la escuela, encargarse de velar por su formación escolar, auxiliar y cuidar a los adultos mayores, organizar la higiene, la alimentación y gestionar la salud de las familia y de las comunidades.



 *Contenido Teórico*

DERECHOS POLITICOS



- Amparan el derecho de todo ciudadano y ciudadana a votar y ser electos en elecciones libres y transparentes, tener acceso a la información pública, a la asociación y a participar de la toma de decisiones y la dirección de asuntos públicos. Contribuyen a la consolidación de la democracia
- El derecho de las mujeres a votar y ser electas no fue reconocido sino hasta las primeras décadas del siglo XX. No obstante esta conquista, el acceso de las mujeres a cargos de representación, así como la inclusión de sus intereses y necesidades en la agenda pública todavía es una asignatura pendiente de las democracias modernas. Por esta razón, se han incorporado acciones afirmativas como las cuotas en la legislación electoral garantizando el acceso de las mujeres a candidaturas y una mayor participación a cargos elegibles y a la representación de sus intereses.



 *Contenido Teórico*

Discriminación

Es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en estereotipos y creencias de género, anulan el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos.



Contenido Teórico

DISCRIMINACIÓN DIRECTA aquella que se produce cuando se trata a una persona de manera menos favorable que a otra en una situación análoga, por el funcionamiento de estereotipos de género.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA se presente cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral, puede ocasionar una desventaja a personas por motivos de género.



COMUNICACIÓN INCLUYENTE



 *Contenido Teórico*

Comunicación emitida por los medios masivos de difusión, mediante el lenguaje hablado, escrito o visual, libre de códigos y significados sexistas que discriminen y atenten contra la libertad y dignidad de las mujeres.

Las instituciones públicas no han estado exentas de emitir información, sin propósito expreso, con rasgos sexistas y discriminatorios.

 **Actividad 9**

La comunicación también discrimina



excelentia

Contenido Teórico

10 CRITERIOS PARA ELIMINAR EL LENGUAJE SEXISTA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

CRITERIO	EXPRESIÓN SEXISTA	LENGUAJE INCLUYENTE
Uso de genéricos	El hombre ha creado sistemas El mexicano	La humanidad ha creado sistemas El pueblo mexicano
Uso de abstractos	Es responsabilidad de cada jefe de departamento El supervisor emitirá su opinión	Es responsabilidad de las jefaturas de departamento Quien supervise emitirá su opinión
Uso de artículos	Los trabajadores deben permanecer en su sitio de trabajo	Los y las trabajadoras deben permanecer en su sitio de trabajo
Uso de diagonales y paréntesis	Estimado Interesado	Estimado/a Interesado(a)
Uso de títulos académicos	El médico Teresa Peralta Las enfermeras	La medica Teresa Peralta El personal de enfermería

La hacemos POR TI **IAM** INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES

excelentia

Contenido Teórico

10 CRITERIOS PARA ELIMINAR EL LENGUAJE SEXISTA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

CRITERIO	EXPRESIÓN SEXISTA	LENGUAJE INCLUYENTE
Uso de los tratamientos de cortesía Eliminación de la distinción señora/señorita, pues hace una distinción entre las mujeres casadas y solteras. Utilizar el termino "señora", equivalente a "seño" que se aplica al margen del estado civil.	La señorita profesora de matemáticas La señorita presidenta	La profesora de matemáticas La presidenta
El androcentrismo	Los altos funcionarios y sus esposas	Altas funcionarias y funcionarios y sus conyugues
Uso de la erróneamente La erróneamente no es un signo lingüístico y su uso para designar el masculino y femenino es incorrecto.	Servidores y servidoras Directores y directoras	Servidores y servidoras, el cuerpo directivo
Los grupos en situación de exclusión	Los indígenas, la mujer, los enfermos de sida	Las y los indígenas, las mujeres Las personas que viven con VIH/Sida
Uso de diminutivos	Las mujercitas, los viejitos, los cieguitos, los mongolitos, los sorditos...	Las mujeres, las personas adultas mayores, las personas con discapacidad

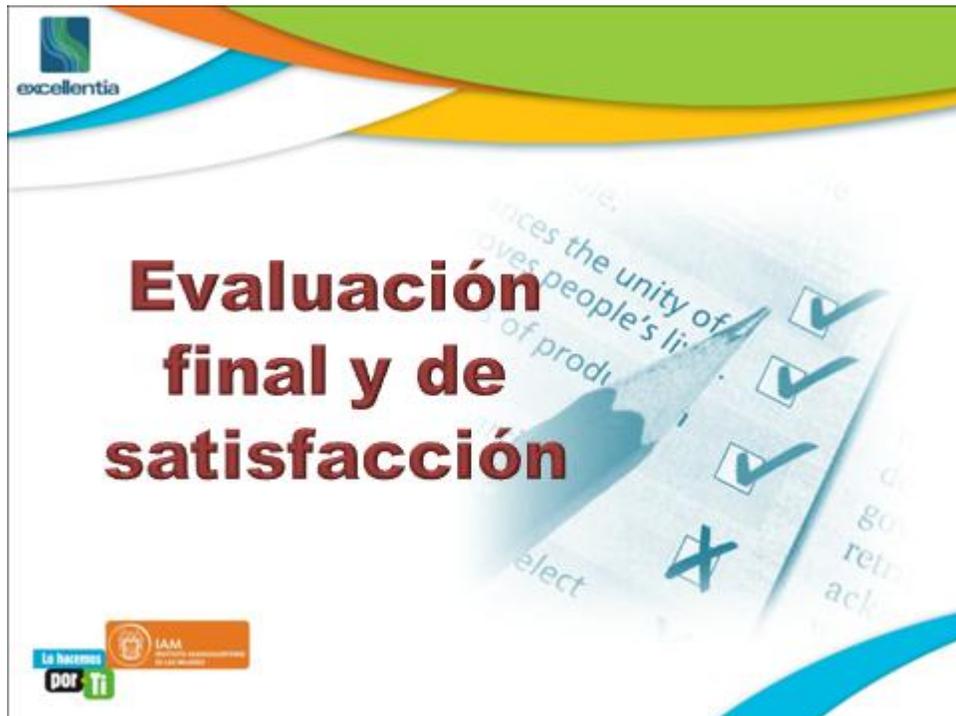
La hacemos POR TI **IAM** INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES



Actividad 10

ES UN TRABAJO
SOLO DE HOMBRES

El mural de la equidad





Lecturas complementarias

- Instituto Nacional de las Mujeres (2003). *Acciones para erradicar la violencia intrafamiliar y contra las mujeres, leyes y convenciones*. Segunda Edición. México: INMUJERES.
- Instituto Nacional de las Mujeres. *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*. México: INMUJERES
- Instituto Nacional de las Mujeres (2003). *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*. Primera Edición. México: INMUJERES.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2002). *Las mexicanas y el trabajo II*. Primera Edición. México: INMUJERES.
- Comisión Nacional de la Mujer (2000). *Plataforma de acción de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer Pekín, Síntesis del Informe de Ejecución*. Primera Edición. México: CONMUJER.
- Comisión Nacional de la Mujer (2000). *Plataforma de acción de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer Pekín, Síntesis del Informe de Ejecución*. Primera Edición. México: CONMUJER.
- Secretaria de Relaciones Exteriores (2007). *Manual: Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW*. Tercera Edición. México: SER/UNIFEM/PNUD

Las lecturas se encontraran en el disco

Bibliografía

Instituto Nacional de las Mujeres (2009). *Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*. Primera Edición. México: (INMUJERES).

Instituto Nacional de las Mujeres (2008). *Guía Metodológica para la sensibilización en Género. Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*, La perspectiva de Género. Volumen 2. Primera Edición. México: (INMUJERES).

Instituto Nacional de las Mujeres (2008). *Guía Metodológica para la sensibilización en Género. Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Derechos Humanos de las Mujeres*. Volumen 3. Primera Edición. México: INMUJERES.

Instituto Nacional de las Mujeres (2008). *Guía Metodológica para la sensibilización en Género. Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Violencia contra las Mujeres: un obstáculo crítico para la igualdad de género*. Volumen 4. Primera Edición. México: INMUJERES.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2009). *10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. Segunda Edición. México. CONAPRED.

Instituto Nacional de las Mujeres (2008). *Desigualdad de género en el trabajo*. México: INMUJERES

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Las mujeres en Aguascalientes, Estadísticas sobre desigualdad de género y violencia contra las mujeres*. INEGI.

Lamas, Martha (1996). *El género: construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Porrúa

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Diario Oficial de la Federación, México, 1 de febrero de 2007 (última reforma 20 de enero de 2009), Artículo 5.