



Meta 6

Currícula del Programa de Formación en Cultura de Igualdad en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

ÍNDICE

- I. Presentación de la Currícula del Programa en Cultura de Igualdad en la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal
- II. Las competencias a desarrollar y contenidos temáticos
- III. La metodología general
- IV. Planes de sesión del nivel básico y descripción de técnicas didácticas y materiales requeridos
- V. Lecturas obligatorias y complementarias por nivel (ver dossier anexo)
- VI. Evaluación de conocimientos
- VII. Anexos: Glosario de Términos

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

I. Presentación de la Currícula del Programa en Cultura de Igualdad en la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal

La lucha por la vigencia, protección y respeto por los Derechos Humanos ha tenido una evolución gradual y en las últimas décadas, el reconocimiento de los Derechos Humanos de las Mujeres ha avanzado sustancialmente. Actualmente existe un conjunto de instrumentos para su protección y se reconoce que los derechos son específicos, personales y universales para todas las mujeres.

En este marco, el Estado Mexicano ha firmado acuerdos y tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres para dar cumplimiento a estos instrumentos, disminuir las [brechas](#) de desigualdad entre mujeres y hombres e impulsar las acciones que permitan su desarrollo pleno en todos los ámbitos de la vida.

En el Sistema Internacional de Protección a los Derechos Humanos de las Mujeres destaca la Convención Sobre Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, adoptada por México en 1980 y ratificada en 1981. México adoptó su protocolo facultativo en 1999 y lo ratificó en 2001.

La Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer fue realizada en Pekín (Beijing) en 1995 y su Plataforma de Acción constituye un marco vigente desde donde los gobiernos deben construir programas y acciones para la incorporación de la [perspectiva de género](#) en las políticas públicas.

En el sistema interamericano de protección a los derechos humanos, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (Belem Do Pará), que entró en vigencia en 1995 y fue ratificada por México en noviembre de 1996, es el único tratado en el mundo que aborda un tema específico en relación con la violencia contra las mujeres y establece obligaciones para los Estados a fin de prevenir, sancionar y erradicar la [violencia de género](#).

El Gobierno de la Ciudad de México, en congruencia con los citados instrumentos, impulsa una cultura de [equidad](#) y no [discriminación](#), incorporando la perspectiva de género en las políticas públicas que garanticen la construcción de una Ciudad con Equidad, libre, segura, amable y corresponsable, para acceder al goce y disfrute de los derechos de las mujeres y sus familias.

En este marco, comprometido con la vigencia, respeto y defensa de los derechos de las mujeres el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México tiene como uno de sus principales objetivos promover y fomentar las condiciones que posibiliten una sociedad libre de discriminación por motivos de género y la [igualdad de oportunidades](#) y de trato entre mujeres y hombres.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



El Instituto reconoce que la cultura de igualdad que existe actualmente en las dependencias de Gobierno carece de la Perspectiva de Género, el Diagnóstico de Género de la situación laboral de las mujeres que trabajan en el Gobierno del Distrito Federal 2007, muestra las brechas de desigualdad de género en los puestos de toma de decisiones, en los salarios y en la distribución por sexo.

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas del Gobierno de la Ciudad de México, ha constituido uno de los principales retos de la presente administración. Este proceso ha generado, sin lugar a dudas, una infinidad de aprendizajes y en consecuencia el planteamiento de nuevas expectativas, que se traducen en el corto, mediano y largo plazos en beneficios para las mujeres. Sin embargo, las prácticas culturales, laborales e institucionales suelen hacer caso omiso de ello; de forma tal que cuando existe una cultura institucional que discrimina a las mujeres por el sólo hecho de serlo, nos encontramos ante una situación en la que no solamente las mujeres son las afectadas; también las propias instituciones pierden.

Así, el Instituto ha asumido el reto de proponer acciones que permitan a las dependencias de la Administración Pública, incorporar en sus programas y políticas internas criterios de equidad como parte de su quehacer institucional.

La incorporación de la Perspectiva de Género en la Cultura Institucional es un proceso complejo que requiere la modificación de estructuras arraigadas, por ello se requieren de diversas estrategias paralelas, tales como: la modificación de leyes, el cumplimiento de acuerdos internacionales, la elaboración y ejecución de presupuestos con perspectiva de género, la coordinación interinstitucional, el impulso de un proceso de capacitación continua del personal de la administración a todos los niveles, la elaboración de normas internas y sobre todo la voluntad política para vencer las resistencias al cambio.

Programa de Cultura Institucional

Derivado de los resultados de una encuesta aplicada en las dependencias y entidades que conforman el Gobierno Federal, de un arduo trabajo de vinculación interinstitucional, la revisión sistemática de experiencias previas y del *Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública*, surge el *Programa de Cultura Institucional (PCI)*.

Este Programa consta de nueve factores u objetivos estratégicos con los que se busca inculcar una nueva cultura, una cultura de igualdad entre mujeres y hombres al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública, a través de estrategias y líneas de acción enfocadas a la homologación salarial, la promoción de un número mayor de mujeres en puestos de toma de decisión, la profesionalización en género; la aplicación de una comunicación no sexista e incluyente, el desarrollo

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

de acciones para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, así como eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual.

Es así que el PCI se plantea nueve objetivos estratégicos:

1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias;
2. Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Federal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía;
3. Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación;
4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo;
5. Contar con una Administración Pública Federal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres;
6. Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Federal;
7. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos;
8. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Federal;
9. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal.

Existe un gran desafío para el Gobierno del Distrito Federal y en particular para el Instituto de las Mujeres del DF el cual es; consolidar el desarrollo e implantación de acciones alineadas con los objetivos estratégicos antes descritos y continuar el proceso de cambio real en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

En este proceso, cada una de las dependencias que la integran deben sumar esfuerzos para hacer realidad una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en beneficio de la sociedad y tiene la necesidad de avanzar, de manera contundente, en el proceso de instalación de una cultura de igualdad que permee el sistema de creencias, actitudes, procedimientos, instrumentos de la Administración Pública y prácticas concretas que den a funcionarias y funcionarios las herramientas para la transición hacia la igualdad de género desde su quehacer cotidiano.

Cuando se refiere a la vida institucional del día a día se consideran aspectos como:

- la prevención y atención del hostigamiento sexual,
- el lenguaje no sexista,
- la no discriminación,
- el impulso de acciones afirmativas que permitan que el salario femenino sea justo con respecto a su propio trabajo y con respecto al que ganan sus compañeros varones,
- el impulso de mecanismos que incentiven la participación de las mujeres en los puestos de decisión y
- un avance crucial en un tema que puede ser “la piedra de toque” de cambios en el largo plazo y que se refiere a las políticas conciliatorias de la vida personal, familiar y laboral.

En este marco, durante 2010 el Inmujeres-DF se propuso reforzar lo realizado en 2009 con relación a la generación de buenas prácticas encaminadas a incorporar la perspectiva de género en la Cultura de Igualdad en el Gobierno de la Ciudad de México. El Inmujeres señala que para promover la institucionalización de la Perspectiva de Género en la Cultura de Igualdad en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México, se requieren nuevos conocimientos así como el desarrollo de habilidades y para ello se solicitó al Grupo de Educación Popular con Mujeres, A.C. la elaboración de una Currícula del Programa en Cultura de Igualdad en la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal.

El documento que se presenta a continuación contiene la Currícula y sus componentes de manera desarrollada, es decir va más allá ya que contiene lo siguiente: la estructura modular para el nivel básico de formación de funcionarios y funcionarias del Gobierno de la Ciudad de México, los contenidos estructurados por Módulo, el programa de trabajo señalando las técnicas y materiales requeridos, las lecturas obligatorias y complementarias, la evaluación y un anexo con un glosario de términos.

Presentación de la Currícula

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

La Currícula del Programa en Cultura de Igualdad en la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal constituye una herramienta para el proceso educativo con funcionarios y funcionarias del Gobierno de la Ciudad de México; tiene por objetivo sensibilizar y brindar herramientas promoviendo una cultura de igualdad entre mujeres y hombres al interior de las dependencias.

Cabe señalar que el término currículo se refiere al conjunto de competencias básicas, objetivos, contenidos, metodología e instrumentos de evaluación de conocimientos que las y los educandos deben alcanzar en un determinado nivel educativo.

De modo general, el currículo responde a las preguntas:

- ¿Para qué enseñar?
- ¿Qué enseñar?
- ¿Cómo enseñar?
- ¿Qué, cómo y cuándo evaluar?
- Desde que perspectiva se plantea el proceso de enseñanza aprendizaje, tanto el marco conceptual de la perspectiva de género como la pedagogía.

El currículo, en el sentido educativo, es el diseño que permite planificar las actividades. Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción de educación. De esta manera, el currículo permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de las y los educandos.

El concepto currículo o currículum (término del latín, con acento por estar aceptado en español) en la actualidad ya no se refiere sólo a la estructura formal de los planes y programas de estudio; sino a todo aquello que está en juego en el espacio educativo.

La Currícula del Programa en Cultura de Igualdad está dividida en cuatro Módulos Temáticos y la evaluación final que se pueden observar en el esquema curricular que aparece más adelante. Se presenta el nivel básico.

Se incluyen:

El objetivo general, la justificación institucional y la explicación de los elementos que integran su estructura.

Las competencias y cuadro de contenidos.- Se incluye una tabla en la que se desglosan las competencias cívicas que se desarrollarán a lo largo del taller.

Metodología: En este apartado se encuentra el método general de trabajo.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Planes de sesión del nivel básico y descripción de técnicas didácticas y materiales requeridos: En este apartado se presentan las sesiones por módulo que integran el taller y los diversos aspectos que conforman las competencias a desarrollar.

Lecturas obligatorias y complementarias: las lecturas obligatorias se desarrollaron en un apartado y se anexa un dossier de lecturas complementarias.

Evaluación del proceso educativo: En este apartado se incluye la propuesta del método de evaluación y los instrumentos de evaluación pre y post, en el cual se incorporan distintas modalidades y momentos evaluativos, con la intención de verificar tanto los resultados de aprendizaje del grupo, diferenciando hombres y mujeres¹, el desempeño de la o el facilitador, así como los elementos y materiales que conforman el proceso educativo.

Anexos: Entre ellos se incluyen:

- Glosario de términos con términos relevantes para la comprensión de los contenidos desde la *perspectiva de género*.

¹ La diferenciación entre el proceso de aprendizaje de hombres y mujeres permite identificar posibles obstáculos por ser atendidos.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



II. Las competencias a desarrollar y contenidos temáticos

Objetivo general: Favorecer el desarrollo de competencias de las y los funcionarios de la Administración Pública del Gobierno del DF que promuevan la formación en una cultura de igualdad, capaces de hacer propuestas de mejora en la materia y llevarlas a la práctica.

TEMA	COMPETENCIA	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	DESTREZAS	ACTITUDES
MÓDULO I Introducción; encuadre y establecimiento de reglas	Conocen los nombres de las y los integrantes del grupo, propiciando así un ambiente de mayor confianza.	Los nombres y procedencia de todas las personas que participan en el proceso.	Relacionan a cada persona con su nombre.	Pueden nombrar a cada miembro del grupo.	Confianza.
	Conocen el programa de trabajo; y reconocen la necesidad de promover una cultura de igualdad con perspectiva de género para mejorar su ambiente laboral.	El encuadre de las sesiones y sus contenidos (Antecedentes; metodología de trabajo; el para qué de la capacitación y la estructura de las sesiones).	Comprenden la pertinencia de la capacitación para mejorar el ambiente laboral.	Escucha activa Pueden plantear dudas propuestas.	Atención y buena disposición para el aprendizaje.
	Establecen las Reglas para Trabajar Mejor y proponen mecanismos de auto regulación.	Concepto de acuerdos.	Se apropian de reglas que ayudan al desarrollo del taller.	Proponen o validan propuestas de reglas que faciliten el trabajo grupal.	Participativa y propositiva. Compromiso grupal
	Identifican los mensajes de género a	Conceptos sexo-género como categoría de	Comprenden las diferencias entre sexo y género;	Explican las diferencias entre sexo y género;	Reflexiva sobre el impacto de la

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



GOBIERNO FEDERAL

TEMA	COMPETENCIA	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	DESTREZAS	ACTITUDES
MÓDULO II 2.1. Introducción a Género	través de la reflexión de vivencias personales y colectivas.	análisis; estereotipos de género; roles de género; género y poder; diferencia y desigualdad.	identifican a las instancias socializadoras; comprenden el papel trascendente de las instituciones (familia, iglesia, escuela, etc.) en la socialización de género; analizan las reglas, roles, mandatos y prohibiciones que la cultura tradicional “reparte” de manera diferenciada para hombres y mujeres y comprenden que una diferencia sexual no tiene porque traducirse en una desigualdad en el acceso al poder y a las oportunidades.	encuentran ejemplos de cómo la socialización de género en la cultura tradicional ha generado desigualdades en los distintos ámbitos; explican que la construcción de género no es fija y que responde a las necesidades de la sociedad en determinada época o cultura; pueden argumentar las razones por las que se requiere un cambio en la cultura y en las instituciones para favorecer la igualdad.	socialización de género en las subjetividades. Disposición al aprendizaje.
2.2. Discriminación de género	Reconocen la categoría de género como un eje que afecta a todas las otras categorías de exclusión de manera transversal.	Conceptos: discriminación y poder; categorías: exclusión; y género como eje transversal; <i>Derechos Humanos</i> ; igualdad sustantiva; <i>marcos normativos</i> y <i>convenios internacionales</i> ; disponibilidad del gobierno local para lograr la equidad de género.	Se apropian del concepto de discriminación; comprenden que la jerarquización social rígida provoca mayor discriminación; entienden la discriminación como un obstáculo para el pleno ejercicio de los Derechos Humanos y comprenden que la categoría de género atraviesa a todas las otras	Pueden encontrar ejemplos de todas las categorías de exclusión ya sea de su propia experiencia o a través de información y ubican a la categoría de género como un eje transversal que afecta a toda las otras categorías de exclusión. Pueden argumentar la obligatoriedad del Estado	Reflexiva sobre el impacto de la discriminación y de voluntad para el respeto de los Derechos Humanos.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

TEMA	COMPETENCIA	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	DESTREZAS	ACTITUDES
			<p>categorías de exclusión; conocen la obligatoriedad del Estado y sus instituciones para garantizar la igualdad sustantiva; conocen la normatividad local, nacional e internacional que regulan al país y en particular al D.F., para garantizar la igualdad.</p>	<p>Mexicano para garantizar la igualdad; conocen el <i>Decálogo por la Equidad de género</i> y pueden encontrar razones para incorporar la equidad de género en su institución.</p>	
<p>2.3. La Perspectiva de género</p>	<p>Reconocen que hombres y mujeres no han tenido iguales oportunidades para su desarrollo y ubican a la perspectiva de género como una herramienta teórico-metodológica que permite identificar las brechas de género y da la posibilidad de actuar sobre ellas.</p>	<p>Concepto sobre perspectiva; concepto de equidad de género como igualdad de oportunidades; la perspectiva de género como herramienta teórico metodológica; las brechas de género.</p>	<p>Comprenden que hombres y mujeres han sido socializados de manera inequitativa lo cual ha producido desigualdades sociales; conceptualizan a la equidad de género como sinónimo de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; entienden la perspectiva de género como una herramienta útil para el avance de la equidad entre los géneros.</p>	<p>Cuestionan las desigualdades sociales entre hombres y mujeres; conocen e identifican las brechas de género en los diferentes ámbitos de la vida; pueden proponer alternativas para la promoción de la equidad así como para la utilización de la perspectiva de género como herramienta útil en la evaluación o diseño de medidas para la promoción de la equidad.</p>	<p>Sensibles ante las desigualdades de género y dispuestos a proponer alternativas que propicien mayor equidad. Disposición para el cambio hacia la equidad</p>

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

TEMA	COMPETENCIA	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	DESTREZAS	ACTITUDES
<p>2.4. Herramientas conceptuales para el análisis de las relaciones de género</p>	<p>Comprenden y aplican las herramientas conceptuales para realizar análisis de las relaciones de género en las instituciones</p>	<p>Herramientas conceptuales para el análisis de las relaciones de género (división sexual-genérica del trabajo; trabajo productivo, reproductivo y comunitario y acceso y control a recursos; beneficios y oportunidades).</p>	<p>Comprenden la importancia de contar con información desagregada por sexo; analizan los roles productivo; reproductivo y comunitario como herramientas para el análisis comparativo de la división sexual- genérica del trabajo; así como para el análisis del acceso y control de recursos, beneficios y oportunidades;</p>	<p>Pueden aplicar las herramientas revisadas a la solución de casos concretos de la vida institucional</p>	<p>Disposición y apertura a cambios en la cultura institucional. Equidad de género</p>
<p>MÓDULO III 3.1.Introducción a la Cultura Institucional y clima laboral</p>	<p>Asumen la trascendencia de incorporar la equidad de género en la cultura institucional como condición indispensable para mejorar el clima laboral.</p>	<p>Definen qué es una institución y los elementos que la integran; ubican a la cultura institucional como un elemento importante en la identidad institucional; clarifican la diferencia y la relación entre cultura institucional y clima laboral; analizan la repercusión que tiene el clima laboral en el comportamiento de las personas; Identifican las</p>	<p>Conocen el concepto de institución; identifican los elementos que la integran; tienen una idea sobre las brechas de desigualdad laboral en las instituciones basadas en datos estadísticos y en la experiencia personal y/o colectiva: así como en la percepción de las y los servidores públicos obtenidos en la Encuesta; reconocen la necesidad de realizar cambios en la</p>	<p>Definen institución; identifican los elementos constitutivos de las instituciones; explican la relación y la especificidad de los conceptos de Cultura Institucional y Clima Laboral; dan razones para incorporar la perspectiva de género en la cultura y en las prácticas institucionales como condición para mejorar el clima laboral; identifican políticas y</p>	<p>Analítica y participativa; dispuestos al cambio, propositivos.</p>

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

TEMA	COMPETENCIA	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	DESTREZAS	ACTITUDES
		políticas laborales y las acciones institucionales que facilitan o dificultan la equidad de género; conocen los resultados de la Encuesta sobre Clima Laboral y debaten sobre ellos.	cultura institucional que garanticen mayor equidad y tienen una idea sobre el impacto de algunas propuestas.	prácticas laborales que facilitan o entorpecen la incorporación de la equidad de género.	
3.2. Cultura de Igualdad en las Instituciones de la Administración Pública del Distrito Federal.	Reconocen el Principio de Igualdad como indispensable para el cumplimiento de los Derechos Humanos en el ámbito laboral.	Principio de igualdad definido como la eliminación de toda forma de discriminación (<i>Guía para la ejecución del Programa de CI en la APF</i>) y el impacto en la cultura institucional y en sus prácticas; principios éticos que lo integran; Igualdad Sustantiva	Comprenden el principio de igualdad como la eliminación de toda forma de discriminación y en especial la discriminación por género y los principios éticos que lo integran (equivalencia humana; la no discriminación; existencia de diferencias entre las personas; igualdad sustantiva; la equidad) Analizan el impacto de la incorporación de este principio en la cultura institucional y clima laboral de la institución;	Definen el Principio de Igualdad; describen el impacto de su incorporación en las distintas políticas y prácticas institucionales. Dan razones para incorporar el principio de igualdad sustantiva en la cultura institucional.	Disposición y apertura a cambios en la cultura institucional. Valoración de la Igualdad como Derecho Humano; Tolerancia y respeto a las diferencias; Equidad de género
3.3. Herramientas conceptuales para la	Comprenden y aplican herramientas para la equidad de género en la cultura institucional	Herramientas conceptuales para planificar intervenciones institucionales para	Reconocen las necesidades vitales y las estratégicas y pueden aplicar las herramientas	Aplican las herramientas revisadas a la solución de casos concretos de la vida institucional.	Disposición y apertura a cambios en la cultura

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



GOBIERNO FEDERAL

TEMA	COMPETENCIA	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	DESTREZAS	ACTITUDES
planificación de intervenciones institucionales para la equidad de género.	y en sus prácticas.	contribuir a la equidad de género (necesidades prácticas y estratégicas; condición y posición; niveles de participación y empoderamiento.	revisadas a la solución de casos concretos de la vida institucional, derechos de las mujeres así como la necesidad de realizar acciones propositivas de intervención que contribuyan a modificar la posición de subordinación de las mujeres y eleven su potencial.		institucional. Equidad de género
MÓDULO IV 4.1. Prevención y Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual en la APDF	Conocen el Marco Normativo para la atención y sanción (penal, laboral, administrativa); del hostigamiento y acoso sexual, desde el ámbito laboral.	Definición de conceptos: acoso y hostigamiento; consecuencias; marco jurídico (materia penal; laboral y administrativa); acciones para prevenir y atender el hostigamiento sexual desde el ámbito laboral.	Comprenden las definiciones de los conceptos de acoso y hostigamiento sexual; explican las consecuencias que pueden tener en la conducta y salud mental de las personas; conocen el marco jurídico que los sanciona y las medidas laborales y administrativas que deben tomarse; comprenden la necesidad de elaborar propuestas para la prevención y la atención del acoso y hostigamiento sexual desde	Explican los conceptos de acoso y hostigamiento sexual; describen el daño que pueden ocasionar a nivel físico, mental y social; identifican las medidas que se deben tomar desde las instituciones para atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual laboral; proponen alternativas para la prevenir y atender el acoso y el hostigamiento sexual.	Sensibilidad ante el tema; voluntad de contribuir a poner un alto a estas conductas a través de propuestas y medidas institucionales; de defensa a los derechos humanos.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

TEMA	COMPETENCIA	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	DESTREZAS	ACTITUDES
			el ámbito laboral.		
4.2. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal y laboral.	Elaboran propuestas que contribuyan a la conciliación de las necesidades personales; familiares y laborales, desde el ámbito doméstico y laboral.	Tensiones para atender demandas familiares y laborales; costo personal; familiar y laboral de esas tensiones; concepto corresponsabilidad;	Comprenden el concepto de corresponsabilidad e identifican los costos personales, familiares y laborales que ha traído, sobre todo para las mujeres, la sobrecarga de responsabilidades, pueden identificar los cambios que se requieren hacer en la distribución de tareas. Comprenden el concepto de corresponsabilidad y pueden identificar los cambios que se requieren hacer en la cultura y en las prácticas institucionales para modificar los roles tradicionales de género y contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa.	Explican el concepto de corresponsabilidad; describen los costos personales, familiares y laborales de la no distribución equitativa de las responsabilidades; proponen alternativas más equitativas para la reorganización del trabajo doméstico. Aplican el concepto de corresponsabilidad en el ámbito laboral; describen y proponen cambios en la cultura institucional y en las prácticas que promuevan mayor equidad.	Reflexiva; disposición hacia la equidad de género; disposición a cambios personales, familiares e institucionales; creatividad y participación activa.
EVALUACIÓN	Valoran el alcance de los objetivos proponen cambios para la mejora del taller en cualquiera de sus	Logros alcanzados en el proceso de aprendizaje personal y colectivo.	Identifican factores que favorecen el aprendizaje así como elementos que lo han dificultado.	Generan propuestas de mejora en los ámbitos de la facilitación, contenidos, técnicas y aspectos logísticos	Actitud crítica y de autoevaluación; participación activa.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

TEMA	COMPETENCIA	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	DESTREZAS	ACTITUDES
	aspectos.				

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

III. Metodología General de la Currícula

El desarrollo de competencias requiere un método educativo que no se conforme sólo con proporcionar información, sino que integre actividades y estrategias que propicien la adquisición de *aprendizajes* significativos y que este proceso sea desarrollado con [perspectiva de género](#). Está bastante comprobado que una educación basada en la memorización de conceptos y nociones no es suficiente para que las personas hagan suya una nueva perspectiva respecto a la importancia de la cultura de igualdad entre hombres y mujeres, que se requiere la *igualdad de oportunidades*; es necesario que cambien hábitos y desarrollen destrezas para efectivamente caminar hacia una cultura de igualdad al interior de las instituciones públicas en donde se respeten los derechos de las mujeres.

La información en sí misma y aislada de las vivencias de la población objetivo, aún cuando se brinde de manera clara, atractiva y oportuna, no lleva al análisis crítico ni a la reflexión conjunta.

El desarrollo de competencias para la cultura de igualdad de hombres y mujeres, sobre todo en población adulta, apela a un complejo *proceso de deconstrucción*, es decir, de rompimiento con una identidad predeterminada, basada, entre otros aspectos, en los [estereotipos de género](#), y a la disposición permanente para la construcción de una identidad distinta. Este proceso es a la vez personal y colectivo, y demanda de quienes lo ponen en marcha, asumir el reto de generar una experiencia de aprendizaje en la cual las personas se sientan motivadas para:

- Pensar en su experiencia de vida, en su realidad como mujeres o como hombres y cuestionarla en función de la definición individual que tengan de la noción de bien común, como de aquella más universal, orientada por los *derechos humanos* y por los valores y principios de equidad reflejados en las leyes vigentes.
- Reconocer y visibilizar las inequidades de género, que ha instaurado una cultura de desigualdad de las mujeres y que demandan cambios culturales profundos, ubicando cómo en el contexto específico en el que se desarrolla el proceso educativo, se reproduce el sexismo.
- Establecer nuevas formas de relación entre mujeres y hombres, entre los miembros de la institución, que pongan en juego los valores y las reglas, superando la jerarquización de género.
- Reconocer por medio de la experiencia de otras personas, que es posible y conveniente construir y respetar los derechos de todas las personas.
- Desarrollar nuevas *competencias* para intervenir en los asuntos de interés personal y colectivo para solucionar necesidades o problemáticas que afectan la vida institucional.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Como se dijo anteriormente, para promover este proceso educativo es preciso cuidar que en sus distintas etapas (diseño, ejecución y evaluación) exista congruencia entre los contenidos y la manera en que se comuniquen y se encamine a las personas a apropiarlos y usarlos. Es decir, para reflexionar y aprender acerca de lo que es la cultura de institucional y las formas diferenciadas en que la ejercen mujeres y hombres, es necesario vivenciarla y ponerla en práctica, aunque en primera instancia sea dentro del “ambiente controlado” que ofrecen las sesiones de aprendizaje. Esto significa que el proceso educativo debe:

- Propiciar una *participación horizontal e incluyente* entre las y los integrantes del grupo y con la o el *facilitador*.
- Fomentar la *expresión libre* de las ideas y opiniones de las personas que participan sin importar su sexo; el aprecio y respeto a las diferencias que se manifiestan; la formación de consensos a través del diálogo y no de la imposición de una ‘verdad’ única, así como el reconocimiento de que el *disenso de las minorías* puede llevar a las *mayorías* a una reflexión de sus puntos de vista.
- Favorecer un encuadre pedagógico no sexista, que permita la expresión libre de las mujeres, quienes históricamente han dejado a los hombres la tarea de expresar las ideas, para asegurar un protagonismo más activo por parte de ellas.
- Facilitar la *cooperación* entre las y los participantes, incluido la o el facilitador, a partir de la convicción de que al poner en común los distintos saberes y destrezas se producen importantes oportunidades de aprendizaje conjunto, el cual beneficia y fortalece a todas y todos.
- Favorecer un ambiente de confianza entre las personas participantes, donde se sientan tranquilas y animadas; valoradas en sus capacidades reflexivas, críticas, propositivas y creativas, tanto por el grupo como por quien media el proceso educativo. Este ambiente de confianza tiende a facilitar las condiciones para que tanto las mujeres como los hombres se expresen y compartan sus ideas.
- Favorecer la reflexión crítica sobre la perspectiva de género y la experiencia de aprendizaje bajo esta perspectiva, que permite vivenciar a mujeres y hombres el ser actores en igualdad de oportunidades en los diferentes planos de la vida cotidiana, dado que identifica brechas de género, propone cambios para subsanarlas y favorece el empoderamiento de las personas.

Se requiere así de un currículum educativo renovado que permita la transgresión de los roles estereotipados. El esfuerzo por atender estas *orientaciones metodológicas* brindará mayores oportunidades para que el proceso educativo se convierta en una experiencia de *aprendizaje significativo* relacionado con la *cultura de igualdad en las instituciones públicas*.

MOMENTOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

La puesta en marcha de un proceso educativo de esta naturaleza se adapta mejor a la modalidad de *taller*, ya que en el campo de la educación, éste supone una dinámica de trabajo orientada a producir conocimiento mediante la participación activa de las personas que intervienen; y que, al tomar su experiencia de vida como “materia prima”, trabajan sobre ella para convertirla en un producto útil para transformar la realidad personal y

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la

Transversalidad de la Perspectiva de Género”

colectiva, usando como herramientas de trabajo los nuevos conocimientos apropiables mediante técnicas específicas y ayudadas por quien formalmente facilita el proceso de aprendizaje. Pero como en todo taller, los papeles de *experto* y *aprendiz* se intercambian cuando se ponen en juego las distintas *habilidades* y *conocimientos previos* con los que llega cada persona, favoreciendo su experiencia como sujeto en el proceso.

Dada la amplitud de las competencias que la Currícula del Programa en Cultura de Igualdad en la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal se propone favorecer, se ha diseñado un conjunto de sesiones de aprendizaje a desarrollar a través de cuatro Módulos Temáticos. Los Módulos corresponden a los componentes de las *competencias*, es decir a la articulación entre nociones, destrezas y hábitos básicos que se requieren para el desarrollo de la competencia en cuestión.

Cada Módulo está organizado en sesiones que tienen la particularidad de perseguir un objetivo específico como resultado del trabajo colectivo. Este resultado se traduce en un *producto* tangible que, aunque no abarca todos los aprendizajes obtenidos durante la sesión, es un *indicador* del desarrollo de la competencia correspondiente y es a la vez, un medio para provocar la interacción entre el grupo y otras personas de la dependencia a la que pertenece, convirtiendo así la experiencia reflexiva en una experiencia comunicativa.

Para alcanzar el *objetivo específico*, cada sesión de aprendizaje se desarrolla con base en cuatro momentos que se entrelazan mediante el uso de distintas técnicas didácticas y la reflexión que quien conduce el proceso va propiciando en el grupo. A continuación se describen los momentos en sus rasgos generales, ya que posteriormente se presenta el desarrollo específico de cada una de las sesiones de aprendizaje.

Recuperar la experiencia

Todas las sesiones parten de una *técnica didáctica* que permite a las personas expresar su propia experiencia en torno al aspecto de la competencia que se trabaja. Mujeres y hombres tienen experiencias diferentes, formas distintas de experimentar situaciones concretas y de expresarlas, por lo que es valioso diferenciarlas, para que “el otro – la otra” logre comprender cómo se vive cada situación siendo un hombre o una mujer. Esto propicia que las personas vinculen su situación de vida, pasada o presente con el aspecto que se analiza, logren mayor empatía e identificación, de manera que se sientan motivadas a aportar sus conocimientos, opiniones, percepciones, vivencias y convicciones en la reflexión colectiva, descubriendo la utilidad que puede tener esa reflexión para su propia vida.

De esta forma, es posible que las y los participantes reflexionen sobre su situación laboral desde la identidad de género, dado que el proceso reconoce valores culturales y prácticas asociadas a lo que se ha interiorizado sobre el comportamiento de mujeres y hombres. Es entonces viable que el grupo comparta y se apropie del objetivo de eliminar estereotipos entre los sexos que se traducen en desigualdades sociales y políticas.

Es importante que el o la facilitadora ubique que el punto de partida no es el mismo para mujeres que para hombres, es decir, que existen desigualdades en el manejo de conceptos y comprensión sobre algunos

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



temas, por lo que es conveniente realizar **acciones afirmativas** para que ambos inicien el proceso y cada una de las sesiones en igualdad de condiciones.

Para motivar que el grupo tome como punto de partida su propia experiencia, se usan técnicas proyectivas que, a través de un juego, una imagen, un concepto o una dramatización, facilitan que las personas expresen de forma oral, escrita, corporal o gráfica sus ideas y vivencias respecto del aspecto que se está tratando. La expresión de las ideas es una práctica más arraigada al estereotipo de género masculino, sin embargo, compartirlas corresponde más al estereotipo femenino.

De esta manera se ponen en juego las fortalezas y debilidades de cada uno de los géneros, con el afán de ir más allá de lo “socialmente permitido” y romper con limitantes para el aprendizaje y el crecimiento personal. Un desafío importante es cuando se trabaja a partir de lo vivencial, dado que se asocia a lo emotivo, a lo femenino, lo cual se contrapone a lo racional – discursivo, esencialmente masculino. A partir de lo vivencial, las personas logran apropiarse de nuevos conocimientos, como en el caso de temas de género en los que cada persona se asume a partir de lo que representa ser hombre o ser mujer.

El ‘reflejo’ provocado de esta manera permite al grupo ‘verse’ a sí mismo; es decir, tomar conciencia de lo que realmente sabe, siente, piensa y hace en torno al aspecto de la vida que se está analizando; las coincidencias o diferencias entre hombres y mujeres. Por ello, la tarea de la o el facilitador del proceso reflexivo es ayudar a que las personas cuestionen su propia experiencia, es decir su reflejo, se hagan preguntas acerca de por qué es así lo que se vive y si podría ser de otra manera; permite cuestionar si la posición de discriminación que enfrentan las mujeres es algo natural, si por naturaleza deben hacerse cargo de la reproducción familiar –el trabajo doméstico, educación y cuidado de las y los hijos, y renunciar a ocuparse de problemas públicos y a participar en la toma de decisiones en su comunidad- o si se trata de mandatos y valores socialmente contruidos que pueden modificarse.

A propósito de esta reflexión, quien conduce el proceso de aprendizaje empieza a presentar a manera de diálogo, las nociones que permiten entender y analizar con nuevos puntos de vista la experiencia que el grupo ha visibilizado.

Comparar la experiencia

Como resultado del momento anterior, el grupo empieza a cuestionar la conveniencia de su realidad, o bien empieza a preguntarse si realmente es posible cambiar esta realidad en una perspectiva de mayor dignidad humana, inclusión, equidad entre hombres y mujeres, cumplimiento de derechos y democracia. Es momento de contrastar la experiencia del grupo con otras formas de entender, construir e imaginar una realidad mucho más acorde a los sueños y aspiraciones que conlleva a una nueva relación entre los géneros y al ejercicio de los derechos de todas las personas, incluyendo el ejercicio de derechos de las mujeres.

Retomar la experiencia de otras y otros (personas, grupos, pueblos) provoca un nuevo ‘reflejo’ es decir, ayuda al grupo a situarse desde otro lugar social para observar y descubrir que su experiencia puede ser

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

transformada. Esta nueva imagen provocada por ‘otros’ motiva que el grupo reconozca que la realidad que está viviendo no es producto de alguna ley natural o divina y que por ello no se puede cambiar; sino que es una forma de vivir, de construir sociedad, que es producto de una cultura, de un tipo de relaciones sociales que se han establecido de determinada manera y para determinados fines, y por lo tanto se puede cambiar. Siempre que las construcciones sociales generen desigualdad y discriminación, como en el caso de la discriminación de género, es un deber buscar nuevas formas de relación. *Confrontar experiencias* es importante, pues habilita a las personas para descubrir su capacidad de cambio y así mejorar la realidad que viven, tal como lo han hecho otras personas en lugares y momentos distintos.

Para motivar al grupo a que cambie de lugar para visualizar desde otra óptica su propia experiencia, se pueden usar narraciones en diferentes modalidades: historias de vida, casos, fábulas, dilemas, narraciones y juegos que muestran visiones, prácticas, hábitos y destrezas democráticas que llevan a transformar condiciones de vida adversas o injustas, en situaciones concretas. En este momento, la o el facilitador continua con la presentación y la discusión de nociones que ayuden a pensar y construir la realidad desde una perspectiva de género, así como a identificar destrezas y actitudes que favorezcan la inclusión, el ejercicio de derechos mediante el respeto a las reglas democráticas.

Analizar la experiencia

En este momento el grupo se sitúa de nuevo frente a su propia realidad, pero jugando un papel o rol activo: el de sujeto que analiza, imagina y propone opciones, soluciones o alternativas respecto de las situaciones de vida que merecen ser transformadas, tanto en el ejemplo que se ha usado para comparar la experiencia como en su propio entorno. Para dar este paso es preciso que quien facilita el proceso ayude al grupo a identificar la situación de su realidad que se quiere transformar, considerando que esta situación problemática afecta de manera diferente a hombres que a mujeres, y a aplicar las nuevas nociones, poniendo en juego las destrezas correspondientes para generar propuestas de cambio: qué problema abordarían, qué es importante para las mujeres, qué es importante para los hombres, que propuestas generan ambos, en qué sentido quieren provocar un cambio y cómo podrían hacerlo.

Evaluar la experiencia

Para valorar el desarrollo de las competencias, la evaluación se realizará por Módulo. En este momento el grupo reconoce los elementos significativos del aprendizaje realizado en las sesiones de cada uno, así como la manera en que construyó esos aprendizajes; es decir, lo que facilitó o dificultó su desempeño, comprensión, expresión e integración en las actividades sugeridas.

Para ello, quien facilita el proceso de aprendizaje deberá hacer algunas preguntas que lleven a los integrantes del grupo a evaluar el trabajo colectivo, el desempeño del facilitador o facilitadora, las actividades y los materiales utilizados, así como sus propios aprendizajes.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



Es importante que la evaluación pueda analizar las aportaciones clasificadas por sexo, de tal manera que se logre obtener las apreciaciones de hombres y mujeres por separado, identificar así necesidades específicas o propuestas y subsanar las deficiencias.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

IV. Planes de sesión del nivel básico y descripción de técnicas didácticas y materiales requeridos

En este apartado se presentan los planes de cada una de las sesiones que integran los Módulos Temáticos a nivel básico y se describen las técnicas didácticas y materiales requeridos.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

MÓDULO I

Introducción, Encuadre y Reglas de Trabajo

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Integración grupal y encuadre del espacio pedagógico

Objetivo específico: Qué las y los participantes se identifiquen como parte de un grupo de aprendizaje y conozcan la forma prevista para trabajar.

PRODUCTOS ESPERADOS:

- ① Reglar para trabajar propuestas por el grupo.

1.1. PRESENTACIÓN DE PARTICIPANTES

Objetivo	Que las personas asistentes al taller se presenten, inicien un proceso de integración grupal y se produzca un ambiente de participación.
Actividad/técnica	Dinámica de presentación.
Materiales	Hojas de rotafolio para cada participante; marcadores de distintos colores y/o crayones gruesos de distintos colores, cinta adhesiva.
Instrucciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicie invitado a las y los participantes a participar en una técnica de animación para “romper el hielo”. Finalice este paso pidiendo a cada quien que diga su nombre y cómo le gusta que le llamen. 2. La facilitadora pide al grupo que forme un círculo y ya en círculo les explica en qué consiste la dinámica; cuando ella dice que trae una carta para x personas, éstas dan un paso al frente. 3. Dice: “traigo una carta para todas las que son mujeres”, “traigo una carta para los que son hombres, para los que tienen un cargo de dirección en su institución, los que tienen entre 20 y 35 años, entre 36 y 50, los que son casados, los que tienen hijos, los que tienen hijas, los que son del D.F., los que tienen en su institución menos de un año, los que conocen la perspectiva de género, los que han tomado cursos sobre el tema, etc. 4. La coordinadora hace un listado con las características del grupo en una hoja de rotafolio. 5. Cada participante se presenta diciendo: Nombre, institución en la que trabajan, puesto y qué le gusta más de su trabajo.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

1.2. PRESENTACIÓN DE OBJETIVOS DEL TALLER Y EXPECTATIVAS Y TEMORES

Objetivo	Relacionar el objetivo del taller con la oportunidad de mejorar la vida en su trabajo logrando nuevos aprendizajes respecto de la cultura de igualdad.
Actividad/técnica	Tarjetógrafo, exposición y lluvia de ideas.
Materiales	Tarjetas media carta de colores, cinta de pegar, hojas de rotafolio y marcadores. PP sobre objetivos del Taller.
Instrucciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las y los participantes escriben en una tarjeta de un color sus expectativas y en otra de otro color sus temores, en pocas palabras y que sean legibles y visibles de lejos; de preferencia una idea por tarjeta. 2. Las coloca al frente a la vista de las y los participantes agrupando las similares, lee algunas seleccionadas al azar. 3. Menciona a grandes rasgos las expectativas que se podrán cumplir, y las que están fuera del alcance del Módulo, los temores dan elementos para ubicar las reglas para trabajar mejor, deslindar responsabilidades y hacer recomendaciones. 4. Explica que la materia prima del taller es la experiencia de vida, por lo que en este taller todas y todos aprenderemos a partir de ella. Dicha experiencia se trabajará en distintos momentos, analizándola según se trate de hombres o de mujeres, primero se recuperará, después se comparará, posteriormente se analizará y por último se propondrán cambios para mejorar para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, y se pensará una manera de buscar que se den dichos cambios. 5. Explique al grupo el objetivo general del taller, así como los contenidos generales y la metodología que será empleada (incluyendo la duración del taller y de las tres sesiones). 6. Haga hincapié en la perspectiva de género como método de trabajo que favorece la inclusión, lo que permite lograr una cultura de igualdad en sus instituciones, disipando el temor de que los hombres puedan sentirse juzgados o atacados; contraste estos contenidos con las expectativas expresadas. Seguramente algunas de las expectativas manifestadas por los participantes no estén incluidas en los objetivos y contenidos del taller; sin embargo, quizás haya oportunidad de incluirlas. O también se podrán manifestar resistencias a trabajar con la perspectiva de género, insista en una visión de igualdad de oportunidades que contempla tanto a hombres como a mujeres. Aquellas expectativas que definitivamente no sea posible cubrir dentro del taller, deberán ser descartadas y se explicará el motivo por el cual no serán cubiertas durante éste. Resulta conveniente hacer esto desde el primer momento, para no generar falsas expectativas entre las y los participantes. 7. Cierre pidiendo al grupo que, a manera de lluvia de ideas, propongan las reglas para trabajar mejor y escríbalas en una hoja de rotafolio a la vista del grupo, sobre todo para las personas que lleguen tarde y no participaron en este momento (sugiera, si el grupo no lo propone, que hablen en primera persona y utilicen un lenguaje incluyente).

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

MÓDULO II

Introducción al Concepto de Género

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Sensibilización personal y grupal sobre la importancia del ejercicio de los Derechos Humanos y la Equidad.

Objetivo específico: Qué las y los participantes identifiquen la socialización de género a nivel de la sociedad.

PRODUCTOS ESPERADOS:

- ① Propuestas de acción para contar con elementos para la construcción de un clima laboral óptimo.
- ② Propuestas para contrarrestar la discriminación en su espacio laboral, puede ser a través de carteles, folletos, etc.

2.1. CONSTRUCCIÓN DE GÉNERO

Objetivo	Promover la toma de conciencia de las y los participantes sobre los mensajes de género a través de la reflexión sobre vivencias personales y colectivas.
Actividad/técnica	Socialización de género en la infancia o juventud. Ejercicio “Niña-niño”
Materiales	Cañón y computadora, marcadores, hojas de rotafolio. Matriz de vaciado de información. Un CD de música si se requiere para relajar el ambiente. PP
Instrucción	<p>Dinámica: Niña-Niño:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En plenaria la facilitadora explica al grupo que para abordar el tema es recomendable iniciar desde la esfera personal, para luego pasar a la social y luego la política y por ello trabajaremos en una dinámica que es la siguiente: 2. Pide que sigan las siguientes indicaciones: “suelten todo lo que traen en las manos, respiran profundo, cierran los ojos, no crucen las piernas ni los brazos, muevan sus hombros para adelante y para atrás, relájense, y reflexionen sobre”: “Un momento en tu infancia, en el que te diste cuenta que era diferente ser niño que ser niña”. Reflexiona un momento tú misma. Después de un tiempo de reflexión individual, pida que poco a poco regresen al salón, y cuando estén listos/as, abran sus ojos. 3. Pida que vayan a grupos enumerándose del 1 al 4 y compartan brevemente las personas que quieran sobre lo siguiente: ¿Cuál fue el hecho?, ¿Cuál fue el mensaje?, ¿Quién lo dio? y ¿Cómo te sentiste? (ver matriz) 4. En plenaria se presentan las experiencias y la facilitadora anota en una hoja de rotafolio las respuestas ordenadas en un cuadro y pregunta, a manera de lluvia de ideas: ¿Qué mensajes les llamaron más la atención? ¿diferencias para mujeres y para hombres? ¿Sobre qué aspectos de la vida había más mensajes?

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

¿Quién los daba más; la familia, la escuela, la comunidad, la iglesia? Se van anotando en una hoja de rotafolio.

5. Se presenta el P.P. el tema y se dan ejemplos, se retoman los aportes del grupo y si no aparecen todos los aspectos, se dan otros ejemplos.

¿Cuál fue el hecho?	¿Cuál fue el mensaje?	¿Quién lo dio?	¿Cuál fue el sentimiento?

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

2.2. LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Objetivo	Que las y los participantes identifiquen en lo personal alguna forma de discriminación que han enfrentado en el trabajo y qué sentimientos les ha producido.
Actividad/técnica	Sensibilización personal y grupal sobre la vivencia de la discriminación.
Materiales	Tarjetas de colores y plumones, hojas de rotafolio, cañón y computadora. Papelógrafo con definición de discriminación. PP
Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. La facilitadora expone brevemente lo que es la discriminación ayudada de un papelógrafo que trae la definición. 2. Pide a las y los participantes que se relajen, respiren profundo, cierren sus ojos y recuerden alguna experiencia de discriminación y cuáles fueron los sentimientos que le provocó. 3. Cada participante escoge una tarjeta del color de su preferencia y escribe la experiencia que tuvo a través de un <u>símbolo o dibujo</u>. 4. En plenaria se invita a las y los participantes a compartir de manera libre lo que expresa su tarjeta y se van pegando en una hoja de rotafolio. 5. La facilitadora motiva a las participantes a explorar los elementos de discriminación que están presentes en <u>los símbolos</u> o dibujos y que no fueron verbalizados o mencionados por el grupo. 6. Profundiza sobre lo que es la discriminación en contra de las mujeres y sus repercusiones, retomando los elementos aportados por el grupo y ayudada por una presentación en PP. 7. Hace un cierre del tema invitando al grupo a escribir en una tarjeta qué harían para contrarrestar o evitar la discriminación en su espacio laboral. Es importante que el grupo haga las propuestas ya que es un producto de la sesión. Escribir en forma propositiva y positiva (evitar el No...).

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

2.3. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo	Las y los participantes conocen y se sensibilizan sobre la perspectiva de género.
Actividad/técnica	Juego de la mujer joven y la mujer vieja, lluvia de idea y exposición participativa.
Materiales	Tarjetas media carta, marcadores. Computadora y cañón. Imagen de Mujer vieja y mujer joven.
Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. La coordinadora presenta el dibujo de la “Mujer vieja y la joven”, a través de una lluvia de ideas se hace una reflexión grupal sobre lo que es una perspectiva y sobre la existencia de distintas perspectivas. Se hace una reflexión en particular sobre la perspectiva de género como eje transversal, incluso de otras perspectivas. 2. La facilitadora expone lo que es la perspectiva de género. 3. Se invita al grupo a escribir en una tarjeta lo que para ellos/as es la perspectiva de género.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

2.4. HERRAMIENTAS CONCEPTUALES PARA EL ANÁLISIS DE LAS RELACIONES DE GÉNERO

Objetivo	Contar con elementos para analizar la realidad y el quehacer cotidiano en la administración pública desde la perspectiva de género.
Actividad/técnica	Exposición en plenaria y trabajo en pequeños grupos.
Materiales	Guía de preguntas, cañón y computadora, PP.
Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. La coordinadora hace una breve exposición sobre las herramientas de género. 2. Trabajo en grupos: se realiza una lectura comentada sobre el texto; “Herramientas de análisis y los conceptos claves”. Posteriormente, utilizando las herramientas de género diseñan un cuestionario de cinco preguntas para conocer las opiniones que tienen mujeres y hombres, compañeros y compañeras de trabajo sobre aspectos relacionados con su trabajo desde la perspectiva de género. 3. En Plenaria se comparten reflexiones. 4. Trabajo individual. Se pide a las y los participantes que escriban un breve texto sobre lo que es la perspectiva de género y para qué les puede servir en sus espacios de trabajo y en tarjetas escriban 3 propuestas para mejorar el Programa de Cultura Institucional y la cultura de igualdad en sus instituciones, se les pide que las entreguen a la facilitadora <u>(es muy importante contar con las propuestas para sistematizarlas, éstas se devolverán al grupo al inicio de la siguiente sesión).</u>

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

2.5. EVALUACIÓN Y CIERRE DE LA SESIÓN

Objetivo	Recuperar los principales aprendizajes de las y los participantes sobre la sesión.
Actividad/técnica	Lluvia de ideas.
Materiales	Animómetro, marcadores
Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. La facilitadora invita al grupo a ponerse los lentes de la perspectiva de género y les pide, que de manera individual, reflexiones sobre qué han visto durante la dinámica de la sesión desde la perspectiva de género. 2. Pide a las y los participantes que de manera voluntaria lo compartan con el grupo. 3. Hace un cierre de la sesión recordándoles la fecha y hora previstas y que la puntualidad es muy importante. Los invita a participar en el animómetro.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

MÓDULO III

Cultura de Igualdad en las Instituciones de la Administración Pública del Distrito Federal y Hostigamiento Sexual

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Cultura de Igualdad en las Instituciones de la Administración Pública del Distrito Federal y Hostigamiento Sexual

Objetivo específico: Identificar en los espacios laborales, elementos que contribuyen a mejorar el clima laboral, entre éstos la eliminación del hostigamiento sexual.

PRODUCTOS ESPERADOS:

- ① Propuestas para mejorar la cultura institucional en la Administración Pública del D.F. (APDF).
- ② Propuestas para la prevención, atención y eliminación del hostigamiento sexual.

Recapitulación de la sesión anterior: A fin de retomar las ideas fuerza que se vieron en la sesión anterior, en plenaria a manera de lluvia de ideas, se plantean las siguientes preguntas: de lo visto en la sesión anterior; ¿Qué resaltarían? y ¿Qué les llamó la atención?

3.1. INTRODUCCIÓN A LA CULTURA INSTITUCIONAL Y CLIMA LABORAL

Objetivo	Generar iniciativas para la incorporación de la perspectiva de género como eje transversal en la vida institucional.
Actividad/técnica	Lluvia de ideas, lectura comentada y diagnóstico.
Materiales	Carpeta de lectura, hojas de rotafolio, marcadores, cinta de pegar. Guía de preguntas.
Instrucción	<p>1. La facilitadora pide al grupo que, a manera de lluvia de ideas, señalen qué pasa en sus espacios de trabajo en relación a costumbres que marcan una diferencia entre mujeres y hombres, por ejemplo; las mujeres son las que por lo general piden más permisos, son las que preparan el café, las que toman la relatoría en una reunión, etc. Los hombres..... son los que coordinan la reunión, esperan que les preparen el café, etc..... Pregunta; ¿por qué creen que se da esta situación?</p> <p>2. Pida al grupo que se enumeren para formar pequeños grupos y les da las indicaciones para realizar el ejercicio, señalando la importancia de identificar los aspectos de la cultura institucional que afectan las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>3. Trabajo en grupos: realizan una lectura comentada sobre el texto “Cultura Institucional”. Posteriormente analizan el texto siguiendo la guía de preguntas, con el propósito de revisar; qué sucede en la administración pública del D.F. y plantean 3 recomendaciones para mejorar.</p> <p>3. Dependiendo de la situación del grupo y del tiempo la facilitadora puede realizar antes del trabajo grupal una breve exposición sin que se haga la lectura comentada.</p> <p>4. En Plenaria se comparten reflexiones y las propuestas.</p>

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



3.2. CLIMA LABORAL

Objetivo	Identificar los aspectos institucionales que contribuyen en la construcción de un clima laboral óptimo.
Actividad/técnica	Técnica de exploración del tema.
Materiales	Tarjetas media carta de dos colores claros, de tal manera que lo que se escriba en ellas sea legible. Evitar colores rosa y azul. PP.
Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. La facilitadora pregunta al grupo; ¿qué se entiende por clima laboral? A manera de lluvia de ideas se van escribiendo las respuestas en una hoja de rotafolio. 2. Se colocan dos cartulinas (una para las mujeres y otra para los hombres) con la pregunta; ¿Qué factores consideran ustedes que intervienen en un clima laboral para que éste sea óptimo y de calidad? 3. Se distribuyen tarjetas de un color para las mujeres y de otro color para los varones, con la idea de identificar similitudes o diferencias en las percepciones de unas y otros. En cada tarjeta escriben solo <u>una idea</u> sobre algún factor que influya en el clima de trabajo. 4. Cada participante pasa al frente y pega su tarjeta(s) en la cartulina según corresponda para mujeres o para hombres. 5. Se van clasificando las tarjetas, es decir, uniendo las que se repiten y ubicándolas por tema. 6. La facilitadora hace una devolución de las aportaciones en términos de síntesis e identifica las similitudes y diferencias entre mujeres y hombres y pregunta al grupo; ¿a qué se deben estas diferencias?, enfatizando la idea de que podemos tener perspectivas diferentes y complementarias de acuerdo a nuestras necesidades específicas como mujeres u hombres. 7. Se expone el tema con apoyo de Power Point, retomando las aportaciones del grupo y una vez expuesto el cuadro de elementos formales e informales, el grupo lo puede enriquecer con ejemplos, haciendo la reflexión de que se enuncian aspectos que a veces no se llevan a la práctica y se quedan en el discurso y por cultura, finalmente se hace lo que se quiere, lo que va creando una cultura institucional.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

3.3. FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL CLIMA LABORAL DE LAS INSTITUCIONES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo	Identificar los desequilibrios de género en la construcción de un clima laboral óptimo para su paulatina modificación.
Actividad/técnica	Exposición del tema
Materiales	Cañón, computadora, marcadores, hojas de rotafolio y portarotafolio, guía de herramientas de género
Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. La facilitadora expone el tema sobre los factores que intervienen en el clima laboral de las instituciones, haciendo énfasis en la matriz de elementos formales e informales, atiende dudas y comentarios. 2. Se forman cuatro grupos de trabajo, dos de los cuales deberán trabajar el tema sobre factores internos de las instituciones que afectan el clima laboral, un grupo los puntos 1,2 y 3 y el otro 4, 5 y 6; y dos más trabajarán los factores externos, un grupo 1,2 y 3 y el otro 4, 5 y 6. 3. Cada grupo deberá aplicar las herramientas de género trabajadas en la Sesión 1, para analizar su espacio de trabajo. Pueden sumar nuevos factores si así lo consideran necesario en el llenado de la matriz anexa para: <ol style="list-style-type: none"> a) Describir el clima laboral en sus instituciones apoyándose en las herramientas de género. b) Identificar aspectos que constituyan actos de discriminación c) Para cada uno de ellos identificar propuesta de acción d) Por cada propuesta un indicador de seguimiento - evaluación 4. Cuando los grupos hayan terminado, exponen sus resultados en plenaria, complementándose entre los grupos que hayan trabajado el mismo tema. 5. La facilitadora retoma los aspectos más importantes para hacer una devolución.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN

ELEMENTO	CÓMO SE MANIFIESTA (aspecto discriminatorio)	PROPUESTA CORRECTIVA

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

3.4. CULTURA DE IGUALDAD EN LAS INSTITUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.

Objetivo	Reconocen el Principio de Igualdad como indispensable para el cumplimiento de los Derechos Humanos en el ámbito laboral.
Actividad/técnica	Lectura comentada en pequeños grupos
Materiales	Extracto del Texto Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual
Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. La facilitadora forma cuatro grupos de trabajo para dar lectura a un texto sobre el tema. 2. Cada grupo da lectura al texto y lo comentan. 3. Una relatora o relator toma nota de las conclusiones y las colocan en una hoja de rotafolio enumerándolas en orden de importancia para el grupo señalando el por qué de sus prioridades. 4. Cada equipo además señala qué aspectos habría que mejorar o incluir en un protocolo para el Gobierno del DF y qué aspecto quitarían señalando por qué. 5. En plenaria se exponen las conclusiones y aportaciones de cada grupo. 6. La facilitadora/or hace una síntesis para concluir con el tema.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

3.5. HERRAMIENTAS CONCEPTUALES PARA LA PLANIFICACIÓN DE INTERVENCIONES INSTITUCIONALES PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO.

Objetivo	Comprenden y aplican herramientas para la equidad de género en la cultura institucional y en sus prácticas.
Actividad/técnica	Exposición en plenaria y trabajo en pequeños grupos.
Materiales	Guía de preguntas, cañón y computadora, PP.
Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. La coordinadora hace una breve exposición sobre las herramientas de género. 2. Trabajo en grupos: se realiza una lectura comentada sobre el texto; “Herramientas de análisis y los conceptos claves”. Posteriormente, utilizando las herramientas de género diseñan un cuestionario de cinco preguntas para conocer las opiniones que tienen mujeres y hombres compañeros y compañeras de trabajo sobre aspectos relacionados con su trabajo desde la perspectiva de género. 3. En Plenaria se comparten reflexiones. 4. Trabajo individual. Se pide a las y los participantes que escriban un breve texto sobre lo que es la perspectiva de género y para qué les puede servir en sus espacios de trabajo y en tarjetas escriban 3 propuestas para mejorar el Programa de Cultura Institucional y la cultura de igualdad en sus instituciones, se les pide que las entreguen a la facilitadora <u>(es muy importante contar con las propuestas para sistematizarlas, éstas se devolverán al grupo al inicio de la siguiente sesión).</u>

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

3.6. HOSTIGAMIENTO SEXUAL

3.6.1. CONOCIMIENTOS BÁSICOS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Objetivo	Recuperar los conocimientos que el grupo tiene sobre el hostigamiento sexual.
Actividad/técnica	Técnica de exploración, trabajo en grupos.
Materiales	Hojas de rotafolio, porta rotafolio, marcadores, cinta, guía de preguntas.
Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se forman grupos de no más de seis personas. 2. Cada grupo trabaja sobre tres ejes de análisis: <ul style="list-style-type: none"> ☞ ¿Qué es el hostigamiento sexual? ☞ ¿Cómo se manifiesta? ☞ ¿Por qué se da el hostigamiento sexual? 3. Cuando los grupos han terminado se presentan las conclusiones de los grupos en plenaria. 4. Se atienden dudas y comentarios.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

3.6.2. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DF

Objetivo	Reflexionar sobre el hostigamiento sexual como una forma de discriminación que obstaculiza el acceso y permanencia en un trabajo digno y de calidad para enunciar alternativas para su prevención y eliminación.
Actividad/técnica	Hablar entre nosotros/as
Materiales	Rotafolio o pizarrón.
Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. La facilitadora invita a las mujeres del grupo a que formen un círculo en el centro y a los hombres a que se coloquen alrededor de ellas. Les pide que comenten entre ellas lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Si han tenido alguna experiencia de hostigamiento o conocen algún caso. • ¿Cómo se sienten ante el acoso sexual, qué sentimiento han experimentado? • ¿Cómo ha sido su reacción? ¿Qué han hecho? 2. A los hombres les pide que no comenten nada y que no se miren entre ellos. 3. Posteriormente les pide que hagan lo mismo que hicieron las mujeres y a las mujeres que hagan lo mismo que los hombres. 4. La facilitadora promueve la reflexión haciendo la pregunta de qué pasa con la plática de las mujeres y qué con la de los hombres, ¿Cómo se sintieron ambos al escucharse?, ¿Cómo relacionan el asunto del poder en este aspecto? ¿Por qué son, en su mayoría, hombres los que ejercen el hostigamiento sexual? Les comenta de la importancia de la solidaridad entre mujeres, de poder enfrentarlo, lo que requiere de un proceso de fortalecimiento, sobre todo en el espacio laboral ubicando las consecuencias del hostigamiento sexual. 5. Invita al grupo a escuchar su exposición.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

3.6.3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Objetivo	Contar con propuestas que contribuyan a la eliminación del hostigamiento sexual –para mejorar el clima laboral-, por ser una forma de discriminación que obstaculiza el acceso y permanencia en un trabajo digno y de calidad.
Actividad/técnica	Identificación de medidas de prevención y atención al hostigamiento sexual en las instituciones
Materiales	Hojas de rotafolio, porta rotafolio, cinta, marcadores. Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual.
Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se forman grupos por sexo de no más de seis personas 2. Cada grupo da lectura a un texto corto que hace referencia al Protocolo, lo comentan entre ellos y trabaja la matriz para problematizar y establecer medidas de solución frente a lo que propone el documento. 3. Al término de la matriz, cada grupo expone sus conclusiones, primero los grupos de mujeres, después los de hombres. 4. La facilitadora invita al grupo a identificar las formas diferentes de percibir el problema y sus soluciones y a construir una sola matriz a partir del consenso del grupo.

Manifestación de Hostigamiento Sexual	Mecanismos para evitar el hostigamiento sexual		Indicador para su seguimiento y evaluación
	Prevención	Atención	

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

3.7. EVALUACIÓN Y CIERRE DE LA SESIÓN

Objetivo	Crear un clima en los y las participantes que permita hacer un cierre de la sesión y conocer sus opiniones a fin de retroalimentar la propuesta del taller.
Actividad/técnica	Campos de fuerza y llenado de un formulario.
Materiales	Hojas de rotafolio con campos de fuerzas, marcadores, cinta de pegar.
Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. La facilitadora pide a las y los participantes que escriban en tarjetas qué aspectos/temas del taller les han gustado más; qué aspectos/temas les han gustado menos (en pocas palabras), pasen al frente y las coloquen en una hoja de rotafolio en la que se encuentra “los campo de fuerzas”, según corresponda. 2. Se comenta brevemente en plenaria el resultado del campo de fuerzas.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

MÓDULO IV

Corresponsabilidad de la Vida Familiar, Personal y Laboral

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Objetivo específico: Contribuir a la conciliación de las políticas institucionales para garantizar la compatibilidad de las responsabilidades familiares y laborales de las y los servidores públicos.

PRODUCTOS ESPERADOS:

- ① Diagnóstico sobre la corresponsabilidad de la vida familiar, personal y laboral de las y los servidores en la Administración Pública del D.F. (APDF).
- ② Propuestas de acciones afirmativas y acciones estratégicas para la corresponsabilidad de la vida familiar, personal y laboral.

4.1. CORRESPONSABILIDAD MEJOR QUE CONCILIACIÓN

Objetivo	Conocer los elementos fundamentales sobre la corresponsabilidad de las responsabilidades laborales, familiares y personales.
Actividad/técnica	Obra de teatro
Materiales	Guión para los actores y actrices y guión de preguntas
Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. La facilitadora pide a cinco participantes que representen los personajes de la obra de teatro: Antonio, Lupita, Herminia, Carlitos y la sobrina. 2. Les entrega el guión a cada uno/a y les pide que se preparen por algunos minutos. 3. Mientras las actrices y actores se preparan, la facilitadora expone al grupo la idea de hacer una serie de preguntas que se presentarán en la rueda de prensa que tendrá lugar tras la representación. 4. El guión de preguntas permitirá constatar lo desigual del nivel de responsabilidades entre Lupita y Antonio con respecto a las responsabilidades familiares. Algunas de las preguntas pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> - A Antonio: ¿por qué te enojas cuando te enteras que Lupita se ha llevado el coche para ir a trabajar? - A Lupita: ¿nos puedes explicar por qué tienes la obligación de dejar todo el trabajo doméstico finalizado antes de irte a trabajar? - A Herminia: ¿por qué tienes que hacerte cargo de las supuestas responsabilidades domésticas de Lupita? 5. Se comenta en plenaria: <ul style="list-style-type: none"> - El comportamiento de Antonio cuando se entera que Lupita se ha ido a trabajar; - Las obligaciones de Antonio y Lupita antes de irse a trabajar; - Los roles que desempeñan Herminia y la sobrina en la obra. 6. Por último se expone el tema: elementos fundamentales sobre la corresponsabilidad de las

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

responsabilidades laborales, familiares y personales haciendo referencia a las reflexiones generadas por el ejercicio.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Texto de la obra de teatro

Antonio: ¡Lupita...!

Herminia: ¡No, Lupita ya se fue...!

Antonio: ¿Cómo que se ha ido ya sin decirme nada?

Herminia: Pues porque no quería despertarte probablemente, tenía mucha prisa, anda ven y siéntate que te preparo el café.

Antonio: ¡Ching...!

Sobrino: ¡Buenos días, tío!

Antonio: ¿Sabe usted dónde está mi camisa?

Herminia: ¿Qué camisa?

Antonio: Pues la que me iba a planchar anoche, la que me iba a poner hoy.

Sobrino: ¿Será esta, tío?

Antonio: ¡A ver... pues claro que sí... es la única que va con el traje y con la corbata y está sin planchar!

Herminia: Con tantas preocupaciones se le habrá olvidado, pero venga, siéntese... ¡ponle el café al tío! Yo te la plancho la camisa en un minuto ¿Y tú qué haces todavía en pijama, Carlitos?

Carlitos: ¿Qué hora es?

Antonio: Pues ya son cuarto para las nueve, Carlos, hijo y estás así todavía, ¡vamos!

Carlitos: ¡Pero es que mamá no me ha despertado!

Antonio: ¿Ah, no?, ¡con una fregada!

Sobrino: Déjalo tío, que yo lo visto en un momento y le pongo la ropa limpia.

Carlitos: ¡No, no, no, me visto yo solo!

Sobrino: Te vistes tú, pero vamos, que no llegas al colegio.

Herminia: ¡Ay...!

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Antonio: *¿Y a Lupita qué le pasa, que anda como loca y se olvida de todo?*

Herminia: *Bueno, ya sabes que tiene muchos problemas con el trabajo.*

Antonio: *¡Me importa un carajo los problemas! Yo también tengo problemas, Herminia, ¿a ver dónde tenía que ir con tanta prisa si se puede saber?*

Herminia: *Pues creo que a los almacenes Nazar...*

Antonio: *¿Cómo que a los almacenes Nazar? En los almacenes Nazar no puede ser porque la reunión era mañana y tenía que estar yo.*

Herminia: *Pues la habrán cambiado para hoy...*

Antonio: *La habrán cambiado para hoy... no, si seguramente será así, aquí el bruto del jefe de ventas sin enterarse, mejor ahí le dejo porque si no..., me voy, voy a acercar a Carlos en coche hasta el colegio que si no, no llega.*

Herminia: *Con el coche no, porque se lo ha llevado Guadalupe...*

Antonio: *¡Pero cómo que se ha llevado el coche Guadalupe! ¡Con una fregada...!!!*

Herminia: *Porque pensaba tomar un taxi, pero no encontraba...*

Antonio: *Pero a ver si va a ser el coche del vecino, Herminia, ¡que me estoy hartando... con el coche!*

Herminia: *Hijo, yo que quieres que te diga...*

Herminia: *Antonio...*

Antonio: *¡Qué!*

Herminia: *Aquí tienes la camisa.*

Antonio: *¡Me voy! ¡Carlos!*

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

4.2. LA CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL VISTA DESDE EL ÁMBITO PRIVADO

Objetivo	Análisis de la división sexual del trabajo y los estereotipos de género para identificar aquellos que limitan la satisfacción de necesidades estratégicas de las personas.
Actividad/técnica	La mujer ideal
Materiales	Texto sobre “La mujer ideal”, texto sobre “La buena esposa” y matriz de actividades Hojas de rotafolio, marcadores, cinta, cañón y computadora
Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se forman grupos de trabajo de no más de seis participantes. 2. La mitad de los grupos trabajará con el texto de “La mujer ideal” y la otra mitad con el texto de “La buena esposa”. 3. Los grupos leerán el texto y discutirán los siguientes ejes de análisis: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo es la mujer ideal de los años 50’s o 70’s según el texto que corresponda? - ¿Existen características de las mujeres de los años cincuentas y setentas que perduran en nuestros días? - ¿Cómo sería la mujer ideal actual? 4. En plenaria se lee una sola vez cada texto y se presentan las conclusiones de los grupos. 5. Si el tiempo lo permite, en plenaria se llena el cuadro anexo con NADA, POCO O MUCHO, para enfatizar las diferencias de los modelos de mujer ideal en cada momento histórico. 6. Se hace hincapié en el hecho de que cada persona es libre de asumir un modelo diferente y que no es la intención instituir un modelo ideal, sino cuestionar si favorece la igualdad de oportunidades. 7. Por último se expone el tema sobre los estereotipos de género y los factores que afectan negativamente en el crecimiento personal y profesional de las mujeres.

Tareas	¿Cuánto tiempo creen que dedicaba la mujer ideal de los años 50’s a cada uno de los siguientes ámbitos?	¿Cuánto tiempo creen que dedicaba la mujer ideal de los años 70’s a cada uno de los siguientes ámbitos?	¿Cuánto tiempo creen que dedican las mujeres actuales a cada uno de los siguientes ámbitos?
Trabajo remunerado			
Trabajo doméstico			
Cuidado de hijas e hijos			
Espacio personal y de ocio			

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

La Mujer Ideal²

“Recorriendo sus calles a pie, como una ciudadana más, inicia su jornada habitual, Doña Inmaculada Martínez que ha sido proclamada en Motecatini, Italia, mujer ideal de Europa 1970. Doña Inmaculada que es madre de tres hijos, cree que cualquier esposa puede ser una mujer ideal si sabe cuidar de su familia, por eso le gusta hacer las compras personalmente, lleva a sus hijos a tomar el sol.

En verano y cuando hace buen tiempo, Doña Inmaculada, Ada en la intimidad, lleva a sus hijos a la piscina para que disfruten del agua y del sol. A medio día regresa a casa para preparar la comida de la familia, no hace falta mucho tiempo, ya que Ada ha sabido simplificar las tareas del hogar. Por la tarde, cuando su marido regresa del trabajo salen a dar juntos un paseo, los libros les gustan a los dos.

Y cuando llega la noche, la mujer ideal de Europa vuelve a convertirse en madre para acostar a los pequeños, charlar un poco con ellos, darles un beso y enseñarles a rezar, ¿verdad que no es tan difícil con un poco de amor ser una mujer ideal?”



² Extracto del capítulo de la serie “Cuéntame”, llamado La Mujer Ideal. Tomado de “La igualdad, un trabajo en equipo. Material de corresponsabilidad para el profesorado” España 2010.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Guía de la Buena Esposa³

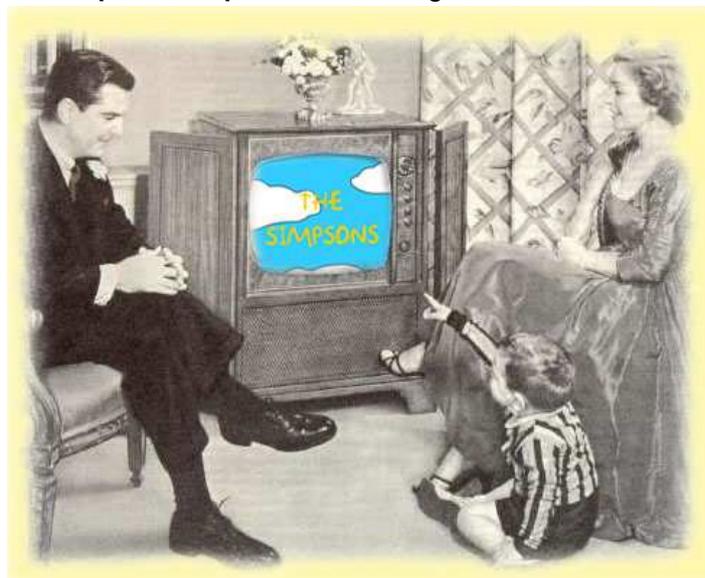
Housekeeping Monthly, 13 de mayo, 1955

- **Tenga la cena lista.** Planifique con anticipación, incluso la noche anterior, para tener lista una deliciosa cena, a tiempo para su regreso. Esta es una forma de hacerle saber que usted ha estado pensando en él y que se interesa por sus necesidades. La mayoría de los hombres tienen hambre cuando regresan a casa y la idea de una buena comida (especialmente si es su platillo preferido) es parte de una calurosa bienvenida.
- **Prepárese.** Tome quince minutos para descansar y estar fresca para cuando llegue. Retoque su maquillaje, ponga un listón en su cabello y véase luminosa. Él ha estado con mucha gente que porta ropa formal de trabajo.
- **Sea alegre** y un poco más interesante para él. Su aburrido día puede dar un giro y esta es una de sus obligaciones.
- **Ordene los espacios.** Haga una última revisión en las partes principales de la casa, justo antes de que llegue su marido. Guarde libros, juguetes y todo lo que pueda estorbarle, ponga un mantel sobre la mesa.
- **En los meses más fríos** del año, debe prender la chimenea para confortarlo. Su esposo creerá haber llegado al paraíso del descanso y el orden, y eso le ayudará a usted. Finalmente, preocuparse por su descanso le proveerá de una gran satisfacción personal.
- **Prepare a los niños.** Tome unos minutos para lavar las manos y caras de los niños (si son pequeños) péinelos y si es necesario cámbielos de ropa. Son sus tesoros y él querrá verlos jugar su papel. Minimice el ruido al momento de su llegada, evite ruido de la lavadora o cualquier otro aparato. Intente motivar a los niños para que guarden silencio.
- **Siéntase feliz de verlo.**
- **Recíballo con una gran sonrisa** y muestre sinceridad en su deseo de complacerle.
- **Escúchelo.** Quizás tenga una docena de cosas que decirle, pero el momento de su llegada no es el momento oportuno. Déjelo hablar primero a él, recuerde que los temas de conversación de su esposo son más importantes que los suyos.
- **Haga la noche para él.** Nunca se queje si llega tarde o sale a cenar fuera, o a algunos otros lugar de entretenimiento sin invitarla a usted. Intente entender su mundo de estrés y presiones y sus necesidades diarias de estar en casa de manera tranquila.
- **Su meta:** intente que su hogar sea un lugar de paz, orden y tranquilidad donde su esposo puede renovarse en cuerpo y espíritu.

³ Traducción del inglés por Alejandra Safa Barraza

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

- **No lo moleste** con quejas y problemas.
- **No se queje** si llega tarde a casa para la cena o incluso si está fuera de casa toda la noche. Considere esto como algo mínimo comparado con lo que ha tenido que enfrentar ese día.
- **Hágale sentir cómodo.** Llévelo a que repose en una silla cómoda o se acueste en su cuarto. Tenga una bebida fresca o caliente para él, según el clima.
- **Arregle su almohada** y ofrézcale quitarle los zapatos. Hable con una voz baja, dulce y agradable.
- **No le haga preguntas** sobre sus acciones o cuestione sus juicios o su integridad. Recuerde, él es el amo de la casa y como tal debe ejercer su voluntad con firmeza y verdad. Usted no tiene el derecho de cuestionarlo.
- **Una buena esposa siempre conoce su lugar.**



“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



s5203 www.fotosearch.com



s13416 www.fotosearch.com

4.3. LA CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL VISTA DESDE LAS INSTITUCIONES

Objetivo	Análisis de la compatibilidad de las políticas de corresponsabilidad de la vida familiar, personal y laboral a través de políticas afirmativas y estratégicas en las instituciones.
Actividad/técnica	Exposición
Materiales	Computadora, cañón
Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. La facilitadora expone el tema sobre el diseño de políticas institucionales para favorecer la corresponsabilidad de la vida familiar, personal y laboral. 2. Atiende dudas y comentarios.

4.4. DISEÑO DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES A FAVOR DE LA CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Objetivo	Generar propuestas de acciones afirmativas y acciones estratégicas para la corresponsabilidad de la vida familiar, personal y laboral.
Actividad/técnica	Diseño de propuestas
Materiales	Computadora, cañón

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se forman grupos de trabajo por sexo, grupos no mayores a 6 participantes. 2. Cada grupo trabaja sobre el instrumento de diagnóstico, contestando cada una de las preguntas. 3. Cada grupo identifica cinco problemas que considera los más importantes a partir de su diagnóstico. 4. Los grupos por sexo, se reúnen y comparten sus conclusiones sobre los cinco problemas identificados. Enumeran en orden de importancia, en un ejercicio de consenso, hasta diez problemas más importantes. 5. En plenaria, cada grupo – el de hombres y el de mujeres- expondrá los problemas identificados y juntos consensarán hasta doce problemas sobre los que trabajarán. 6. Nuevamente regresan a sus grupos iniciales y trabajan en la matriz de propuestas. Para ello, se apoyan además de la matriz de ámbitos de actuación, para señalar, con un símbolo, los ámbitos que estarán implicados en las soluciones así como el tipo de acción, ya sea afirmativa o estratégica. 7. En plenaria se presentan las propuestas y se consensan acuerdos sobre cada uno de los problemas abordados.
--------------------	---

Instrumento de Diagnóstico

Pensando en mí...

1. ¿Cuáles serían algunas actividades que no he podido realizar con mi familia por estar en el trabajo?
2. ¿Qué trabajos o actividades no he podido realizar por hacerme cargo de la familia?
3. ¿Cuando llego de trabajar tengo tiempo para descansar?
4. ¿Cuáles son las principales actividades que realizo los fines de semana?
5. ¿Antes de salir al trabajo, qué actividades realizo en casa o fuera de ésta?

En el trabajo...

6. ¿Se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres?
7. ¿Se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales?
8. ¿La normatividad interna de la institución contempla derechos relativos al cuidado familiar en igualdad de condiciones para las y los trabajadores?
9. ¿Conoce los documentos normativos en los que se establece esta política?
10. ¿Cuáles son los criterios que utiliza la institución para vincular el trabajo y la vida familiar en igualdad de condiciones para hombres y mujeres?
11. ¿Se respeta el permiso o licencia por maternidad?
12. ¿Qué prestaciones le otorga su institución?

- ➔ Guardería
- ➔ Servicio médico
- ➔ Licencia por maternidad
- ➔ Licencia por paternidad
- ➔ Sala de lactancia

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

- ➔ Servicios para el cuidado de personas dependientes
 - ➔ Campamento de verano para las y los hijos
13. ¿Se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales?
 14. ¿Se considera negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales?
 15. ¿Sólo se autoriza a mujeres atender asuntos familiares?
 16. ¿El horario de trabajo establecido en el centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres? Es decir, existen algunas de las siguientes disposiciones:
 - ➔ Jornadas de trabajo reducidas
 - ➔ Flexibilidad de horarios
 - ➔ Teletrabajo
 - ➔ Horarios coincidentes con el horario escolar
 - ➔ Trabajo compartido
 17. ¿En la institución se promueve una política de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal?

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

--	--	--	--	--

* Deberá indicarse si es una acción afirmativa o estratégica

4. EVALUACIÓN

Objetivo	Valorar el proceso de trabajo de las sesiones una, dos y tres a través de las opiniones vertidas por el grupo para retroalimentar los aspectos metodológicos.
Actividad/técnica	Mapa mental
Materiales	Marcadores, hojas de rotafolio, cinta adhesiva, hojas con diseño del mapa Ficha de evaluación
Instrucción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se entrega una hoja del mapa mental a cada participante, el cual ha sido diseñado previamente 2. Cada participante deberá escoger los temas que considere más significativos de las sesiones uno, dos y tres para expresar lo que piensa, siente y hará con respecto a los conocimientos adquiridos o reafirmados. Deberá hacerlo por escrito para entregarlo al final de la sesión. 3. Se forman grupos de no más de seis participantes para compartir los ejercicios y obtener una conclusión respecto al trabajo del grupo a partir de los siguientes ejes de análisis: <ol style="list-style-type: none"> a) ¿Qué temas son los más significativos, los que más se repiten? b) ¿Cuáles son los sentimientos que provoca conocerlos? c) ¿Cuáles las acciones que detonan? 4. En plenaria, los grupos presentarán sus conclusiones 5. Por último, cada participante contesta una ficha de evaluación y la entrega a la facilitadora.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

V. Lecturas obligatorias

1. CONSTRUCCIÓN DE GÉNERO

Una de las primeras preguntas cuando nace un bebé es: ¿Qué fue... niño o niña? ... Para saber si pertenece a un grupo o al otro lo que se hace es observar sus genitales, es decir, observamos su **sexo**.

Cuando nos referimos al sexo estamos hablando de las características biológicas del cuerpo de los seres humanos, especialmente de los órganos genitales en relación a su forma y función, que son distintos para mujeres y hombres.

A diferencia del sexo, aspecto puramente biológico, cuando nos referimos al género estamos hablando de algo intangible, es decir, del conjunto de ideas, **creencias**, y atributos que han sido construidos socialmente en cada **cultura**, sobre lo que debe de ser una mujer y un hombre. Esto se lleva a cabo a partir de la diferencia sexual.

El concepto de **género** nos brinda la oportunidad de analizar la construcción social de la diferencia sexual de mujeres y de hombres que establece desigualdades, a través de un conjunto de mandatos, prohibiciones y valoraciones, que pueden variar en diferentes culturas y a través del tiempo o la historia. Este sistema se llama sexo-género, el cual distribuye el poder de manera desigual entre mujeres y hombres. Se establecen relaciones de dominación y subordinación.

Dos conceptos diferentes:

El **sexo** está determinado por las características biológicas y fisiológicas, divide a las personas en dos grupos: Mujeres y Hombres.

El **género** se refiere al conjunto de características sociales y culturales asignadas a las personas en función de su sexo.

¿Qué incluye la construcción de género?

- ➔ Símbolos culturales que existen en la sociedad y mantienen las ideas y los mitos sobre la mujer (lo femenino) y el hombre (lo masculino). La valoración que se da a lo masculino-hombre es superior a lo femenino-mujer.
- ➔ Normas y costumbres que se encuentran en las religiones, doctrinas educativas, científicas, legales y políticas. Éstas establecen lo que significa ser mujer y ser hombre e incluyen mandatos y prohibiciones.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

- ➔ Instituciones y organizaciones sociales: la familia, el mercado de trabajo, la escuela, el sistema político, los partidos políticos, los sindicatos, las iglesias, etc.
- ➔ La identidad subjetiva que se fue construyendo en la vivencia individual y familiar de cada persona y a través de la cual sabemos quiénes somos. Las identidades de género no son naturales, son aprendidas y por lo tanto pueden cambiar.

La manera de vestir, de hablar, de comportarse, de expresar sentimientos, de caminar; mientras para las mujeres se privilegia el ser femeninas, es decir, delicadas, fieles, sumisas, recatadas, precabidas, cuidadoras; para los hombres se exige que sean masculinos, es decir, fuertes, violentos, toscos, valientes, independientes y racionales.

Los mensajes y mandatos de género.

Están dirigidos a establecer y producir diferencias entre los que nacen mujeres y los que nacen hombres según el sexo, como si fueran distintos tipos de seres, para separarlos y construirlos como personas diferentes.

Contienen normas, es decir, mandatos y prohibiciones para mujeres y para hombres.

Transmiten valores y símbolos para cada una de las actividades de hombres y de mujeres.

Generan formas de ser diferentes en relación a: manejo de emociones, forma de vivir y establecer las relaciones, a la vivencia del cuerpo y de la sexualidad, a los gustos, a las preferencias en las apariencias y formas de actuar, a las actitudes.

En conjunto, estas formas diferentes representan identidades diferentes: la identidad femenina tradicional y la identidad masculina tradicional (hombres machos, mujeres débiles y sentimentales).

Asignan a mujeres y hombres lugares y estructuras diferentes (mujeres a la familia- hombres al trabajo, hombres a la dirección-mujeres a la ejecución, mujeres a lo privado-hombres a lo público).

Los mensajes y mandatos de género producen diferencias entre los sexos y producen desigualdades, reparten el poder entre mujeres y hombres.

El problema no es establecer una diferencia, el conflicto aparece cuando la diferencia biológica se traduce en discriminación. Es decir, cuando cada uno de los aspectos anteriores, asignan y determinan quién está destinado a tener más poder; los hombres o las mujeres, sin considerarlos simplemente como humanos, ya que no podemos decir que una persona es más o menos humana.

¿Qué es el género?

El género es un sistema socio-cultural y político que establece diferencias entre las personas según su sexo biológico, a través de un conjunto de mandatos, prohibiciones y valoraciones, dependientes de la cultura y

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

variables en el tiempo, que están directamente relacionados con la distribución del poder entre hombres y mujeres. Depende de la familia, comunidad, país, etc.

Por género se entiende una construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo y que convierten la diferencia sexual en desigualdad social. La diferencia de género no es un rasgo biológico, sino una construcción mental y sociocultural que se ha elaborado históricamente. Por lo tanto, género no es equivalente a sexo; el primer término se refiere a una categoría sociológica y el segundo a una categoría biológica.

La importancia del concepto de género radica en hacer visible el supuesto ideológico que equipara las diferencias biológicas con la adscripción a determinados roles sociales. El concepto nació, precisamente, para poner de manifiesto una relación desigual entre los géneros (mujeres y hombres, entendidos como sujetos sociales y no como seres biológicos).

¿Dónde aprendemos los roles y estereotipos? En los espacios de socialización como son:

• Las familias

En las familias se aprenden y enseñan los roles para mujeres y para hombres; en la mayoría de los casos estos roles son tradicionales y rígidos, es decir las mujeres son educadas para el trabajo doméstico y los hombres para salir a trabajar a la calle. Es ahí donde se transmiten las reglas, las creencias y las ideas que permiten distinguir lo “bueno de lo malo”, lo “bonito de lo feo”, “lo deseable de lo indeseable”, “lo prohibido y lo permisivo”. Las familias son la primera institución en donde las personas aprenden y adoptan valores. En esta medida sus valores son los menos cuestionados y son también los que más trabajo cuesta cambiar. Los señalamientos en las familias se dan por ser hija o hijo de madre soltera, por no tener pareja o por haber tenido varias, o por la separación o divorcio.

• Las Escuelas

El aprendizaje que se adquiere en las familias se sigue reforzando en las escuelas. Por ejemplo, las imágenes de los libros de texto muestran a mujeres y hombres realizando actividades que se han considerado propias de su sexo (enfermeras, secretarias, cocineras, estilistas, obreros, carpinteros, ingenieros, abogados, médicos, etc.), estas imágenes de roles y estereotipos, generalmente son reforzadas por el personal docente en la comunidad escolar, dando castigos o represalias cuando no cumplen o intentan representar algún rol que no les es “asignado”. En las escuelas se aprende a nombrar a las personas a través de apodos, haciendo de las diferencias una burla de las personas, etiquetando a partir de los prejuicios lo que va en detrimento de la autoestima de las personas.

• Las Religiones

Las normas religiosas son aquéllas que tienen como fuente textos básicos, en donde de acuerdo con cada credo, se plasma la voluntad de un dios. Así pueden ser definidas a partir de un origen ajeno a las sociedades, de carácter divino, superior al ser humano o a sus instituciones. En la mayoría de las religiones, el papel de las

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la

Transversalidad de la Perspectiva de Género”



mujeres generalmente es de subordinación exaltando la culpa, el sufrimiento y la obediencia; mientras que para los hombres la protección y la fuerza son las características más importantes.

Existen sociedades donde la Iglesia y el Estado se unen, dando sustento jurídico a las normas religiosas y sancionándolas mediante los instrumentos del Estado. La interpretación que le dan los hombres a los principios o a las conductas apropiadas para las mujeres y hombres en algunos casos, como en la religión musulmana, llegan a la violación de los derechos humanos más elementales, por ejemplo la mutilación de los órganos sexuales de las mujeres, para evitar que éstas sientan placer.

Y además y de manera importante.....

• Los Medios de Comunicación

Son las diversas formas industrializadas de producir información, orientación y entretenimiento para una sociedad: la televisión, la prensa, la radio, el cine y el video. Penetran en toda la población urbana y gran parte de la población rural, intentando imponer, por medio de sus mensajes, formas universales de comportamiento y consumo, aspiraciones personales y sociales, trayectoria de vida y visiones del mundo socialmente aceptadas.

Es en los medios de comunicación donde encontramos con una gran frecuencia el uso del cuerpo de las mujeres como medio de publicidad dirigidos a los hombres para vender autos, refrescos, desodorantes, lociones, alimentos, entre otros. También los hombres son representados a través de estereotipos de belleza, edad y condición física. Con los estereotipos se deja a un lado la diversidad de personas con las características que nos hacen seres únicos e irrepetibles.

Es importante ubicar a los medios como empresas que también tienen intereses, manejan un poder y lo que se transmiten no está ajeno a estos intereses de mercado y ganancia.

2. LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

La discriminación, en sentido amplio, es dar trato desfavorable a una persona o grupo por prejuicios e intolerancia que conlleva una desvalorización de las personas o grupos implicados. Es un fenómeno social muy extendido en nuestra sociedad. Es una violación al principio de igualdad de derechos y de la dignidad de todas las personas.

Las suposiciones, estereotipos, prejuicios y valores a nivel social o individual junto con el poder para tomar una acción conducen inevitablemente a la discriminación. Este poder puede incluir la negación de oportunidades, recursos, servicios y auto-respeto, y puede ser directo, indirecto o pasivo (no hacer nada).

Por discriminación se entiende “[...] toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”, Artículo 4, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Diario Oficial de la Federación, 11 de junio de 2003.

La discriminación hace imposible el acceso y disfrute de los derechos y las oportunidades que todo ser humano debe tener en un sistema de igualdad y equidad. Por ello, la lucha contra todas las formas de discriminación debe ser una de las principales tareas de los Estados que se consideran democráticos.

La discriminación de género, si se combina con una ideología de superioridad del hombre, da como resultado el sexismo. Esta ideología encuentra sus raíces en la historia, cultura y en la explotación socioeconómica y política de las mujeres. El sexismo es mantenido y perpetuado mediante valores individuales y sociales, la educación, los medios de comunicación, el lenguaje y la legislación.

La no discriminación es un derecho humano básico y, por ende, propio de todos los seres humanos, por tanto el Estado y sus instituciones deben de velar por su protección. En este sentido, la legislación representa uno de los mecanismos de tutela de dicho derecho, y de ahí la importancia de su análisis y aplicación.

El Artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, establece que todos los seres humanos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación; lo que es igual a tener acceso a todos los derechos y libertades civiles, políticas y sociales que establece la propia Declaración.

En México, la Constitución Política señala en su primer artículo respecto al tema de la discriminación que, “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.” Por ello, corresponde al Estado Mexicano garantizar el goce de las garantías individuales por parte de hombres y mujeres por igual.

Discriminación de género

La discriminación contra la mujer es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (definición de la CEDAW).

La discriminación de género, es decir, por el hecho de ser mujer, presenta características propias y específicas:

- El “ser mujer” es un motivo de discriminación transversal que se agrega a las demás posibles discriminaciones que cualquier hombre puede sufrir también.
- Muchas veces la discriminación contra las mujeres tiene un pretendido trasfondo benigno y de protección.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

- La discriminación puede ser directa y la mayoría de las veces es indirecta.

La igualdad como no discriminación

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por los instrumentos internacionales de derechos humanos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como CEDAW por sus siglas en inglés. El reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en el texto constitucional es insuficiente ya que persisten múltiples formas de discriminación en todos los espacios de la sociedad mexicana. Aun cuando el marco legal se establece la igualdad jurídica entre hombres y mujeres y que la participación política de las mujeres está reconocida como un Derecho Humano, en los hechos son los varones quienes ocupan mayoritariamente los espacios de poder y representación política debido a criterios que han estado históricamente asimilados a prácticas discriminatorias⁴.

Se trata de la conformación de las estructuras sociales y económicas, a partir de considerar lo masculino como paradigma de lo humano⁵. De esta manera, las mujeres son excluidas de los procesos de toma de decisiones y deliberaciones sobre asuntos fundamentales de la vida del país.

Por ello, no es suficiente contar con un marco normativo, que garantice la participación equitativa de hombres y mujeres, para favorecer la inclusión activa de las mujeres en la esfera política; son necesarias además, acciones deliberadas que permitan un cambio cultural profundo.

Para alcanzar la igualdad real es necesario eliminar la discriminación contra las mujeres y enfrentar los obstáculos y remover los estereotipos de género.

Existen tres principios que conforman la igualdad de resultados:

- No discriminación
- Responsabilidad del Estado
- Igualdad sustantiva o real. Que se logra con el cumplimiento de los anteriores.

La discriminación puede ser parcial, es decir que menoscaba los derechos como mujeres, puede ser total, es decir que anula, niega los derechos de las mujeres.

La discriminación se produce en las distintas etapas de un derecho:

- En el reconocimiento.- es el momento de crear las leyes que establece un derecho para las mujeres.

⁴ Villanueva Flores, Rocío. El derecho a la participación política de las mujeres ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Apuntes sobre la Igualdad. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José Costa Rica. 2007

⁵ Staff Wilson, Mariblanca. Mujer y Derechos Humanos. KOAGA ROÑ EÉTA se.viii (1998) <http://www.derechos.org/koaga/viii/staff.html>

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

- En el goce.- las necesidades de las mujeres que se satisfacen en este derecho.
- En el ejercicio.- implica que debe haber algún mecanismo donde las mujeres puedan denunciar la violación al derecho y lograr la reparación.

El Estado tiene la obligación de reconocer los derechos de las mujeres y eliminar la discriminación, promover condiciones materiales y vitales para que las mujeres puedan gozar de sus derechos y crear los mecanismos para que puedan denunciar su violación y lograr la reparación del daño.

3. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

¿Qué es la perspectiva de género?

Es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Analizar alguna situación desde la [perspectiva de género](#) permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. De tal suerte que esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente no sólo la vida de las mujeres, sino también la de los hombres y las íntimas relaciones que se establecen entre ambos. Este enfoque cuestiona los [estereotipos](#) con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones como:

- Redistribución equitativa de las [actividades productivas y reproductivas](#) entre los sexos.
- Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente los relacionados con la crianza de los hijos e hijas, el cuidado de personas mayores, enfermas y las tareas domésticas.
- Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

Aplicado al proceso de desarrollo, la perspectiva de género cuestiona los aportes y beneficios diferenciados de las políticas públicas en la calidad de vida de mujeres y hombres, y que lleva a derribar el mito de la neutralidad

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la

Transversalidad de la Perspectiva de Género”

en el diseño y ejecución de tales políticas. De igual forma, visibiliza a las mujeres como sujetos potenciales del desarrollo, superando las visiones fragmentarias que las consideran “grupos vulnerables” o ciudadanas de segunda categoría.

La importancia de la aplicación de la perspectiva de género en los estudios sociales radica en las posibilidades que brinda para comprender cómo se produce la discriminación hacia las mujeres y las vías para transformarla.

Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las desigualdades de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; también es útil para proponer cambios en la organización y estructura de las instituciones y concientizar a las mujeres de la importancia de conocer y ejercer sus derechos, permite:

En síntesis, puede afirmarse que la perspectiva de género permite:

- Comprender las características socioculturales de las mujeres y de los hombres, que posibilitan la discriminación y exclusión de éstas.
- Analizar que el género no alude exclusivamente a las mujeres, sino a la relación entre los sexos. Por tanto, incluir la palabra “mujer” en un proyecto [o iniciativa] o calificar todos los sustantivos en femenino y masculino, resulta insuficiente para suprimir las inequidades entre los sexos.
- Entender que las relaciones de género no se producen de forma aislada, sino siempre como una dimensión articulada con otras variables de diferenciación social, como la clase, la edad, la preferencia sexual, el credo y la etnia.

● D
esarr
ollar
estrat
egias
para
modif
icar
las
condi
cione
s de
las
mujer
es,

considerando sus necesidades y su posición en relación a los hombres.

- Un trato digno, oportuno y eficiente; independiente de su etnia, edad, orientación sexual o condición económica.
- Incrementar el número y participación de hombres en el ámbito doméstico.
- El reconocimiento de la diversidad de personas y familias, por tanto, el rechazo a todas las formas de violencia y discriminación.
- Analizar los mecanismos necesarios para que las instituciones brinden condiciones que posibiliten la Igualdad de Trato y Oportunidades a mujeres y hombres para acceder a un empleo, concursar por un cargo, o bien, obtener un crédito.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



4. HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS DE GÉNERO.

El análisis de género contiene un número de conceptos o “herramientas analíticas” que pueden guiar la práctica institucional y del desarrollo, ayudan a profundizar en el análisis de las relaciones de género y permiten elaborar preguntas para el diagnóstico y construcción de la línea de base para la planificación y los criterios de seguimiento, valoración y evaluación, convirtiéndose en “indicadores de actuación” diseñados para medir los procesos de cambio. Asimismo, proveen conceptos claves para la formación en la materia y para la práctica del desarrollo. (CCIC, 1991).

Al centrarse en la transformación social, la planificación de género es un proceso interactivo conformado por un conjunto de fases i. diagnóstico participativo-línea base, ii. identificación de problema central-estrategias, iii. definición de jerarquía de objetivos, iv. definición de indicadores objetivamente verificables, que constituyen pasos progresivos e interrelacionados y que pueden ser incorporados en cualquier etapa de la planificación. Cada una de estas fases puede utilizar e incorporar un número de herramientas metodológicas provenientes de los principios de planificación de género. Estas fases están a su vez apoyadas en diversas herramientas diferentes de la práctica de la planificación de género (Moser, 1995).

Las herramientas pueden ser de utilidad en dos momentos; para el análisis y la elaboración de diagnósticos y para la planificación.

Herramientas conceptuales para analizar las relaciones de género

a). La división sexual/genérica del trabajo⁶

Tanto mujeres como hombres trabajan para mantener sus hogares y comunidades, pero su trabajo tiende a ser diferente en naturaleza y valor. Estas diferencias son un aspecto central en las relaciones de género. La sociedad ha asignado diferentes papeles, responsabilidades, actividades y poderes a mujeres y hombres de acuerdo con lo que se considera apropiado, otorgándoles una valoración social a los mismos.

El concepto de división sexual del trabajo permite analizar con mayor claridad los roles sociales diferenciados por sexo. Esta división, que se considera una construcción cultural y, por tanto, es susceptible de ser modificada, determina los roles principales que deben desempeñar las personas en la sociedad: las mujeres estarían a cargo de la reproducción social y los hombres de las tareas productivas. Pero esta división establece sobre todo relaciones jerárquicas de poder que someten a la mayoría de las mujeres a la ejecución de tareas sin visibilidad ni reconocimiento social, trasladándose esta matriz cultural al ámbito público en el que las mujeres ocupan los empleos más precarios y peor remunerados.⁷

La naturaleza y la dimensión del trabajo de las mujeres pueden permanecer invisibles si no existe conciencia de dicha división. Asimismo, es específico a cada cultura y momento histórico. Puede variar de comunidad en comunidad y se adapta a las condiciones cambiantes de los hogares (ausencia de miembros claves, cambios en los ingresos o necesidad de dinero en efectivo, influencia de proyectos de desarrollo locales, efectos de la formación, etc.).

⁶ *Ibídem*, p. 44.

⁷ *Idem*

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Preguntas claves:

- ¿Cómo se distribuye el trabajo en las instituciones de la Administración Pública?
- ¿Qué trabajo hacen las mujeres?
- ¿Cuáles son las implicaciones de esta división del trabajo para lograr los objetivos del programa?
- ¿Se refuerza o desafía la división del trabajo existente?

La relación entre la “división genérica del trabajo” y los roles⁸ asignados por razón de sexo es un aspecto central en las relaciones de género. La primera se refiere más a la distribución de actividades determinadas social y económicamente, es decir a la reproducción de los bienes y de la vida, mientras que la segunda incluye tanto las normas y los valores relativos al género como las actitudes y los comportamientos asociados a cada uno de dichos papeles. En el caso de las mujeres generalmente se les asigna el [trabajo reproductivo](#) y al hombre el [productivo](#), el cual es considerado de mayor valor por tener una valoración monetaria.

b). El triple rol de las mujeres⁹

Cualquier intervención en una de estas áreas afecta a las otras. La sobrecarga de trabajo de las mujeres puede impedir que las mismas participen en espacios laborales o de carácter público. El tiempo dedicado a las actividades laborales o a la formación puede significar menor tiempo para otras labores, tales como el cuidado de quienes forman parte de la familia o la preparación de alimentos.

El análisis del trabajo hecho por mujeres y hombres es necesario para:

- Reconocer todo el trabajo hecho por la sociedad en su conjunto.
- Planificar el impacto de los proyectos sobre el complejo equilibrio de las funciones sociales y económicas de la sociedad.
- Reducir la carga de trabajo de las mujeres.
- Asegurar la participación de las mujeres en espacios públicos.
- Identificar el tiempo utilizado para realizar los diferentes tipos de trabajo, su regularidad, temporalidad y situación. (CICC, 1991).

c). Análisis del acceso y control de recursos y beneficios¹⁰

El [trabajo productivo, reproductivo y comunitario](#) requiere el uso de **recursos**.

⁸ **Roles de género.**- Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él. El rol de género es la actuación del rol como hombre o como mujer.

⁹ *Ibidem*, p. 45.

¹⁰ *Ibidem*, pp. 45-47.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Estos pueden ser:

- Económicos o productivos: tierra, equipos, herramientas, empleo, crédito, formación, etc.
- Políticos: organizaciones representativas, liderazgos, educación y formación, etc.
- Tiempo: ocio, actividades alternativas, formación.
- Información: formación, oportunidades laborales, etc.

Participar del trabajo y utilizar recursos generalmente genera **beneficios** para las personas, los hogares y las comunidades. Estos pueden ser:

- Provisión de necesidades básicas como: alimento, vestido, vivienda, ingresos, etc.
- Propiedad.
- Educación y Formación.
- Poder político, prestigio, status y oportunidades para abordar nuevos intereses.

La posición subordinada de las mujeres puede limitar su [acceso y control](#) sobre los recursos y beneficios.

- **Acceso:** significa tener la oportunidad de utilizar determinados recursos para satisfacer necesidades e intereses personales y colectivos.
- **Control:** significa la posibilidad de utilizar los recursos y tomar decisiones, de manera permanente, sobre la aplicación de los mismos. Significa tener poder para decidir sobre el uso o el resultado de los mismos.

Por ejemplo, "Las mujeres pueden tener acceso a la tierra, pero no el control sobre su uso a largo plazo o sobre su propiedad." "Las mujeres pueden vivir en una casa pero no decidir sobre su venta o usufructo". "Las mujeres pueden tener algún acceso a los procesos políticos pero poca influencia y control sobre la naturaleza de los temas a abordar y las decisiones finales." (CICC, 1991).

La falta de información sobre el acceso y control sobre recursos y beneficios ha llevado a suposiciones incorrectas sobre lo que pueden conseguir las mujeres y cómo se beneficiarán de los proyectos o servicios que ofrece la Administración Pública.

Preguntas claves:

Recursos:

- ¿A qué recursos tienen acceso mujeres y hombres?
- ¿Sobre qué recursos tienen control?
- ¿Qué implicaciones tiene el acceso y control para el proyecto/programa/vida laboral?
- ¿Cómo puede contribuir una política para aumentar el acceso y control de los recursos por parte de las mujeres?

Beneficios:

- ¿Qué beneficios reciben tanto mujeres como hombres del trabajo productivo, reproductivo y comunitario y del uso de los recursos?

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal" "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género"

- ¿Sobre qué beneficios tienen control?
- ¿Cuáles son las implicaciones en el espacio laboral?
- ¿Cómo puede aumentarse el acceso y control de las mujeres a los beneficios? (CIC, 1991).

5. INTRODUCCIÓN A LA CULTURA INSTITUCIONAL Y CLIMA LABORA

Las prácticas culturales, laborales e institucionales en la Administración Pública suelen hacer caso omiso de la perspectiva de género, de tal forma que existe una cultura institucional que discrimina al sexo femenino por el sólo hecho de serlo, situación en la que no solamente las mujeres son las afectadas, sino que también las instituciones desperdician recursos humanos de gran valor.

¿A qué nos referimos con cultura institucional? Para dar respuesta a esta pregunta veamos primero qué son las instituciones.

Las instituciones

Las instituciones son sistemas complejos creados para el logro de propósitos y objetivos, dotados de los medios necesarios para hacer efectivas las tendencias presentes en los sistemas sociales. Los elementos constitutivos de estos sistemas e instituciones están en interdependencia, en interacción, lo cual hace que tengan incidencia en su entorno inmediato y sean capaces de generar efectos en el entorno más mediato. A su vez, el entorno “exterior” afecta el devenir de las instituciones.

En las instituciones operan tensiones entre lo individual y lo colectivo, lo interno y lo externo (contexto), lo formal y lo informal, y entre sus subsistemas internos.

Hay muchísimas maneras de analizar a las instituciones y sobre este tema existe abundante literatura. Para los propósitos de este material, conviene descomponer el concepto de la Cultura institucional de equidad en la Administración Pública en sus elementos constitutivos, en los cuales se pueden identificar estructuras y procesos marcados por diferencias de género. Al referirse a éstas, se pueden identificar, en términos generales, tres componentes propios de cualquier organización o institución:

- *Estructura*: La división y agrupación de tareas, autoridad y responsabilidades; las posiciones relativas de los miembros de la institución y las relaciones formales entre los mismos;
- *Sistemas*: Las condiciones y los acuerdos relativos a la manera de estructurar procesos (información, comunicación y toma de decisiones) y flujos (recursos financieros y bienes);
- *Cultura*: la suma combinada de opiniones individuales, valores compartidos y normas de los miembros de la institución.

Estos componentes pueden identificarse de una forma u otra en la mayoría de las instituciones. Por otro lado esta definición tiene la utilidad de señalar los diferentes niveles en los que se debe buscar el cambio. Si se trata de que la

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



sensibilidad de género y en última instancia la equidad entre hombres y mujeres se arraigue en el corazón mismo de una institución, deben incorporarse en forma decidida en todos estos aspectos.

Sin embargo, la mayor parte de los teóricos y estudiosos del tema coinciden en que la transformación debe darse en el nivel más fundamental, el de *la cultura institucional*, no solamente por ser ésta informal, no escrita, y porque no se la evalúa ni escudriña continuamente como a otros aspectos institucionales, tales como la salud financiera de la institución, la eficiencia de sus estructuras y procedimientos o el éxito de sus políticas públicas, sino también porque la cultura institucional *atañe a las creencias y a los sistemas de valores de los individuos* y es, por tanto, el punto a partir del cual lo personal empieza a ser político en la institución.

Cultura institucional

Entendemos que la cultura institucional es “un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo”. Ésta incluye “el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o ‘forma de ser’ de éstas”. La cultura institucional es, como se señalaba, la personalidad de una institución: si su estructura puede considerarse como su cuerpo, su personalidad o alma es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes. Determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, sus canales para ejercer influencia.

La cultura de la institución es un proceso, tiene su origen y su historia. También influye en ella el contexto en el que desarrolla su trabajo. Si en la sociedad existe el sexismo y la desigualdad entre los sexos, hasta en las instituciones más progresistas habrá signos de discriminación hacia las mujeres.

Los valores centrales de todo organismo son aquellos principios y creencias fundamentales que subyacen a su práctica. Puede haber una gran brecha entre los valores a los que se aspira y los valores integrados, y esto ocurre esencialmente cuando se trata de género, pues se puede encontrar un discurso políticamente correcto pero no una verdadera intención de integrar la igualdad de género de manera total en la cultura institucional (Coordinadora de ONGD de la Comunidad Autónoma Vasca, 1995).

El género en las instituciones

Las instituciones establecen las reglas de convivencia, desde el marco jurídico hasta usos y costumbres y regulan el comportamiento entre las personas a partir de su sexo. Es decir, establecen un conjunto de normas, prohibiciones, y valoraciones respecto al comportamiento de hombres y mujeres, lo cual se materializa en el sistema de género que prevalece en el conjunto de instituciones de nuestra sociedad.

Se requiere entonces de la perspectiva de género que haga visibles las inequidades y los roles estereotipados que desempeñan hombres y mujeres y que limitan la plena participación de las mujeres en la vida democrática desde el plano institucional formal hasta las prácticas cotidianas informales.

Las instituciones *siempre* están constituidas por factores de género que contribuyen a su configuración. Este ordenamiento se expresa en las instituciones en todos los niveles de funcionamiento: en su cultura, en su estructura, en

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

sus procesos y procedimientos, sistemas, infraestructura, en las creencias, en las prácticas y comportamientos individuales y colectivos.

- Las expresiones del género en las instituciones son múltiples, diversas, a veces obvias, a veces sutiles, con frecuencia las mujeres, que son 51 por ciento de la población mundial, no ocupan ni siquiera el 10 por ciento de los cargos de dirección.
- Los puestos de mando medio y superior dentro de los poderes del Estado mexicano están ocupados principalmente por hombres: 69.2 por ciento contra 30.8 por ciento de mujeres.
- La discriminación salarial en México da cuenta de que las mujeres reciben un menor salario que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo; en el que ambos tienen la misma calificación y laboran igual número de horas.
- En promedio, el sueldo que se les paga a las mujeres en México por su trabajo debe incrementarse en 14.4 por ciento para lograr la equidad salarial.

Las investigaciones en varios países indican que la incidencia del género en las organizaciones e instituciones muestra tendencias que se expresan así:

- Con el fin de responder a las exigencias domésticas, las mujeres interrumpen con mayor frecuencia su actividad en las instituciones que los hombres, lo cual trae repercusiones negativas en sus evaluaciones y en sus posibilidades de ascenso.
- En la búsqueda de éxito en el campo laboral, las mujeres aplazan o desisten de casarse o tener hijos con mayor frecuencia que los hombres, para quienes el conflicto trabajo/familia no es tan agudo. De los 1,371 millones de horas a la semana que la población en México dedica a los quehaceres domésticos y al cuidado de los niños, 88 por ciento corresponde a las mujeres y 12 por ciento a los hombres.
- Los hombres que desean pasar más tiempo con sus hijos/as, se ven encerrados e impedidos por los sistemas y expectativas laborales: De los 39.6 millones de personas que desempeñan actividades económicas, 26.1 millones son hombres y 13.5 millones son mujeres; de los varones, 12.5 millones realizan exclusivamente trabajo extradoméstico.

El enfoque de género en la cultura institucional

Desarrollar políticas de equidad en la acción regular del Estado, significa permeable toda la estructura de las instituciones públicas. No cabe duda que el discurso y la perspectiva han sido incorporados a las políticas de las instituciones, ya sean estas burocracias del desarrollo como el Banco Mundial, o las agencias de Naciones Unidas, los organismos gubernamentales de cooperación al desarrollo, así como las oficinas públicas de los gobiernos; es un hecho que los temas de la equidad entre los sexos están en la agenda nacional e internacional de los países, pero ¿hasta qué punto estas instituciones han cambiado *sus propias prácticas*?

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

La incorporación real de la [equidad](#) entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional; al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales. El resultado de este proceso es que estos asuntos ingresan a la agenda global como un tema cuya atención reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de la institución, así como las relaciones entre las distintas instituciones del Estado, en ambos casos tanto al interior (política, cultura y normatividad institucional) como al exterior (políticas públicas) de las instituciones.

Es pertinente recordar que género no tiene que ver sólo con las mujeres. Por lo tanto, elaborar políticas, planes o programas que incluyan a las mujeres, no significa automáticamente que se estén cuestionando los roles femeninos tradicionales. Por el contrario, si esas políticas, planes o programas refuerzan estos roles e ignoran las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, pueden ser contraproducentes de cara a la equidad de género.

Este proceso de cambio en las costumbres, implica tanto a hombres como a mujeres, dado que los hombres pueden favorecer u obstaculizar la participación en todas las esferas de la vida pública de las mujeres; y las propias mujeres pueden auto limitarse.

La forma de alcanzar la incorporación de esta perspectiva es a través de diversas acciones, tales como: modificar las leyes, normas, políticas y presupuestos; transformar los métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales, *la cultura institucional*, así como las estructuras organizativas y procedimientos operativos en los poderes del Estado y en los ámbitos de gobierno federal, estatal y municipal. Se trata de incorporar sistemática y regularmente políticas de equidad entre hombres y mujeres en todas las prácticas y actividades del Estado mexicano.

De tal forma, dicha perspectiva implica diseñar y establecer nuevos criterios para la definición de las políticas: el reto es visibilizar, contabilizar y hacer medibles las condiciones específicas de discriminación o subordinación que enfrentan algunas(os) en su cotidianidad, para modificarlas.

Uno de los fundamentos principales de la incorporación de la perspectiva de género, es darle a dicha transformación un carácter de cambio permanente en el tiempo para garantizar la equidad como una práctica habitual y cotidiana de las relaciones sociales.

Para la sostenibilidad de este compromiso, la voluntad de los distintos actores involucrados debe traducirse en varios requisitos:

- Demostración de una disposición al cambio, que se traduce en voluntad y compromiso político.
- Formulación de políticas, leyes, normas y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones equitativas.
- Desarrollo de instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar esta nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación.
- Innovar en las estructuras administrativas y de gestión.
- Sensibilizar y capacitar sobre el impacto diferenciado de la gestión gubernamental, en hombres y mujeres.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

- Disposición de recursos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales internas, así como públicas, de equidad de género.

Este es un proceso complejo que requiere aunar voluntades, activar mecanismos, ampliar las conciencias y establecer nuevos compromisos, como personas y como sociedad. El desafío no es menor, ya que convoca e interpela a todos y todas, en lo individual y lo colectivo.

6. CLIMA LABORAL

“El clima laboral se refiere al ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio. De aquí que el clima laboral puede ser de confianza, temor, inseguridad, respeto, etc., que genera un impacto significativo en el comportamiento de las personas en su medio laboral, es decir, en su productividad [desempeño], adaptación a la organización, satisfacción en el trabajo, índices de rotación, ausentismo, etcétera.”¹¹

La vida institucional si bien constituye un elemento importante en la construcción del clima laboral, son las personas las que finalmente hacen particular este clima a partir de sus características personales y la interacción que establecen. En este sentido, el espacio laboral –espacio público- contiene el espacio subjetivo, personal –privado-, para conformar el clima laboral. Las y los servidores públicos son sujetos particulares indivisibles, con historias de vida, creencias, identidades que ponen en juego en todo momento de la interacción laboral.

Podemos identificar dos tipos de elementos que influyen en el clima laboral:

Elementos formales	Elementos informales
Por ejemplo... <ul style="list-style-type: none"> ➤ Niveles de mando / organigrama <ul style="list-style-type: none"> . Toma de decisiones ➤ Políticas y reglamentos <ul style="list-style-type: none"> . planeación - evaluación . comunicación . contratación . estímulos y apoyos ➤ Condiciones físicas para el trabajo ➤ Prestaciones sociales ➤ Horarios 	Por ejemplo... <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tipo / estilo de liderazgo ➤ Grado de autonomía del personal – iniciativa - creatividad ➤ Sentido de pertenencia – compromiso con la tarea ➤ Relaciones interpersonales <ul style="list-style-type: none"> . resolución de conflictos . relaciones sociales y de amistad . capacidad de absorber a nuevos miembros ➤ Equidad en el trato <ul style="list-style-type: none"> . ascensos

¹¹ Instituto Nacional de las Mujeres. Programa de Cultura Institucional. Pp. 26

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

<p>➔ Remuneración</p>	<ul style="list-style-type: none"> . formación y capacitación . acoso sexual ➔ Espíritu de cooperación y trabajo en equipo ➔ Formas y códigos de comunicación ➔ Apertura al cambio
-----------------------	---

Sabemos que la cultura institucional – conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas – permean todo el aparato institucional y de esta manera los factores formales e informales dan lugar a un clima laboral específico. Cuando las instituciones y las personas que las conforman no son conscientes de las desigualdades de género, es seguro que dichas estructuras justifiquen, reafirmen y promuevan la reproducción de la desigualdad; situaciones discriminatorias que afectan principalmente a las mujeres, con el consiguiente efecto negativo en el clima laboral. En este caso, la perspectiva de género constituye una herramienta útil para analizar el clima laboral e identificar elementos discriminatorios que deben desaparecer.

Cuando el análisis del clima laboral se limita a identificar los factores del entorno organizacional que generan motivación (--“*Leadership and organizational climate*”, Robert Stringer, 2002), el objetivo final es explicar los motivos por los que las personas que trabajan en una organización se sienten más o menos motivadas al ejercer sus obligaciones profesionales. Si bien conocer las causas subyacentes de la motivación es muy importante, porque nos permitirá actuar sobre ellas, el clima laboral no se limita a los aspectos motivacionales que están estrechamente vinculados al desempeño y la productividad, sino que va más allá al colocar como eje central de la institución al ser humano de manera holística, con su subjetividad, identidad de género, autoestima, inseguridades, expectativas personales, creencias y formas de relación que afectan su desempeño y el de las y los demás.

El [enfoque de género](#) permite considera a las personas desde esta perspectiva amplia, así como los procesos que justifican, reafirman y promueven todo tipo de desigualdad sustentado en la diferencia sexual. El análisis de los factores internos y externos apoyados en herramientas de género permitirá identificar las brechas que limitan el desarrollo de las personas, elementos que deben ser visibilizados, acuerdos y acciones por establecer para ubicarlas como ventanas de oportunidad.

El enfoque de género se enriquece con el enfoque centrado en las personas, dado que el espacio laboral desde este último enfoque, considera que el trabajo constituye un importante ámbito de realización personal y posibilidad de un continuo crecimiento personal y profesional que permite mayor grado de armonía interna. Así, la satisfacción completa no se puede lograr en una persona dependiente, insegura de sí misma que desconoce sus capacidades, ignora cómo obtener reconocimiento y mejorar el concepto que tiene de sí misma y ni hablar de la posibilidad de enfrentarse a grandes retos o crear grandes empresas¹². Muchas de estas características negativas son relacionadas con el estereotipo femenino tradicional, que a sabiendas que la realidad es diferente, permanece en el imaginario colectivo:

- ➔ La mujer se dedica a las actividades reproductivas, por lo que es dependiente del marido en términos económicos, es decir, su salario es solo un complemento del ingreso familiar.

¹² Rodríguez E. Mauro, Ramírez B. Patricia (1998) *Psicología del Mexicano en el Trabajo*, Ed. Mc Graw Hill, México
 “Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

- ➔ La mujer no toma decisiones, ya que quien decide en casa es el jefe de familia, el padre, luego el marido, por eso en el trabajo son mejores los varones para esta tarea.
- ➔ Las capacidades de las mujeres se limitan a lo privado; tener hijos/as, tareas domésticas, de cuidado de niños/as, ancianos/as y enfermos, por eso son buenas en tareas de servicio.
- ➔ No son valoradas sus capacidades, dado que su trabajo no se traduce en dinero...
- ➔ Etcétera

Veamos algunas herramientas de género que pueden debelar estos mitos y creencias para obtener una idea objetiva de la situación de desigualdad de mujeres y hombres en el espacio laboral.

Elementos	Herramienta	Algunos Ejemplos
Elementos formales		
<p>➔ Niveles de mando / organigrama</p> <p>. Toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos desagregados por sexo - Acceso y control de espacios y recursos, beneficios y oportunidades 	<ul style="list-style-type: none"> - No. de mujeres y hombres en puestos estratégicos, de dirección y toma de decisiones. - No. de mujeres y hombres en puestos de servicios relacionados a tareas domésticas: preparación de alimentos, educación, limpieza...
<p>➔ Políticas y reglamentos</p> <p>. planeación - evaluación</p> <p>. comunicación</p> <p>. contratación</p> <p>. estímulos y apoyos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos desagregados por sexo - Acceso y control de espacios y recursos, beneficios y oportunidades - Categorías de posición y condición 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de mujeres y hombres en los espacios de planeación y evaluación - Decisiones centralizadas - Considerar el desempeño independientemente de ser hombre o mujer - Asegurar que tanto hombres como mujeres tengan acceso a información estratégica y práctica - Normar el uso de lenguaje e imágenes sexistas en el material institucional y espacios de trabajo - Reconocimiento por desempeño – identificar No. de casos de mujeres y de hombres - Tipo de estímulos que reciben mujeres y hombres (económicos, de capacitación...). - Criterios para la contratación (por habilidades y experiencia y no por arquetipos). - Espacios para la denuncia de actos o hechos discriminatorios.
<p>➔ Condiciones físicas para el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos desagregados por sexo - Acceso y control de espacios y recursos, beneficios y oportunidades - Rol productivo y reproductivo 	<ul style="list-style-type: none"> - Baños separados para mujeres y para hombres; ambos equipados para atender a bebés. - Cuenta el botiquín con toallas sanitarias - Existen guarderías
<p>➔ Prestaciones sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos desagregados por sexo - Condiciones de empoderamiento - Categorías de condición y posición 	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de guardería para hombres y mujeres - Permisos de maternidad y paternidad - Permisos para atender aspectos escolares y de salud de la familia para hombres y para mujeres
<p>➔ Horarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos desagregados por sexo - Rol reproductivo y productivo 	<ul style="list-style-type: none"> - Horarios de trabajo adecuados a la vida familiar (evitar reuniones después de las seis de la tarde; evitar reuniones en bares y cantinas...)
<p>➔ Remuneración</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos desagregados por sexo - Condiciones de empoderamiento - Rol productivo de hombres y mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> - Pago igual por trabajo igual; análisis del salario de hombres y mujeres de acuerdo a funciones y responsabilidades sin criterio de diferenciación por sexo.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Elementos	Herramienta	Algunos Ejemplos
Elementos informales		
<p>➔ Tipo / estilo de liderazgo</p> <p>. Grado de autonomía del personal – iniciativa- creatividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos desagregados por sexo - Condiciones de empoderamiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación equitativa de mujeres y hombres en espacios de consulta - Mecanismos de autonomía a partir de esquemas para delegar tareas tanto a hombres como a mujeres - Canales abiertos para presentar propuestas, sin importar sexo - Promoción del trabajo en equipo.
<p>➔ Sentido de pertenencia – compromiso con la tarea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos desagregados por sexo - Condiciones de empoderamiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento y créditos a quienes intervienen en el trabajo sin importar sexo.
<p>➔ Relaciones interpersonales</p> <p>. resolución de conflictos</p> <p>. relaciones sociales y de amistad</p> <p>. capacidad de absorber a nuevos miembros – apertura al cambio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos desagregados por sexo - Condiciones de empoderamiento - Rol productivo, reproductivo y comunitario 	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia informal de inserción del personal, actividades realizadas con hombres y con mujeres. - Ventilación de actos o hechos discriminatorios - Espacios informales de socialización.
<p>➔ Equidad en el trato</p> <p>. ascensos</p> <p>. formación y capacitación</p> <p>. acoso sexual</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos desagregados por sexo - Condiciones de empoderamiento - Rol productivo, reproductivo y comunitario 	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento por desempeño – identificar No. de casos de mujeres y de hombres - Acceso a espacios de capacitación y formación por parte de mujeres y hombres. - Casos de acoso sexual - Estrategia de prevención del acoso sexual - Estrategia de atención y sanción de casos de acoso sexual.
<p>➔ Espíritu de cooperación y trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rol reproductivo, productivo y comunitario 	<ul style="list-style-type: none"> - Formas de apoyo mutuo
<p>➔ Formas y códigos de comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rol reproductivo, productivo y comunitario 	<ul style="list-style-type: none"> - Espacios informales de socialización - Acceso a espacios formales de comunicación

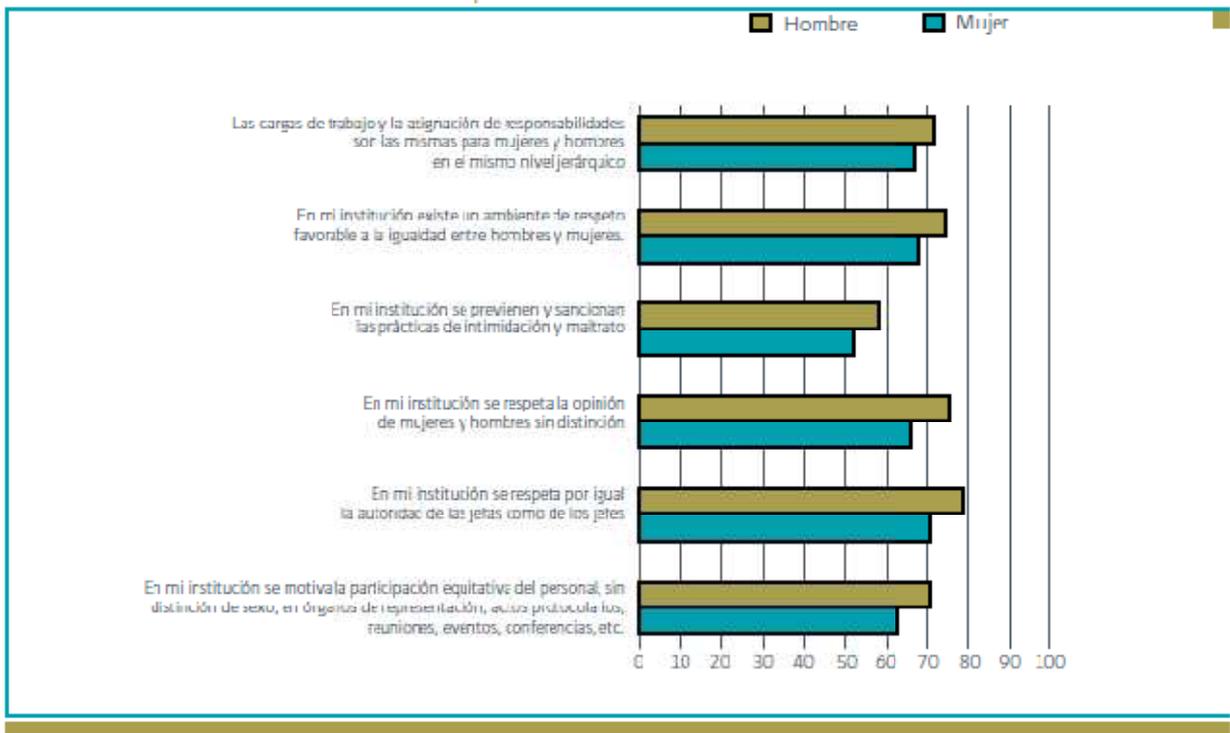
7. CULTURA DE IGUALDAD EN LAS INSTITUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.

Como referente, se presentan los resultados de la aplicación y análisis del cuestionario de Cultura Institucional en la APF.

La Gráfica 8 muestra la calificación de la población encuestada, diferenciada por sexo, para cada una de las preguntas que integraron el factor de clima laboral, y que da cuenta de la percepción que tienen mujeres y hombres en la APF al respecto.

De acuerdo con la Gráfica 8, las calificaciones más bajas se encuentran en los renglones de prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato (mujeres 58, hombres 65), participación equitativa del personal sin distinción de sexo en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos y conferencias (mujeres 70, hombres 79); así como la igualdad en la asignación de responsabilidades para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico (mujeres 75, hombres 80).

Gráfica 8. Calificación al clima laboral, por sexo.



8. HERRAMIENTAS CONCEPTUALES PARA LA PLANIFICACIÓN DE INTERVENCIONES INSTITUCIONALES PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO.

a). Condición y posición

Condición.- Se refiere a las condiciones en las que se vive, es decir la situación de vida de las personas y apunta específicamente a las llamadas necesidades prácticas (condiciones de pobreza, acceso a servicios, a recursos productivos, a oportunidades de atender su salud, a oportunidades de educación).

Posición.- Remite a la ubicación y al reconocimiento social, el estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres (inclusión en los espacios de toma de decisiones, a nivel laboral, iguales salarios por igual trabajo, impedimentos para acceder a la educación y a la capacitación, por ejemplo).

En la sociedad mujeres, hombres, niñas y niños pueden compartir las mismas condiciones de pobreza y desventaja y la misma necesidad de mejoras, tales como; servicios de salud, alimentos adecuados, suministro de agua potable, etc. Sin embargo experimentan estas condiciones y las necesidades que se derivan de ellas de forma diferenciada.

Las **necesidades prácticas** están ligadas a la condición de las mujeres. Son identificadas y asociadas a las condiciones de vida satisfactorias y a la falta de recursos.

Los **intereses estratégicos** surgen de la posición de desventaja que tienen en la sociedad. Los cambios en su estructura se definen a largo plazo. Potenciar el papel de las mujeres para que tengan más oportunidades, mayor acceso a los recursos y una participación más igualitaria con respecto a los hombres en la toma de decisiones, formaría parte de los intereses estratégicos de la mayoría de las mujeres y los hombres.

Adoptar un enfoque de género no significa abandonar las necesidades prácticas. Su satisfacción es un pre-requisito para el “empoderamiento” de las mujeres. Se deben identificar, negociar y abordar las necesidades prácticas de mujeres y hombres, de tal manera que se aborden, al mismo tiempo los intereses estratégicos de las mujeres.

Aunque estas dos categorías son muy útiles como herramientas analíticas, en la práctica se superponen en muchas ocasiones. Por ejemplo: la necesidad básica de algunas mujeres de alfabetizarse para poder desenvolverse en el mercado local puede incluir la ventaja estratégica a largo plazo de permitirles participar en la organización de la comunidad o en cursos de formación.

Por otro lado es peligroso apoyar propuestas que aborden las necesidades prácticas —por ejemplo: salarios— de una manera que no tengan en consideración los intereses estratégicos.

b). Niveles de participación¹³

El análisis de género potencia la mayor participación posible tanto de mujeres como de hombres en todas las actividades. A través de algunas acciones a corto plazo, las mujeres se benefician con la satisfacción de algunas necesidades prácticas (pueden existir mejores condiciones laborales). Sin embargo, aunado a lo anterior, se aumenta su capacidad para la participación en los espacios de toma de decisiones y su status, los beneficios a largo plazo serán mayores.

¹³ De la Cruz, Carmen, Op. Cit., pp. 49 y 50.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

En este sentido se requieren estrategias simultáneas que apoyen su incorporación en las estructuras existentes y que creen oportunidades para convertirse en agentes de cambio. Para ello es importante elevar su capacidad de interlocución, concertación y negociación con los distintos agentes públicos, privados y sociales con quienes se relaciona en su quehacer cotidiano.

Algunas razones para estimular la participación de las mujeres:

- Para generar poder en las y los participantes.
- Para generar habilidades de capacitación.
- Para mejorar la eficacia en el trabajo.
- Para mejorar la eficiencia del trabajo.
- Para mejorar la calidad de vida de las personas.
(Rede Mulher de Educação, 1996).

c). Potencial de transformación¹⁴

La posición subordinada de las mujeres ni es un estado estático ni es experimentado de igual manera por todas ellas. Las relaciones de género, como construcciones sociales, contienen el potencial para su transformación. En la mayoría de las sociedades están teniendo lugar procesos de emancipación que mejoran las condiciones de vida, abordan las desigualdades y mejoran la posición de las mujeres.

Es por ello que en la planificación debemos incorporar esta noción de “Potencial de Transformación” que nos permita medir qué alternativas tienen un mayor potencial para liderar el cambio en las relaciones de género y en la posición de las mujeres en los espacios de la administración pública.

Preguntas claves:

- ¿En mi trabajo se ha sembrado la semilla del cambio?
- ¿Las y los funcionarios han ganado en confianza y habilidades que les ayudarán en otras actividades?
- ¿Existen mecanismos que apoyan los esfuerzos para organizar y abordar los temas mencionados?
- ¿Se han creado estrategias de coordinación interinstitucional y con otros actores?

¹⁴ *Idem.*

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

9. HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La violencia contra las mujeres puede manifestarse de maneras más o menos evidentes, como la violencia física que puede constatarse visualmente, o la violencia psicológica que no cuenta con esta característica. “La invisibilidad de la violencia psicológica se debe a la naturalización en las relaciones cotidianas y el alto grado de permiso social que aún existe para todo tipo de violencia contra las mujeres sea en el ámbito público o privado”¹⁵.

Si bien las mujeres no son las únicas afectadas, dado que los varones también pueden ser sujetos de hostigamiento y acoso sexual, son principalmente mujeres las agraviadas.

A pesar de que el hostigamiento y acoso sexual forman parte de las modalidades de violencia de género más extendidas, en México no hay cifras exactas, no obstante, existen datos relevantes que reflejan la gravedad de este problema. Las escasas denuncias se deben al temor de las víctimas de tener represalias en su trabajo, a la vergüenza y las actitudes discriminatorias que se desarrollan en torno a quienes son afectadas, que son tratadas como personas que provocan los hechos, y a las dificultades en el plano de prueba de los hechos:

- ➔ La Organización Internacional del trabajo (OIT) señala que de la totalidad de las mujeres que trabajan en nuestro país, 80 por ciento ha sido acosada al menos una vez.¹⁶
- ➔ De acuerdo con información publicada en *El Universal* el ocho de marzo de dos mil seis¹⁷, en el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) se calculaba que el acoso sexual afectaba a un 46 por ciento de las trabajadoras, con base en los datos arrojados por diversas encuestas.
- ➔ El periódico *Milenio*¹⁸ reportó que el abuso y hostigamiento sexual contra mujeres policía de la Secretaría de Seguridad Pública capitalina se disparó 350 por ciento, al pasar de 2 denuncias en 2008 a 9 en el primer trimestre de 2009.
- ➔ En el año 2008, la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) aplicaron una encuesta en la que participaron 277 mil 89 personas (42 por ciento mujeres y 58 por ciento hombres) de 258 instituciones evaluadas. El resultado muestra que aproximadamente 25 mil 728 personas han sufrido acoso y hostigamiento sexual en diversas instituciones públicas del país, pero sólo siete mil 796 de ellas denunciaron su caso ante las autoridades y mecanismos competentes¹⁹.

¹⁵ La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Manual de Asistencia Técnica en Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Serie: Derechos y Ciudadanía de las Mujeres/legislación. DGM-MIMDES. Lima – Perú

¹⁶ Godínez Leal, Lourdes y Velasco Hypatia. CIMAC Noticias. México, D.F. Julio 2007

¹⁷ Nota consultada en la página Web <http://www.eluniversal.com.mx/cultura/w135944.html>, el 17 de abril de 2009

¹⁸ Nota consultada en la página Web <http://www.milenio.com/node/193448>, el 17 de abril de 2009.

¹⁹ Revista Proceso. Miércoles 06 de enero de 2010.

¿Qué es el acoso y el hostigamiento sexual laboral?

Se trata de la conducta de carácter sexual que consiste en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o contrario, a través de sugerencias, propuestas, invitaciones, contacto físico 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 laboral²⁰.

La definición que proponen Bedolla y García (1989), se basa en tres componentes, a saber:²¹

- b. *Acciones sexuales no recíprocas.* Aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas, y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.
- c. *Coerción sexual.* Esta se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.
- d. *Sentimientos de desagrado.* Esto es, los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

El Acoso y Hostigamiento sexual son formas de violencia psicológica; y se entiende por ellas al hecho de perseguir, acosar o molestar a alguien con una motivación aparentemente sexual, que sin embargo encubre una intencionalidad real de ejercer poder a través de humillar o someter. También podemos entenderlas como formas de discriminación que se ejercen principalmente hacia las mujeres.

La diferencia entre los conceptos:

La diferencia entre ambos conceptos es que en el Hostigamiento existe una relación de subordinación formal; mientras que en el Acoso la subordinación no es evidente u objetiva, así están descritos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, por lo que podemos entender entonces que en el ámbito laboral el Hostigamiento se da mas claramente entre una persona con alguna jefatura y una persona subordinada; mientras que el Acoso Laboral puede ser mas claramente entendido entre compañeros de trabajo, en donde la relación de subordinación no es manifiesta.

Como ya vimos, tanto el Hostigamiento como el Acoso Sexual Laboral se estructuran de la misma manera y generalmente se van dando poco a poco, es decir, siguen un ciclo:

²⁰ Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas. INMUJERES, 2006:7.

²¹ Bedolla, Patricia; Bustos, Olga; Delgado, Gabriela; García y García, Blanca E.; Parada, Lorenia (comp.). Estudios de Género y Feminismo II. pp. 37-48. México D.F.: UNAM, 1993.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

- El acosador u hostigador elige a una persona a la que él considere vulnerable (sola, tímida, poco asertiva, con baja autoestima, etc.)
- Se gana su confianza a través de hacerle algún favor o tenerle alguna consideración.
- Supera el nivel de relación como compañeros de trabajo o como jefe y subordinado.
- Inicia con demandas o insinuaciones sexuales, estas pueden ser abiertas y claras o encubiertas. (escritas o verbales; propuestas sexuales, gestos obscenos; acercamientos corporales, roces, etc.)
- Inician las amenazas o tratos hostiles en caso de que la otra persona no acceda a sus demandas o por el contrario se prometen o insinúan beneficios a cambio de favores sexuales.
- Sucede el asalto sexual.

Las consecuencias del hostigamiento y acoso sexual:

Estas son severas y multidimensionales; aunque debemos de recordar que cada persona puede vivir el mismo hecho de distinta manera, dependiendo de su historia, sus circunstancias, sus fortalezas, etc., sin embargo, podemos ubicarlas en las siguientes dimensiones:

PERSONAL:

- Problemas Psicológicos: depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultades para mantenerse concentrado; baja autoestima, creación de un trauma, evitación de vínculos sociales, incapacidad para afrontarlo, generación de síntomas mentales y psicosomáticos, etc.
- Problemas fisiológicos: dolores de cabeza, náuseas, dolores de estómago, alteraciones en el sueño.

LABORAL:

- Productividad: Reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, disminución en la productividad. (R. Moyer y A. Nath, 1998).
- Ambiente Laboral: Puede repercutir en terceras personas generando un ambiente laboral negativo para la productividad y la armonía y puede llegar a incidir en el aumento de enfermedades y accidentes laborales.

SOCIAL:

- Derechos Humanos: impide el logro de la igualdad y el desarrollo pleno de las mujeres en un espacio democrático (Briones, 1992:94).

Consideraciones generales:

- El hostigamiento y acoso sexual son conductas que ocurren con mucha frecuencia y afectan principalmente a mujeres.
- Vivimos en una cultura en la que frecuentemente estos hechos se minimizan o “se normalizan”; esta misma situación también ocurre comúnmente en los ambientes laborales.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

- La responsabilidad absoluta del hostigamiento y acoso sexual está en la persona que emite la conducta.
- El hostigamiento sexual es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de que la persona hostigadora cree que ejerce algún poder sobre la otra.
- Nadie tiene derecho de invadir el espacio íntimo y personal de otra persona, menos aún sin su consentimiento. Los “piropos”, cuando no son deseados por la persona que los recibe, no producen halago sino molestia e incomodidad.
- Frecuentemente, las mujeres que denuncian no se les cree, exponiéndose, por el contrario, a ser ridiculizadas, avasallando sus derechos y oportunidades, y en la mayoría de los casos a ser despedidas. Por esta misma razón es que existe un subregistro, porque en muchas ocasiones se prefiere no denunciar.

10. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DF

Marco jurídico para prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual:

El hostigamiento y acoso sexual cuando se presenta en el espacio laboral cuenta con tres vías para prevenirse y sancionarse:

1. El ámbito penal: Que está normado por el Artículo 259 bis del Código Penal de Justicia, que lo clasifica como un delito en contra de la libertad y el normal desarrollo psicosexual, en el caso del Distrito Federal que lo enuncia como Delito contra la libertad y la Seguridad Sexual en el Capítulo III.
2. El ámbito laboral: Que está normado por la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que lo clasifica como falta de probidad y honradez.
3. El ámbito Administrativo: tutelado por la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal y por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos que está regulado por el artículo 21 y que puede sancionar, dependiendo de la gravedad de caso, a través de amonestaciones, suspensión del empleo, inhabilitación o sanción económica.

Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual.

El Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual tiene el propósito de contribuir a la sensibilización de las y los servidores públicos responsables de la atención y seguimiento de prácticas de hostigamiento y acoso sexual que afectan los derechos humanos. Así como contribuir de forma significativa a la generación de una política institucional y establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender las quejas que se presenten por estos motivos.

Para alcanzar los objetivos aquí establecidos, será necesario realizar esfuerzos permanentes de prevención, atención y sanción; pero sobre todo concientizar a todas las personas que trabajamos en la Administración Pública sobre la problemática que representa el hostigamiento y acoso sexual, el cual afecta tanto el desarrollo social de las personas, como la calidad de los servicios que otorgamos a la sociedad.

Importante:

Cuando el Hostigamiento u Acoso sexual ocurren en el espacio laboral, la Institución (dependencia, empresa, etc.) deberán de tomar las medidas necesarias para que los hechos sean esclarecidos y sancionados con el menor perjuicio

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

para quien ha padecido dicho abuso; a continuación se enuncian algunos Principios que el Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Abuso Sexual, que el Inmujeres elabora para la Administración Pública Federal, pero que pueden ser retomados por la Administración Pública del Distrito Federal:

- Toda queja será tratada con confidencialidad, seriedad y según los tiempos estipulados, asegurando que todas las partes tengan tiempo suficiente para prepararse y responder.
- Toda queja será manejada de forma sensible, equitativa e imparcial.
- Las dependencias/entidades de la Administración Pública Federal asegurarán que todos sus integrantes tengan acceso a la información y el apoyo necesarios para prevenir e impedir el acoso sexual y hostigamiento o para manejarlo de forma apropiada si se presenta.
- Las/los responsables de aconsejar, conciliar o investigar una queja, deben actuar conforme a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.
- Se dará al hostigador/a la justa oportunidad de conocer la queja contra él o ella, así como de preparar una respuesta considerada a las acusaciones hechas por la parte quejosa.
- El protocolo es un modelo general de aplicación que tiene que ser adaptado y discutido en cada dependencia y entidad de la Administración Pública Federal, tomando en cuenta sus tradiciones, misión y cultura laboral específica, así como los intereses y puntos de vista de quienes estén involucrados (las partes demandantes, acusadas/os, testigos y gerentes) y el marco legal que las regula. No pretende ser una receta única.
- Se tomarán medidas para asegurar relaciones de trabajo armoniosas durante y después de la mediación y la investigación. Las personas que funjan como funcionarias de cada dependencia/entidad, se comprometen a asegurar que el personal que recurra a estos procedimientos no sea objeto de represalias.
- La dependencia/entidad recomendará que se denuncie cualquier comportamiento que viole la política de cero tolerancia respecto al hostigamiento y acoso sexual, pero no tolerará las quejas ofensivas o triviales.
- Cualquier relación con la política de la dependencia/entidad y con estos procedimientos, no afecta el derecho de los individuos a presentar denuncias fuera de la institución, de acuerdo con la legislación federal pertinente.

Acciones que pueden realizarse para prevenir y atender el Acoso y Hostigamiento Sexual, desde los espacios laborales:

- Campañas de Sensibilización que utilicen lenguaje claro y que pongan de manifiesto el empeño de las autoridades por mantener un clima laboral libre de Acoso y Hostigamiento sexual, así como de cualquier otra forma de discriminación.
- Vigilancia de las relaciones laborales a fin de evitar bromas, chistes y conductas con carga de intención sexual.
- Acciones para propiciar un clima de trabajo libre de hostilidades y abusos.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

- Elaborar normas explícitas acerca de la negativa institucional para brindar empleo a personas con antecedentes laborales probados como acosadores sexuales, entendiendo esta normatividad como de autodefensa y no como discriminatoria.
- Nombrar un comité que esté integrado por áreas o personas estratégicas de la institución, para la recepción de quejas y solución de casos de hostigamiento y abuso sexual; así como para asesorar a las personas que lo hayan padecido a fin de que reciban atención especializada.
- Implementar alternativas para facilitar la denuncia.
- Realizar campañas que proporcionen información para la prevención de abuso y hostigamiento sexual.
- Generar mecanismos de protección para evitar que las personas que denuncien puedan sufrir represalias por ese hecho.

11. CORRESPONSABILIDAD MEJOR QUE CONCILIACIÓN

El modelo de familia nuclear moderna, considerado el modelo ideal, constituida por una pareja heterosexual e hijos/as y con una clara división sexual del trabajo, en la que el hombre es proveedor y la mujer es esposa, ama de casa, a cargo de las y los hijos, los enfermos, adultos mayores... , surge después de la segunda guerra mundial; se trata de una construcción sociocultural reciente que ha sido tomado como el modelo legítimo, independientemente de su correspondencia con la realidad. Safa Barraza P. (pp. 42) menciona la existencia de estudios en México y Latinoamérica, "... que demuestran la diversidad de funciones sociales que cumplen los patrones organizadores del parentesco en la región, que cuestionan la existencia de un modelo familiar único, consolidando en el marco del desarrollo urbano / industrial y referido a la familia nuclear moderna".²²

La diversidad de formas de familia que coexisten en nuestro país, es una realidad, desde la clásica familia nuclear, hasta familias monoparentales, sea el hombre o la mujer quienes estén al frente, la familia extensa, las familias con parejas del mismo sexo... También es un hecho que los papeles de hombres y mujeres en la familia se han modificado, tal es el caso del incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo que le obliga a salir del espacio doméstico, que se ha dado en todos los niveles sociales debido a diversos factores, entre los que destaca el deterioro económico que ha provocado la pérdida de empleos formales y la disminución del ingreso familiar, además del aumento en el nivel educativo de las mujeres y la menor fecundidad.

Estos cambios han generado pérdidas y ganancias; mayor autonomía y poder de decisión por parte de las mujeres; violencia física y psicológica hacia las mujeres; mayor ingreso familiar; doble jornada de trabajo o a veces triple, cuestionamiento a las mujeres por los problemas sociales de las y los jóvenes... De esta manera, "... este proceso ha estado cargado de tensiones y conflictos por las contradicciones que se generan entre el modelo ideal de familia y la

²² Safa Barraza, Patricia; Aceves Lozano, Jorge. "Relatos de familias en situaciones de crisis: memorias de malestar y construcción de sentido. Publicaciones de la Casa Chata. CIESAS. Primera Edición, 2009. México.

realidad que viven las familias cotidianamente.”²³ Se vive la ruptura de los roles tradicionales de hombres y mujeres, dado que la mujer se coloca como proveedora, ya sea complementaria o principal. Estos cambios se pueden pensar como una amenaza para el modelo tradicional de familia, se percibe la “crisis de la familia”, no obstante, “...lo que se encuentra en crisis es el modelo de familia y no la familia en sí.”²⁴

La familia actual, no obstante que ha tomado múltiples formas, sigue siendo clave para la educación, la transmisión de valores y el bienestar de las personas. Hoy día no es posible entender a la familia sino en sus diversas formas y modelos, y desde el valor de la igualdad para lograr un equilibrio en sus relaciones internas, en el reparto de papeles, superando el esquema tradicional de adjudicación de roles en función del género y fomentando una posición igualitaria de mujeres y hombres dentro de la unidad familiar a partir de medidas que logren la corresponsabilidad en las tareas familiares.

Este equilibrio al interior de las familias no es siempre una realidad. La masiva incorporación de las mujeres al trabajo remunerado dio como resultado una doble jornada a partir de la vida laboral y la vida familiar. Estos dos ámbitos entran en conflicto, por lo que se busca **conciliar la vida laboral y familiar**, al compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares. Además se incluye una tercera variable, al considerar en el concepto de conciliación la vida personal, lo que supone incluir la disponibilidad de tiempo para el desarrollo personal, el descanso y el ocio.²⁵ En este nivel, conciliar los diferentes ámbitos hace referencia exclusivamente a las mujeres, quienes tienen asignadas las tareas del ámbito privado.

El concepto de **corresponsabilidad** da un paso más, “...conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado de hijas/os y personas dependientes. Implica, en definitiva, olvidar la dicotomía público/privado, donde el espacio público es un espacio para los hombres y el espacio privado para mujeres. La **corresponsabilidad** supone que mujeres y hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico.”²⁶

Articular respuestas para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal involucra diferentes ámbitos, como el económico – productivo, las políticas públicas, la sociedad en su conjunto y los espacios domésticos. Es fundamental entender que en cualquiera de estos ámbitos, poner en marcha medidas focalizadas para facilitar que las mujeres concilien sus diversas tareas, implica mantener los roles y estereotipos de género que tradicionalmente se han asignado a las mujeres y que tanto daño han hecho a quienes quieren desarrollar una carrera profesional. Es por ello fundamental hablar de corresponsabilidad, lo que involucra tanto a mujeres como a hombres, ya que idealmente son ambos sujetos de las políticas de conciliación para tener las mismas oportunidades en el acceso, la permanencia y la promoción del trabajo remunerado.

La vida de las personas tiene distintas facetas:

- ➔ la que tiene que ver con las relaciones afectivas, de familia, pareja, hijas y/o hijos, madres y/o padres... (**vida familiar**)
- ➔ la relacionada con el trabajo remunerado (**vida laboral**)
- ➔ y la que tiene que ver con el ocio, el tiempo libre y el desarrollo personal (**vida personal**)

²³ Safa Barraza

²⁴ Safa Barraza

²⁵ Angeles Bri

²⁶ Angeles Bri

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

En síntesis:

Corresponsabilidad

Perspectiva global basada en la plena **corresponsabilidad social de mujeres y hombres** (pareja, hijos/as...) con el fin de hacer posible un replanteamiento de las diversas estructuras sociales, laborales y familiares orientadas al avance y mejora de la sociedad en su conjunto.

El concepto de **conciliación corresponsable** se relaciona con la posibilidad que tienen las mujeres y los hombres de equilibrar sus intereses, obligaciones y necesidades desde una visión integral de la vida, y a partir del derecho que tienen a desarrollarse en los diferentes ámbitos: laboral, personal, familiar y social.

Participación Económica de las Mujeres 1950 a 2050

- En 1950 el porcentaje de mujeres activas a nivel nacional era de 13.6 por ciento
- En 1960 aumentó a 17.9 por ciento.
- En 1970 se incrementa a 19 por ciento
- En 1990 alcanza el 23.5 por ciento
- En 1995 32.8 por ciento
- En 2000 34.2 por ciento
- En 2005 35.8
- Para 2015 se ha proyectado que las mujeres económicamente activas será del 36.8 por ciento
- En el 2020 se proyecta que alcance el 37.8 por ciento
- En 2030 el 39.5 por ciento
- En 240 el 40.9 por ciento
- En 2050 el 42.12 por ciento

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Encuesta Nacional del Empleo

Encuesta nacional de Ocupación y Empleo (a partir de 2005)

PROYECCIÓN 2015 – 2050 En Partida Busho, Virgilio. “Proyecciones de población económicamente activa de México y de las entidades federativas, 2005 – 2050.” Consejo Nacional de Población. Enero 2008. México

Más cifras relevantes de 2009...²⁷

Variable	Mujeres	Hombres
Sexo de la población mayor a 14 años	52.5%	47.5%
Sexo de la población ocupada	38.0%	62.0%
Porcentaje de años de escolaridad de la PEA	9.47	8.93

Población ocupada por sector²⁸

Sector	Primario	Secundario	Terciario
Total	13.7%	23.4%	62.2%
Hombres	19.6%	28.0%	51.7%
Mujeres	4.2%	15.9%	79.3%

²⁷ Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. IV trimestre 2009

²⁸ Ídem

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

12. LA CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL VISTA DESDE EL ÁMBITO PRIVADO

Como se ha visto en la Sesión 1, desde que se nace, las personas van construyendo la identidad de género a partir de su sexo; si se es hombre o mujer, se establecerán pautas de comportamiento, valores, normas prohibiciones que van moldeando las sociedades. Esta diferenciación ha asignado lugares y valoraciones distintas para mujeres y hombres, lo que ha justificado la discriminación de las mujeres por considerar que juegan un papel complementario en la sociedad y son los hombres quienes constituyen el eje a partir de la generación de riqueza.

El estereotipo tradicional femenino asigna a las mujeres la responsabilidad sobre las tareas reproductivas, que las coloca en el **ámbito privado**, a cargo de las tareas domésticas, cuidado y educación de las y los hijos, la atención a las/los enfermos y los adultos mayores. Se trata de un trabajo que pasa inadvertido, dado que no es retribuido en términos monetarios. Establece el prototipo de mujer débil, sumisa, sensible...

Porque todas las cenas están cocinadas, todos los platos y tazas lavados; los niños enviados a la escuela y se han abierto camino en el mundo. Nada queda de todo ello. Todo se ha desvanecido. Ni las biografías ni los libros de historia lo mencionan. Y las novelas, sin proponérselo, mienten”.

Virginia Woolf (Gran Bretaña, 1882-1941).

Escritora feminista británica, considerada como una de las más destacadas figuras del modernismo literario del siglo XX y autora de “*Una habitación propia*”, 1929.

Por su parte, el estereotipo masculino coloca a los hombres fuera del hogar, en el espacio público - productivo, responsables de generar riqueza y proveer el sustento familiar. Establece así mismo mandatos y prohibiciones para regular el comportamiento, en el que se establece el ideal de los hombres, como ser fuerte, tomar decisiones, no demostrar debilidad ni expresar los sentimientos, entre otros.

Impulsar un cambio en las formas de participación de mujeres y hombres en la vida laboral y los espacios familiar y personal, obliga reconocer las diferentes condiciones actuales que tienen ambos para el ejercicio de sus derechos. Estas condiciones están determinadas por: i. La socialización, proceso en el cual se estructura la **identidad de género**, internalizando un conjunto de mandatos y prohibiciones que inciden en las formas de participación en el ámbito laboral y familiar; ii. La acumulación masculina del poder, a partir de ubicar a las mujeres en una posición en el orden social que las excluye de los espacios de toma de decisiones y limitan el goce de derechos en igualdad con el sexo masculino, y iii. El mantenimiento de la **división sexual del trabajo** que establece patrones socioculturales discriminatorios hacia las mujeres, y las relega a las tareas del ámbito privado.²⁹

²⁹ Montaña, Sonia, Coordinadora. El Aporte de las Mujeres a la Igualdad en América Latina y el Caribe. X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Quito, Ecuador, 6 al 9 de agosto de 2007 CEPAL.

Para conocer la corresponsabilidad en las tareas familiares y domésticas, una de las herramientas [que se han visto en la Sesión 1] es el **análisis de la división sexual del trabajo**, el cual da cuenta del rol productivo, reproductivo y comunitario de hombres y mujeres. Esta herramienta expone, a partir de la descripción del papel y las tareas que realiza el hombre y la mujer en el espacio doméstico, - desagregando la información por sexo – las cargas que asume cada uno/a y el tiempo que pueden dedicar a los espacios laborales y sociales.

La realidad demuestra que los roles han cambiado y urge un acomodo para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En los años setentas la participación económica de las mujeres mostraba una reducción en la etapa de las mujeres que se casaban y tenían hijos, por lo que las que trabajaban eran jóvenes y solteras; sin embargo, hoy la situación ha cambiado, las mujeres continúan económicamente activas en su etapa de reproducción, incluso las tasas de participación económica más elevadas corresponden a mujeres que tienen entre 30 y 49 años de edad. Actualmente, las mujeres se están incorporando al campo laboral para apoyar en el ingreso familiar y, en ocasiones, para cubrir ellas solas, las necesidades básicas de la familia.

En 2005, 23 por ciento de los hogares tenía jefatura femenina, aunque el número de varones sigue siendo mayor; este cambio trastoca otros ámbitos, por ejemplo, en las jornadas laborales de las mujeres. Datos de 2008 indican que una mujer trabaja, en promedio, 37.41 horas fuera del hogar y los hombres 44.86, la diferencia es apenas de 7.45 horas; pero además de esta jornada hay que aumentar el tiempo que invierten las mujeres en el trabajo en el hogar, ya que el 95.67 por ciento de ellas participa en esta labor. En el año 2009 las mujeres constituyen el 38% de la fuerza de trabajo. El cuadro siguiente muestra las horas dedicadas al trabajo remunerado y las actividades del hogar por parte de mujeres y hombres. Es evidente que las mujeres asumen una carga de trabajo mayor.

Horas dedicadas al trabajo remunerado y las actividades del hogar por semana

Sexo	Mercado de Trabajo	Actividades del Hogar	Total de Horas
Hombre	49:09	42:37	91:46
Mujer	39:29	78:56	118:25

“Que las mujeres hayan entrado en el espacio público no significa que los hombres lo hayan hecho en la misma medida en el espacio doméstico. Esto conlleva que las mujeres asuman, mayoritariamente en soledad, los trabajos domésticos y responsabilidades familiares, a lo que hay que sumarle el empleo remunerado.”³⁰ Es lo que se denomina sufrir la doble jornada de trabajo.

³⁰ “La igualdad, un trabajo en equipo. Material de corresponsabilidad para el profesorado” España 2010

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Participación de mujeres y hombres en las actividades domésticas y de cuidado³¹

Sexo	Cocinar y preparar alimentos	Apoyo en la cocina	Limpieza de la vivienda	Limpieza y cuidado de ropa y calzado	Compras para el hogar	Admón. del hogar	Pago y trámite de servicios	Reparación de bienes y/o construcción de vivienda	Cuidado de niños/as y apoyo a integrantes del hogar
Hombres	4:06	1:44	4:35	1:04	2:54	1:58	1:42	4:23	7:19
Mujeres	11:48	3:30	15:08	7:38	3:46	2:22	1:39	2:52	13:24

Al analizar el uso del tiempo por parte de hombres y mujeres, encontramos diferencias significativas, por ejemplo, el tiempo de las mujeres es continuo, no tiene horario, y se repiten los días y las horas. En cambio, los hombres emplean su tiempo de manera discontinua, con horarios laborales y los días festivos y fines de semana son diferentes.

También se observa que las mujeres usan el tiempo en función del tiempo de los demás, es decir, primero tienen en cuenta las necesidades del resto de la familia y del hogar. Por ejemplo, es después de dar de cenar, asegurarse que los niños/as estén bañados, hayan hecho la tarea, los uniformes planchados... que la mujer se da un tiempo para ver la televisión, quizás con algo en las manos para zurcir... Es así que podemos decir que los hombres tienen mayor tiempo para el descanso que las mujeres.

Como dijimos, el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares no se ven, no están valorados socialmente ni remunerados. Y como es un trabajo que no se paga, las estadísticas no lo toman en cuenta, por lo que no se le da el valor que verdaderamente tiene. Por eso las mujeres suelen regalar este tiempo que dedican a las tareas del hogar, lo que no sucede en el espacio laboral, que al ser remunerado, está mejor valorado.

Por otra parte, los hombres diferencian en cada momento el rol o papel en el que están: en el trabajo tienen uno laboral, en casa el familiar, y otro diferente con las amistades, de forma que son capaces de separarlos en cada momento. Por eso se dice que su tiempo es secuencial. Pero no ocurre así con las mujeres, que acumulan todos sus roles o papeles en cada momento, y aunque estén en su tiempo libre o laboral siguen ejerciendo su papel familiar.

Es cierto que los hombres se van incorporando a los trabajos del hogar y cuidado de la familia, pero la mayoría de las veces desde una actitud de ayuda y no de corresponsabilidad. Así, no es extraño oír decir un hombre a una mujer: “¿Quieres que te tienda la ropa?”. Pero esta idea también se manifiesta en muchas mujeres cuando, por ejemplo, dicen: “Yo tengo mucha suerte, porque mi marido me ayuda con las cosas de la casa”, que en realidad quiere decir “yo soy la encargada de la casa, además de trabajar fuera de ella, y él me echa una mano recogiendo la ropa que se quita”.

Diversos estudios de uso de los tiempos vienen repitiendo una y otra vez las mismas conclusiones: el concepto “corresponsabilidad” no es algo asumido por parte de gran parte de los hombres. A lo sumo, realizan algunas tareas de las denominadas “domésticas” (llama la atención que hay tareas que no realizan casi nunca, como tender la ropa o

³¹ Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. IV trimestre 2009

limpiar el baño), aunque perciben que hacen mucho más de lo que los hechos demuestran. Un ejemplo de lo lejos que están de asumir la corresponsabilidad es su convencimiento de que “ayudan en casa”, es decir, entienden su participación como la asunción voluntaria de un trabajo que, en último término, no les correspondería a ellos.³²

Vemos pues que las mujeres enfrentan hoy día una serie de obstáculos para hacer compatible la vida laboral, familiar y personal, aspecto que involucra tanto a las mujeres como a los hombres. Estos obstáculos pueden ser:

- ➔ **Laborales:** discriminación en la selección, menores salarios, penalización por maternidad, horarios rígidos, limitaciones de horarios para atender necesidades familiares, menores oportunidades de promoción...
- ➔ **Sociales:** elevados costos para el pago de servicios de ayuda a la familia y el hogar, falta de guarderías próximas a los centros de trabajo y con horarios compatibles,...
- ➔ **Subjetivos:** sentimientos de culpa por no dedicarse adecuadamente al cuidado de la familia, y no desarrollar al máximo la carrera profesional, miedo a asumir más responsabilidades,...



La igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo y la corresponsabilidad para conciliar la vida laboral, familiar y personal son retos de hombres y mujeres para caminar hacia una sociedad igualitaria, donde lo más importante sea la vida de las personas. Todo ello implica cambios culturales de fondo, desde lo personal y subjetivo de mujeres y hombres, desde las identidades de género, hasta las instituciones productivas y sociales y sus políticas.

³² Denda Fomento de la Igualdad de Oportunidades en las Empresas Alavesas UGT Euscadi.



13. LA CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL VISTA DESDE LAS INSTITUCIONES

Hemos visto que el acceso creciente de las mujeres al mundo del empleo, no se acompaña de cambios al mismo ritmo ni con la misma intensidad, ni en las estructuras productivas, ni en las estructuras sociales ni en las relaciones entre las mujeres y los hombres.

En las estructuras productivas, en las formas de organizar el trabajo, sigue prevaleciendo la plena disponibilidad, los horarios extensivos, y la no consideración, en términos generales, de las necesidades personales y las obligaciones familiares tanto de los hombres como de las mujeres empleadas.

“El desequilibrio en el reparto de responsabilidades y funciones en el ámbito familiar y laboral afecta negativamente el contrato de género y el contrato entre generaciones sobre el que se asienta la reproducción ampliada y el desarrollo de la sociedad en su conjunto”.³³

Por ello, es necesario articular un modelo de **conciliación corresponsable**, orientada a equilibrar las responsabilidades familiares y laborales, permitiendo a las mujeres participar plenamente en el ámbito productivo y a los hombres en el ámbito reproductivo, facilitando el ejercicio efectivo y en igualdad del conjunto de derechos y deberes sociales.

En relación al ámbito del trabajo, es necesario actuar a nivel de las políticas, la normatividad y la cultura institucional, con el fin de favorecer los cambios al nivel de la vida familiar y personal. Las instituciones establecen las reglas de convivencia, desde el marco jurídico hasta usos y costumbres y regulan el comportamiento entre las personas a partir de su sexo, en el marco de un sistema de género que parecería invisible. Por ello, instaurar una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal involucra al conjunto de la institución. Un primer paso obligado lo constituye la fase de diagnóstico, con el fin de visibilizar el sistema de género y conocer a profundidad el tipo de problemas que las y los servidores públicos enfrentan (ya que pueden vivirlos, sentirlos pero no hacer conciencia de que representan un problema), y por lo tanto las medidas que deberán adoptarse.

Una herramienta conceptual para el diseño de una política institucional [revisada en la Sesión 1], es el análisis de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de mujeres y hombres, a través de la cual es posible conocer el grado de satisfacción de necesidades vitales y de derechos de acuerdo a la condición de vida y la posición que ocupa cada uno/a en la familia³⁴.

Una vez que se han identificado el grado de satisfacción de necesidades prácticas y estratégicas de hombres y mujeres, es posible identificar la brecha de género. Es decir, el tramo que distancia la condición y posición de las mujeres con respecto a los hombres, dado que “...para avanzar hacia una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres es necesario que se comprenda que el punto de partida de unas y otros es asimétrico, ya que mujeres y hombres no cuentan con las mismas oportunidades, por causas socialmente construidas y que por ende, la aplicación de “reglas

³³ Conciliación corresponsable. Una vía hacia la igualdad. Instituto de la Mujer. Consejería de Política Social Mujer e Inmigración Región de Murcia

³⁴ Recordemos que las **necesidades prácticas** están ligadas a la condición de las mujeres, asociadas a las condiciones materiales de vida. Y los **intereses estratégicos** se relacionan con acciones que aseguran una mejor posición en la sociedad al permitir más oportunidades, mayor acceso a los recursos y una participación más igualitaria con los hombres en la toma de decisiones

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

neutrales” conduce a resultados desiguales.”³⁵ Para ello es necesario considerar dos niveles de acciones, unas más inmediatas que otras; acciones afirmativas y acciones estratégicas.

Acciones afirmativas: Entendidas como las medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. Se trata de acciones que permiten disminuir la brecha de género. Es así que el diagnóstico deberá arrojar datos precisos desagregados por sexo, para el diseño y aplicación de políticas institucionales con enfoque de equidad de género. Por ejemplo, poner énfasis en acciones dirigidas exclusivamente a las mujeres o en otros casos aquellos que favorecen la participación de los padres en el cuidado de las hijas e hijos.

Acciones estratégicas: Adopción y difusión amplia de políticas, programas y acciones que la institución desarrolla para propiciar la conciliación entre el cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales: reorganización del tiempo de trabajo, prestaciones, permisos, licencias, capacitación, etcétera.

¿Cómo lograr la corresponsabilidad para la conciliación?

- Sensibilización, como instrumento para cambiar las mentalidades, dirigiendo acciones específicas a la sociedad en general, a los hombres en particular, a la comunidad educativa, a los medios de comunicación y a los agentes sociales.
- Ir avanzando en el establecimiento de vida y en el establecimiento de condiciones laborales que permitan que trabajadoras y trabajadores compatibilicen el empleo con las responsabilidades personales y familiares.

La conciliación no será posible si no se produce un desarrollo de los servicios socio-comunitarios tanto los dirigidos a la atención a la infancia, como a las personas mayores y a quienes cuidan de todas ellas.

Se requiere promover un cambio organizacional que resulte en una **nueva cultura institucional del sector público** en donde las mujeres participen en: condiciones de equidad, no sean estereotipadas, ni estigmatizadas, no sufran discriminación laboral, ni acoso o hostigamiento sexual y puedan, igual como los hombres, conciliar sus ambiciones profesionales con sus responsabilidades familiares e intereses personales.

Trabajo digno, trabajo decente

*Una **política pública donde el** enfoque de género realmente se convierta en una obligación de todas las dependencias del Gobierno Federal, del Poder Público en todas sus dimensiones: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.*

³⁵ Medina Espino, Adriana. La importancia de la paridad entre mujeres y hombres en la participación política. Revista *Legislar para la Igualdad* Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género. Año I, Vol. 2. México, 2008.

14. LA CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL. - MARCOS NORMATIVOS

MARCO INTERNACIONAL

La CEDAW incluye la noción de “responsabilidades familiares” y señala que se debe estimular la provisión de servicios sociales para permitir que ambos padres combinen sus obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de ninguna naturaleza, tienen derecho a alcanzar su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, así como de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, en otras palabras, de contar con un empleo digno que le permita obtener los satisfactores necesarios para su subsistencia, respetando su dignidad humana.

Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), “se refieren a la existencia de condiciones de vida y de acceso a los bienes materiales y culturales en términos adecuados a la dignidad inherente a la familia humana”

Por su parte, la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Bejin 2005) consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, y en su Declaración se reafirmó este compromiso.

Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (OIT)

El Convenio aplica a las y los trabajadores con responsabilidades hacia hijas e hijos, así como respecto a otros miembros de su familia quienes necesiten de cuidados. Se dispone en el Convenio que deben incluirse en las políticas nacionales, disposiciones que permitan a las personas con responsabilidades familiares, conciliar su vida familiar y laboral sin ser discriminadas.

“Los ordenamientos del Convenio 156 de la OIT representan contenidos mínimos para garantizar a quienes tienen responsabilidades familiares, la permanencia en sus empleos, en condiciones de igualdad y no discriminación.”

“México aún no suscribe este instrumento internacional, por lo que sería muy plausible exhortar al gobierno de nuestro país a ratificar este Convenio que, sin duda, traería beneficios para las y los trabajadores y sus familias”. (Cámara de Diputados).

Consenso de Quito

La Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL) sesionó en agosto del 2007, los acuerdos emanados de esa reunión se traducen en el Consenso de Quito.

El Consenso reconoce que la división sexual del trabajo es un factor de desigualdad e injusticia económica que afecta de manera particular a las mujeres en los ámbitos familiar, laboral, político y comunitario, y propician la desvalorización y la falta de retribución de los aportes económicos de las mujeres.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



MARCO NACIONAL

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tutela el derecho al trabajo y establece, en su artículo 3º, que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”. Además, en su artículo 123, señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Ley Federal del Trabajo

La Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional no hace referencia específica respecto a medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, en su Título Quinto relativo al “trabajo de las mujeres” dispone “medidas conciliatorias” en cuanto a la maternidad, pero no va más allá de la licencia de maternidad y períodos de lactancia, sólo contempla guarderías como un apoyo, pero la ley requiere otro tipo de disposiciones tendientes a lograr la conciliación de los ámbitos familiar y laboral, entre otras: compactación o reducción de la jornada de trabajo, permisos por emergencias familiares, licencias de paternidad, interinatos para sustituir a quienes soliciten licencias.

Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el D.F.

Cap. III. Del Sistema para la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el D.F.

El sistema deberá:

XII. Fomentar acciones encaminadas al reconocimiento progresivo del derecho de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y establecer los medios y mecanismos tendientes a la convivencia sin menoscabo del pleno desarrollo humano;

Título IV

Cap. I. Objetivos y Acciones

Artículo 21

“.... . La convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho de conciliación, encaminado a lograr el pleno desarrollo de los individuos:

a) Para contribuir al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares se promoverá el reconocimiento del derecho de los padres a un permiso por paternidad de ocho días.

Título VI. De las Responsabilidades

La violación a los principios y programas que esta Ley prevé, por parte de las autoridades del Distrito Federal, será sancionada de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y, en su caso, por las Leyes aplicables del Distrito Federal, que regulen esta materia, lo anterior sin perjuicio de las penas que resulten aplicables por la comisión de algún delito previsto por el Código Penal para el Distrito Federal.

Programa General de Igualdad de Oportunidades y No discriminación hacia las mujeres 2010-2012

Objetivo:

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Consolidar una administración pública que asegure la igualdad y no discriminación al interior de sus prácticas institucionales y en la generación de políticas públicas, mediante el mecanismo de transversalización desde la perspectiva de género en toda la práctica gubernamental, particularmente la asignación presupuestal, la cultura institucional, la política laboral y en general todas las actividades que surjan del ejercicio de gobierno, para que en conjunto garanticen el cumplimiento de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal.

Meta 1.

Crear Unidades de Género en las Dependencias del Gobierno y Delegaciones con presupuesto asignado para incorporar las funciones de diagnóstico, diseño, implementación, y evaluación de la Política de Igualdad de Género, con personal de estructura.

Programa de Cultura Institucional – Instituto Nacional de Las Mujeres

Resultados de la Encuesta. Apartado sobre corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

“Los indicadores de este aspecto miden el balance entre las esferas públicas (trabajo) y privadas (familia y personal), sin que necesariamente se prefiera una en detrimento de la otra. Los resultados muestran las calificaciones otorgadas a las preguntas referentes a la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar e institucional, donde sobresalen como áreas de oportunidad las siguientes preguntas: “¿En mi institución se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales?”, en donde las mujeres y hombres la calificaron con 63. En tanto a la pregunta “¿En mi institución se considera negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales?”, la calificación es de 63 por parte de las mujeres y de 66 la de los hombres.

En relación con los indicadores específicos, sobresalen los siguientes resultados: El 73% de los hombres que respondieron a la encuesta considera que en sus instituciones se otorgan permisos considerando las necesidades de mujeres y hombres, y 15% está en desacuerdo con esta aseveración. En cuanto a sus contrapartes femeninas, los porcentajes son de 68% y 21.6%, respectivamente. Por otra parte, 40% de las personas encuestadas consideran que en sus instituciones se agenda reuniones de trabajo fuera de horario laboral, y 37% no coinciden con ello. En promedio, la diferencia en las respuestas entre mujeres y hombres es de 5 puntos porcentuales (42% de los hombres y 35.8% de las mujeres están de acuerdo; y 35% y 40%, en el mismo orden, en desacuerdo).

En la pregunta donde prácticamente no hay distinción en las respuestas de hombres y mujeres es sobre si “en sus respectivas instituciones se respeta el permiso de maternidad”. Así, tenemos que 80% de las personas encuestadas está de acuerdo en que en su lugar de trabajo se otorgan esta clase de permisos y sólo 5% tienen una percepción contraria. En el orden institucional, las tasas de respuestas son similares, aunque en el caso de la SSP el número de personas en desacuerdo (casi un 10%) es el más alejado de la media.

En cuanto a la reincorporación laboral de las mujeres después del permiso de maternidad, 73% de las mujeres encuestadas está de acuerdo en que su institución les facilita su reingreso al trabajo, y 11.5% en desacuerdo. En el caso de los hombres, los porcentajes son de 77 y 6.6, respectivamente. Al igual que en el reactivo anterior, 80% de las personas encuestadas considera que su institución debe promover políticas de corresponsabilidad entre la vida laboral,

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



familiar, personal e institucional y sólo 5% tiene una percepción contraria (en esta pregunta tampoco se observa una clara distinción entre las respuestas de hombres y mujeres).”

VI. EVALUACIÓN

El sentido de la evaluación

En el proceso educativo que se promueve, la evaluación es una tarea fundamental para lograr que las y los participantes consoliden sus aprendizajes en dos sentidos: tomar conciencia de los cambios que están experimentando en la manera de reconocer una nueva cultura institucional de igualdad y participar en señalar qué favorece y qué obstaculiza este aprendizaje.

La evaluación se convierte en un proceso indispensable para saber en qué medida se cumplen los objetivos planteados, si los medios empleados son adecuados para el logro de éstos, qué resultados se producen en hombres y mujeres y qué factores favorecen o limitan el desarrollo de las competencias en las y los participantes.

Lo anterior significa que el sentido de la evaluación que se propone, es fortalecer a los sujetos del proceso educativo a partir de las diferencias de género. Y para ello, la evaluación debe contar con las siguientes características:

- Ser participativa: que involucre a todas/os los integrantes del grupo, que propicie el intercambio y la retroalimentación de la experiencia, considerando las especificidades de hombres y mujeres.
- Ser formativa: que favorezca la reflexión de cada persona desde el rol que juega (participante o facilitador/a); que sea motivo para descubrir lo que impulsa el desarrollo personal y colectivo; que genere nuevos retos.
- Ser sistemática: que sea diseñada en función de los objetivos por alcanzar, tomando en cuenta los distintos factores que intervienen en el proceso de aprendizaje y produciendo información relevante diferenciada por sexo para mejorar el proceso educativo.

Todo ello implica incorporar la perspectiva de género en la evaluación, ya que la Currícula del Programa de Cultura de Igualdad está diseñada desde esta perspectiva, lo que implica evaluar teniendo en cuenta las necesidades, intereses, perspectivas, actividades, circunstancias y situaciones de partida diferenciales de hombres y mujeres y observar si se ha tenido en cuenta la voz, el punto de vista, intereses, necesidades y actividades de las mujeres y no sólo la de los hombres, en todas las fases del proceso educativo.

En el proceso de evaluación el o la facilitador/a deberá contar con un apoyo: una persona que juegue el rol de observador/a tanto del proceso del grupo como del desempeño del o la facilitadora y de alguna condición del contexto que eventualmente pudiera influir en el proceso educativo. Es conveniente que esta persona no se involucre como facilitador/a, juegue ante el grupo el papel de asistente del facilitador/a y esté presente al menos en dos sesiones por módulo.

Aspectos a evaluar

Dado que el proceso de aprendizaje puede ser asumido de manera diferente por hombres y mujeres a partir del lugar que ocupan en la sociedad, es relevante diferenciar a partir de los instrumentos, las aportaciones, reflexiones y vivencia de mujeres y hombres. Mediante la opinión reflexionada de las y los participantes, del facilitador/a y del o la observador/a, se proponen los siguientes aspectos a evaluar:

- a) El aprendizaje del grupo: indicado a través del desarrollo de las competencias con el grupo con el que se trabaja diferenciando la información por género; de la integración del colectivo y de la evolución de su participación.
- b) La pertinencia de la metodología: indicado en la capacidad de producir aprendizajes significativos con los contenidos, técnicas y materiales didácticos empleados.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

- c) El desempeño del o la facilitador/a indicado a través de la capacidad para favorecer el aprendizaje, la integración y participación del grupo.
- d) La funcionalidad de la gestión de recursos y alianzas, indicado a través de la existencia de condiciones adecuadas para el desarrollo de las sesiones y de la calidad de las aportaciones interinstitucionales en el proceso.
- e) Si las acciones desarrolladas están reforzando las desigualdades de género existentes o, por el contrario, si están contribuyendo a superarlas.

A continuación se desagrega cada uno de los aspectos señalados con la finalidad de clarificar qué es lo que concretamente habrá que observar para evaluar, con ayuda de los diferentes instrumentos que más adelante se presentan.

Aprendizaje del grupo- integración y participación del colectivo

- Permanencia durante el proceso de todas sesiones
- Ambiente de confianza que invita a la participación
- Participación: expresión libre, escucha respetuosa, cumplimiento de las reglas del grupo, disposición a colaborar, organización en el trabajo de equipos, argumentación razonada y omisión de lenguaje y actitudes sexistas.

Pertinencia de la metodología-contenidos

- Temática relevante
- Temática novedosa
- Temática comprensible

Pertinencia de la metodología- técnica y recursos didácticos

- Ilustrativas
- Cooperativas
- Lúdicas
- Comprensibles

Desempeño del facilitador/a

- Claridad y dominio del tema
- Creatividad
- Capacidad para generar un clima de confianza y buena comunicación
- Capacidad para generar la participación activa tanto de hombres como de mujeres
- Implementación de acciones afirmativas: para dar espacios específicos a mujeres que requieren de mayor tiempo, subsanar conocimientos, enfrentar actitudes - miedos, entre otros.
- Evita y cuestiona comentarios, actitudes y lenguaje sexista y de discriminación.

Funcionalidad de la gestión- condiciones adecuadas para la realización de las sesiones

- Espacio adecuado para la atención y la participación
- Equipamiento básico
- Tiempo suficiente
- Horarios adecuados tanto para hombres como para mujeres

Funcionalidad de la gestión- calidad de las aportaciones interinstitucionales en el proceso

- Convocatoria eficiente
 - “Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

- Servicios de apoyo
- Participación en el diagnóstico
- Participación en la temática

Momentos de evaluación

Con el fin de lograr que la evaluación sea un procedimiento útil a la experiencia que se está llevando a cabo al aplicar la Currícula del Programa de Cultura de Igualdad, es necesario que se desarrolle durante el proceso y no sólo al final del mismo. Esto significa que hay varios momentos de evaluación:

Momento	Quién evalúa	Qué se evalúa	Con qué instrumento
Al final de cada sesión	El facilitador o facilitadora	Aprendizaje y participación del grupo reflejado en el producto que elabora el grupo	Formato para analizar el producto
Final del primer módulo:	Participantes en el Taller	Aprendizaje y participación del grupo: Pertinencia de los contenidos, las técnicas y los recursos didácticos; desempeño del facilitador/a, funcionalidad del local y administración del tiempo. Los resultados son sistematizados por el facilitador/a y sirven para aplicar correctivos	Dinámica de trabajo para el momento de evaluación: técnicas participativas Formato de registro para ser llenado por el facilitador/a
	Observador/a	La integración y participación del grupo; el desempeño del facilitador/a y la funcionalidad de las condiciones para la realización del taller.	Guía para el observador/a Primer módulo

Momento	Quién evalúa	Qué se evalúa	Con qué instrumento
Final del segundo módulo:	Participantes en el Taller	Aprendizaje y participación del grupo Pertinencia de los contenidos, las técnicas y los recursos didácticos; desempeño del facilitador/a y administración del tiempo	Dinámica de trabajo para el momento de evaluación: técnicas participativas
	Observador/a	Los resultados son sistematizados por el facilitador/a y sirven para aplicar correctivos	Formato de registro para ser llenado por el facilitador/a
Final del tercer módulo:	Participantes en el Taller	Aprendizaje y participación del grupo: Cambios en la manera de identificar la discriminación de género y medidas correctivas Pertinencia de los contenidos, las técnicas y los recursos didácticos; desempeño del facilitador/a y administración del tiempo	Dinámica de trabajo para el momento de evaluación: técnicas participativas Formato de registro para ser llenado por el facilitador/a
	Observador/a	Los resultados son sistematizados por el facilitador/a.	
Al final del proceso del Taller	Observador/a	La integración y participación del grupo; el desempeño del facilitador/a	Guía para el observador/a tercer módulo
	Facilitador/a y organismo u organización que promueve el proceso formativo	Se evalúan todos los aspectos: aprendizaje del grupo, pertinencia de la metodología, desempeño del facilitador/a y funcionalidad de la gestión de recursos y alianzas. Se analizan las evaluaciones parciales, los reportes de la observación, los de los productos elaborados y se concluye con un balance de logros, obstáculos y lecciones aprendidas que integran un informe final.	

Un instrumento que puede ser de gran utilidad en el registro de cambios producidos en las y los participantes o intencionados hacia la comunidad durante o al final del proceso, es la grabación de testimonios o anécdotas que ya sea de manera espontánea- a propósito de alguna participación en grupos o plenario- o bien de forma intencionada cuando el facilitador/a tiene indicios de que hay una experiencia valiosa que recoger, se pueden ir recabando para su posterior análisis. Como estas oportunidades pueden presentarse a lo largo de las todas sesiones, no se incluye en el cuadro este instrumento en algún momento específico aunque se sugiere tomarlo en cuenta.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

FORMATO PARA ANALIZAR EL PRODUCTO

INSTRUMENTO PARA EL FACILITADOR/A

Al finalizar cada sesión se recomienda que haga un breve ejercicio de evaluación que le sirva para “tomar el pulso” al proceso de aprendizaje del grupo y realizar los ajustes de rutina a la siguiente sesión. Para ello bastará con una revisión de lo que refleja el producto elaborado³⁶ por el grupo en la sesión para lo cual se sugieren las siguientes preguntas:

Producto de la sesión No.	Describir el producto:
<p>¿Cuáles son los principales mensajes del producto?</p>	
<p>¿Refleja los conocimientos abordados durante la sesión? ¿De qué manera?</p>	
<p>¿Refleja las habilidades que se buscaban fortalecer en la</p>	

³⁶ Recuerde que el objetivo del producto es favorecer la aplicación de los aprendizajes generados durante la sesión. No es necesario que en su elaboración se privilegie la calidad de la presentación del mismo. Esta no es una característica a evaluar.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

sesión? ¿De qué manera?

¿Es congruente con los contenidos en los que se hizo hincapié durante la sesión?

¿Considera aspectos de equidad de género? ¿Por qué?

De acuerdo a lo que el producto muestra, ¿Qué ha faltado reforzar en el grupo?

Estas conclusiones se pueden complementar con los resultados de la observación, si es que en la sesión se pudo contar con este apoyo.

EJEMPLO DE TÉCNICA DE EVALUACIÓN PARTICIPATIVA

Dinámica de trabajo

Para introducir el momento de evaluación, pida a las y los participantes que de forma rápida expresen en una frase qué ha sido lo más importante de todo lo que han vivido en el primer módulo. Dado que hombres y mujeres pueden tener una percepción diferente del proceso de aprendizaje, es importante diferenciar las aportaciones de unos y otras. Mientras van aportando su vivencia, escriba las frases en hojas de rotafolio para que queden a la vista de todo el grupo; en una hoja escriba las aportaciones de los varones y en otra las de las mujeres. Puede haber coincidencias en esas percepciones, pero seguramente podrá identificar elementos significativos para uno u otro grupo. Cuando hayan terminado, comparta también usted lo que le ha sido más significativo de esta experiencia. Invite luego al grupo a recuperar sus aprendizajes a través de la siguiente dinámica.

LO QUE ME LLEVO DEL MÓDULO

Propósito: Reconocer los aprendizajes logrados por mujeres y hombres en el grupo en este módulo.

Duración: 60 minutos

Material: Hojas de rotafolio en donde aparezca la figura de un árbol (raíces, tronco, ramas, hojas y frutos) y la figura de un jardinero o jardinera (de acuerdo al sexo del facilitador/a); marcadores, crayolas, cinta adhesiva. Se deberá prever hojas de rotafolio para que cada 4 o 5 participantes puedan dibujar también su propio árbol y trabajar por equipos.

Desarrollo:

1. Presente al grupo el dibujo del árbol y explique que ese árbol se parece a la experiencia de aprendizaje que han vivido en las primeras sesiones:
 - Los frutos en sus ramas van a representar lo que cada quien ha aprendido.
 - El tronco va a representar lo que sostiene la experiencia del Taller: que hay grupo que participa, que hay lugar donde reunirse y que hay un tiempo para llevar a cabo las sesiones.
 - La raíz va a representar lo que nutre el aprendizaje a partir de la experiencia de cada uno/a: los temas que se reflexionan (contenidos), las actividades con que se profundiza en los temas (técnicas) y los materiales con los que se trabajan los temas (recursos didácticos: cuentos, imágenes, carteles, diapositivas, casos, audio o videos).
 - Por último coloque la figura del jardinero o jardinera y explique que representa al facilitador(es) que ha estado al cuidado del árbol, es decir, conduciendo el trabajo del grupo en el Taller.

2. Indíqueles que lo primero que van a hacer es pensar en los frutos que van a poner en el árbol: ¿qué hemos aprendido...?
 - Para nuestra propia persona
 - Sobre nuestros derechos y responsabilidades
 - Sobre los derechos de las otras personas
 - Sobre la equidad de género – o derecho a tener igualdad de oportunidades para hombres y mujeres -.
 - Etc.

Es recomendable que vaya dejando un tiempo para que cuchicheen los equipos o las tercias mientras va mencionando cada una de estas preguntas; esto ayudará a que comprendan mejor el sentido del ejercicio e identifiquen sus aprendizajes de manera personal. Si lo ve necesario puede dar la palabra a algunas personas para que comenten y así terminar de orientar la reflexión.

Para el caso de los equipos que trabajan sobre su propio árbol, pídeles que escriban los aprendizajes dentro de los frutos que van a dibujar en la copa del árbol. Abra un pequeño espacio para que a través de la participación de dos o tres personas, el grupo se entere de lo que se ha identificado como aprendizajes en los equipos. Para el caso del grupo que trabaja con el árbol en que usted escribe, anime la participación para que las “tercias” expresen sus aprendizajes y usted vaya escribiendo los aprendizajes que las y los ciudadanos reconozcan.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Esta parte de la actividad puede durar unos 15 minutos.

3. Luego indique a las y los participantes que todos/as se van a ir a las raíces para decir su opinión respecto de los temas, las actividades y los materiales; para que digan qué tanto les han ayudado a aprender o si más bien les han hecho difícil el camino. Pídales que recuerden y digan o escriban:
 - ¿Cuál ha sido el tema que se les hizo más interesante y por qué?
 - ¿Cuál ha sido el tema que se les hizo más aburrido y por qué?
 - ¿Cuál ha sido la dinámica (juego, técnica) que más les ha gustado y por qué?
 - ¿Cuál ha sido la dinámica (juego, técnica) que se les ha hecho más pesada y por qué?
 - ¿Cuál de los materiales les ha parecido mejor y por qué?
 - ¿Cuál de los materiales le ha parecido peor y por qué?

Esta parte de la actividad puede durar otros 15 minutos.

4. Ahora lleve a las y los participantes al tronco y dígales que den su opinión (oral o escrita según el caso) respecto de tres cosas que pueden ayudar o estorbar para el aprendizaje:
 - Si el salón es adecuado, si se sienten a gusto y se pueden concentrar para escuchar y realizar las actividades...
 - Si el tiempo que se llevan las actividades les parece suficiente, mucho o poco...
 - Si la participación del grupo ha sido muy buena, buena, regular o mala y por qué...
 - Si tanto hombres como mujeres han participado por igual y por qué.

Esta parte de la actividad puede durar otros 10 minutos.

5. Por último, pida a las y los participantes que piensen en el jardinero o jardinera y que opinen si ha hecho bien su trabajo y le den consejos para hacerlo mejor:
 - ¿Se entiende la forma en que habla el facilitador/a? (siempre, casi siempre, casi nunca, nunca)
 - ¿Se entiende cuando explica los temas? (siempre, casi siempre, casi nunca, nunca)
 - ¿Se sienten en confianza para participar? (siempre, casi siempre, casi nunca, nunca)
 - ¿La manera en que trabaja hace que estén activos y no se aburran o se cansen? (siempre, casi siempre, casi nunca, nunca)

Esta parte de la actividad puede durar otros 10 minutos

6. Al concluir los árboles, resulta enriquecedor distinguir los rasgos más importantes de los árboles de hombres y de los árboles de mujeres, identificando coincidencias y particularidades, con el afán de ampliar la visión de lo que el grupo aprecia e identificar elementos que deben subsanarse por género.
7. Para finalizar el ejercicio de evaluación pida a las y los participantes que de manera voluntaria brinden algún consejo para mejorar el Taller.

EVALUACIÓN

FORMATO DE REGISTRO PARA SER LLENADO POR EL FACILITADOR/A

Resultados de la evaluación que hacen las y los participantes

Instrucciones:

Este formato está diseñado para registrar las reflexiones, valoraciones y sugerencias de las y los servidores públicos participantes en el primer módulo. Trate **de registrar con la mayor fidelidad las expresiones de las y los asistentes**, mismas que han quedado consignadas en las hojas de rotafolio que ocuparon en la dinámica de los árboles³⁷. Amplíe los espacios de este formato tanto como le sea necesario.

Le recomendamos que una vez realizada esta primera evaluación con el grupo, a la mayor brevedad, registre la información producida y luego de su análisis tenga más elementos para mejorar la experiencia educativa que está impulsando, identificando aspectos de mejora relacionados al proceso de aprendizaje ya sea de las mujeres o de los hombres.

Recuerde que los aspectos a evaluar son: aprendizaje y participación de las mujeres y los hombres del grupo; pertinencia de los contenidos, las técnicas y los recursos didácticos; desempeño del facilitador/a, funcionalidad del local y administración del tiempo.

	H	M
Número de participantes que asistieron a la sesión		

I. APRENDIZAJES DE LAS Y LOS PARTICIPANTES

- De acuerdo a la opinión de las y los participantes...lo que le ha resultado más importante de lo que han vivido en las primeras sesiones es:

Opinión de mujeres	Opinión de hombres

³⁷ Recuerde que siempre que no inhiba la participación del grupo puede usar el recurso de grabar testimonios y opiniones de las y los participantes

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

2. A la pregunta de ¿Qué hemos aprendido?... las **expresiones** de las y los participantes fueron:

	Opinión de mujeres	Opinión de hombres
Para nuestra propia persona		
Sobre los derechos de las otras personas		
Sobre nuestros derechos y responsabilidades		
Cómo saber cuándo se viola un derecho y qué hacer en este caso		

Para analizar: ¿Qué me dicen estas expresiones del desarrollo de las competencias respecto al aprendizaje de las mujeres, de los hombres?

II. PERTINENCIA DE LA METODOLOGÍA

3. Temáticas que les resultaron más interesantes a mujeres y hombres

Temas que les han parecido más interesantes a las mujeres	No. de opiniones en este sentido	Razones por las que les han parecido más interesantes

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Temas que les han parecido más interesantes a los hombres	No. de opiniones en este sentido	Razones por las que les han parecido más interesantes

4. Temáticas que les resultaron menos interesantes

Temas que les han parecido menos interesantes a las mujeres	No. de opiniones en este sentido	Razones por las que les han parecido menos interesantes

Temas que les han parecido menos interesantes a los hombres	No. de opiniones en este sentido	Razones por las que les han parecido menos interesantes

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

--	--	--

Para analizar: ¿Qué me dicen estas opiniones acerca de la pertinencia de los contenidos?
 ¿Qué aspectos específicos se identifican en las respuestas de hombres y de mujeres?

5. Técnicas y materiales mejor evaluados según la opinión de mujeres y hombres

Opinión de las mujeres					
Técnica que más ha gustado		No. de opiniones en este sentido		Razones por las que ha gustado más	
Mejores materiales		No. de opiniones en este sentido		Razones por las que se dice que son mejores	

6. Técnicas y materiales peor evaluados

Opinión de los hombres					
Técnica que menos ha gustado		No. de opiniones en este sentido		Razones por las que ha gustado menos	
Peores materiales		No. de opiniones en este sentido		Razones por las que se dice que son	

Opinión de los hombres					
				peores	

Para analizar: ¿Qué me dicen estas opiniones acerca de la pertinencia de las técnicas y recursos didácticos?

¿Qué aspectos específicos se identifican en las respuestas de hombres y de mujeres?

III. FUNCIONALIDAD DEL LOCAL Y LA ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO

7. Valoraciones de las y los participantes respecto del local donde se lleva a cabo la sesión

Opinión de mujeres		
El salón es adecuado/ no es adecuado	No. de opiniones en este sentido	Observaciones

Opinión de hombres		
El salón es adecuado/ no es adecuado	No. de opiniones en este sentido	Observaciones

8. Opinión de las y los participantes sobre la administración del tiempo

Opinión de mujeres			
	El tiempo empleado es suficiente	El tiempo empleado es mucho	El tiempo empleado es poco
No. de opiniones en este sentido			
Observaciones			

Opinión de hombres			
	El tiempo empleado es suficiente	El tiempo empleado es mucho	El tiempo empleado es poco
No. de opiniones en este sentido			
Observaciones			

9. Valoración del grupo respecto de su participación

Opinión de mujeres				
La participación del grupo ha sido...	Muy buena	Buena	Regular	Mala
No. de opiniones al respecto				
Comentarios				

Opinión de hombres				
La participación del grupo ha sido...	Muy buena	Buena	Regular	Mala
No. de opiniones al respecto				
Comentarios				

Para analizar: ¿Qué me dicen estas opiniones acerca de la funcionalidad del local y el empleo del tiempo?

¿Qué aspectos específicos se identifican en las respuestas de hombres y de mujeres?

IV. DESEMPEÑO DEL FACILITADOR/A

10. Opiniones de las y los participantes respecto del desempeño del facilitador/ a

	SIEMPRE (No. Opiniones)		CASI SIEMPRE (No. Opiniones)		CASI NUNCA (No. Opiniones)		NUNCA (No. Opiniones)	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Por sexo								
Se entiende la forma en que habla								
Se entiende cuando explica los temas								
Brinda confianza para participar								
La manera en que trabaja hace que estén activos y no se aburran o se cansen								

Para analizar: ¿Qué me dicen estas opiniones acerca del desempeño del o la facilitadora?

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

¿Qué aspectos específicos se identifican en las respuestas de hombres y de mujeres?

V. SUGERENCIAS DE LAS Y LOS PARTICIPANTES

Sugerencias de mujeres		
Al desempeño del facilitador/a	Al método de trabajo	A las condiciones logísticas

Sugerencias de hombres		
Al desempeño del facilitador/a	Al desempeño del facilitador/a	Al desempeño del facilitador/a

VII. APLICACIÓN

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

¿Qué modificaciones tengo que hacer en el diseño de las siguientes sesiones de acuerdo a la información que arroja esta evaluación parcial del proceso por parte del grupo?

¿Existen elementos que afinar para atender necesidades específicas de las mujeres, de los hombres?

EVALUACIÓN

GUIA PARA EL OBSERVADOR/A

Introducción

Con la finalidad de darle mayor objetividad al proceso de evaluación, se le recomienda que observe al menos un par de sesiones del módulo³⁸ y registre en el presente formato, información respecto de los siguientes aspectos: la integración y participación de las mujeres y de los hombres del grupo; el desempeño del facilitador/a y la funcionalidad de las condiciones para la realización del taller.

Para realizar una buena observación se le recomienda no hacer evidente su papel de observador/a ante el grupo. Esto puede lograrse si juega un rol de asistente del facilitador/a y durante la sesión trata de anotar lo menos posible o bien hace sus notas de manera muy discreta, además de establecer una relación cordial con el grupo. La valoración en el instrumento se establece a partir de los números 1 al 4, entre menor sea la calificación, menor es el logro.

Sesión observada: _____

No. De asistentes: _____ hombres _____ mujeres _____

1. Integración del grupo

Las mujeres asistentes al Taller...	4	3	2	1
Se llamaron por su nombre				
Se relacionaron con confianza				
Se relacionaron con respeto				
No hubo actitudes ni lenguaje sexista				

³⁸ Se recomienda que de no contar con un observador/a durante todas las sesiones del Módulo, al menos esté presente en alguna de las sesiones iniciales (p.e. sesión 2) y en la sesión final donde se lleva a cabo también la evaluación con el grupo (sesión 5)

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Mostraron disposición a trabajar con cualquier integrante del grupo				
Mostraron disposición a trabajar en equipos distintos				
La relación entre participantes produjo un ambiente agradable				
Si hubo inasistencia de algún(a) participante, se percataron de su ausencia				

Los hombres asistentes al Taller...	4	3	2	1
Se llamaron por su nombre				
Se relacionaron con confianza				
Se relacionaron con respeto				
No hubo actitudes ni lenguaje sexista				
Mostraron disposición a trabajar con cualquier integrante del grupo				
Mostraron disposición a trabajar en equipos distintos				
La relación entre participantes produjo un ambiente agradable				
Si hubo inasistencia de algún(a) participante, se percataron de su ausencia				

Analice el cuadro de mujeres y de hombres e indique en caso de haber respondido con menos de 4 a cualquiera de las preguntas anteriores, a qué cree que se deba esa respuesta.

2. Participación del grupo

Las mujeres del grupo...	4	3	2	1
Expresaron sus ideas espontánea y libremente.				
Mostraron disposición para trabajar en equipo.				
Escucharon con atención a las y los demás.				
Respetaron los turnos para hablar				
Respetaron las reglas del grupo.				
Plantearon sus dudas sin temor.				
Mostraron iniciativa para emprender actividades o proponer sus ideas				
Argumentaron de manera razonada.				
Permanecieron durante toda la sesión.				
Llegaron puntualmente al inicio de la sesión.				

Los hombres del grupo...	4	3	2	1
Expresaron sus ideas espontánea y libremente.				

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Mostraron disposición para trabajar en equipo.				
Escucharon con atención a las y los demás.				
Respetaron los turnos para hablar				
Respetaron las reglas del grupo.				
Plantearon sus dudas sin temor.				
Mostraron iniciativa para emprender actividades o proponer sus ideas				
Argumentaron de manera razonada.				
Permanecieron durante toda la sesión.				
Llegaron puntualmente al inicio de la sesión.				

Analice el cuadro de mujeres y de hombres e indique en caso de haber respondido con menos de 4 a cualquiera de las preguntas anteriores, a qué cree que se deba esa respuesta.

3. El desempeño del facilitador/a

El facilitador o facilitadora:	4	3	2	1
Explicó los objetivos de la sesión de forma clara.				

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Mostró un dominio suficiente del tema.				
Promovió la participación de todos las y los participantes.				
Incorporó alguna acción positiva para favorecer la participación de las mujeres?				
Generó un clima de confianza durante la o las sesiones del módulo.				
Mostró tolerancia ante opiniones distintas de las y los participantes				
Desarrolló un trabajo creativo				
Empleó un lenguaje adecuado para el grupo				

En caso de haber respondido con menos de 4 a cualquiera de las preguntas anteriores, explique a qué cree que se deba esa respuesta.

4. Condiciones adecuadas para la realización de las sesiones

Tanto hombres como mujeres opinan que...	4	3	2	1
La duración del módulo fue suficiente para su instrumentación y acorde con las características del grupo.				
El espacio permitió que las y los participantes estuvieran cómodos y permanecieran atentos durante toda la sesión.				
El horario facilitó que las y los participantes estuvieran atentos y permanecieran durante toda la sesión.				

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

El equipo requerido para las actividades estuvo disponible				
--	--	--	--	--

En caso de haber respondido con menos de 4 a cualquiera de las preguntas anteriores, explique a qué cree que se deba esa respuesta.

5. ¿Qué recomendaciones haría para aumentar la motivación, la participación y el interés del grupo? ¿Existen sugerencias específicas para mejorar el desempeño de las mujeres, el desempeño de los hombres?

Programa de Cultura de Igualdad en la Administración Pública del GDF

Instrumento Pre test

Objetivo: conocer sus ideas sobre los temas que se van a trabajar y aprovechar su experiencia para fortalecer el Programa de Cultura Institucional.

Sexo : Mujer ()	Hombre ()	
Escolaridad:		Edad:
Dependencia donde labora:		
Puesto:		Antigüedad:
Función:		

¿Conoce lo qué es la perspectiva de género? Si___ No___
 ¿Por qué? _____

¿Sabía que en la actualidad es obligación de todo funcionario público integrar en sus funciones la perspectiva de género?
 Si___ No___
 ¿Por qué? _____

¿Conoce las leyes para la protección de los derechos de las mujeres?
 Si___ No___ ¿Cuáles? _____

Enliste tres elementos que dificulten un clima laboral óptimo, en su espacio de trabajo:

Desde su punto de vista defina: ¿Qué es el hostigamiento sexual laboral?

¿Cómo piensa que se vincula su actividad profesional con la igualdad de género?

Agradecemos su participación

Programa de Cultura de Igualdad en la Administración Pública del GDF

Instrumento Post Test

Objetivo: conocer su opinión sobre el desarrollo del taller y aprovechar su experiencia para fortalecer el Programa de Cultura Institucional.

Sexo: Mujer () Hombre ()	
Escolaridad:	Edad:
Dependencia donde labora:	
Puesto:	Antigüedad:
Función:	

¿Qué es la perspectiva de género?

¿Sabía que en la actualidad es obligación de todo funcionario público integrar en sus funciones la perspectiva de género?

Si___ No___

¿Por qué? _____

¿Conoce las leyes para la protección de los derechos de las mujeres?

Si___ No___

¿Cuáles? _____

Enliste tres elementos que dificulten un clima laboral óptimo, en su espacio de trabajo:

Desde su punto de vista defina: ¿Qué es el hostigamiento sexual laboral?

¿Cómo piensa que se vincula su actividad profesional con la igualdad de género?

¿Considera que en su institución se motiva en igualdad de condiciones la participación equitativa entre hombres y mujeres?

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal" "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género"

Opino que ha sido muy satisfactorio, satisfactorio, insatisfactorio o muy insatisfactorio, sobre los siguientes aspectos y porqué:

1. Las condiciones materiales para trabajar _____
2. Las técnicas empleadas _____
3. El material de apoyo (carpeta) _____
4. El horario establecido _____
5. La facilitadora: _____

Agradecemos su participación

ANEXOS



GLOSARIO DE TÉRMINOS DE GÉNERO

Acceso y control

Acceso: significa tener la oportunidad de utilizar determinados recursos para satisfacer necesidades e intereses personales y colectivos.

Control: significa la posibilidad de utilizar los recursos y tomar decisiones, de manera permanente, sobre la aplicación de los mismos. Significa tener poder para decidir sobre el uso o el resultado de los mismos.

Acciones afirmativas

Se constituyen en “una estrategia destinada a la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permiten contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Su finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas”.

Ámbito Privado

El ámbito privado constituye el espacio y las acciones que están vinculadas a la familia y lo doméstico, donde las mujeres tienen un papel protagónico que no es valorado en todas sus dimensiones por la sociedad. Este es un nivel primario para la reivindicación de sus derechos.

Pero una noción más amplia sugiere que el espacio privado corresponde con lo económico, y como segunda referencia sumaria lo privado económico remite al mercado. La última idea, plantea que “el corazón del ámbito privado es el mercado, donde se relacionan capitales competidores y capitalistas asalariados, cuyo fin es maximizar la ganancia, que es privada” (Torres, Rivas: 1994: 60)

En el mundo mercantil, para que lo privado funcione con eficacia se requiere del poder del Estado, entendido este, como fundamento de lo público y lo político. Así se puede sostener que lo privado no puede existir sin lo público, y este no podría existir hoy día sin el mercado; o sea que son dos categorías imbricadas en la realidad que muchas veces cuesta precisar sus límites.

El ámbito de la sociedad civil desde donde se desarrolla y analiza el trabajo con perspectiva de género, es también un espacio privado, donde surgen intereses sociales no familiares y como producto de la organización económica tiende a agruparse por afinidades, a crear diversas formas organizativas que conducen a demandar, reivindicar o conflictuar como intereses colectivos. Es una dinámica independiente del Estado y al mismo tiempo está fuera de la producción mercantil.

Conviene agregar que en esta noción, lo contrario a lo colectivo no es lo individual, sino lo que no tiene sentido de comunidad, donde la idea es trascender a lo privado individual y a los intereses sociales privados organizados en intereses colectivos y públicos (Ídem).

Ámbito Público

“Espacio y acciones relacionados con la producción y la política, donde se definen las estructuras económico-sociales de las sociedades y que constituyen el espacio tradicionalmente masculino” (Glosario de género y salud. USAID / Glosario: Generando en perspectiva. IIDH)

La contradicción aparente que provoca este término, está en que los productos económicos y sociales que se derivan de las decisiones tomadas en el espacio público tienen una connotación privada que se expresa en el proceso productivo.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Pero hay que señalar que el sector público no es todo el Estado, sino mas bien aquella parte de la economía que es controlada por este (Tomassini: 1994: 21)

Operativamente, y desde el ángulo político, el espacio público en nuestro medio se entiende como “un amplio marco institucional y jurídico de representación y control político, en el cual las ciudadanas y ciudadanos encuentran la garantía jurídica para hacer efectivos sus derechos y deberes en el llamado Estado de Derecho (Torres: 2001: 27,28).

Por otra parte, y de una forma vivencial, el ámbito público “se refiere a las organizaciones y grupos a través de los cuales una persona participa activamente en la vida social, económica o política de una sociedad” (<http://www.siscom.or.cr/cdp/proyecu/cuadernos/modulo1-2/cuad4/cuad4-3.html>)

Podemos ver con esta última acepción del término, que los límites conceptuales entre el espacio público y privado no son rígidos, ya que en ambas categorías se encuentran dimensiones analíticas que están imbricadas en la realidad; algo así como que el espacio público contiene al privado y viceversa.

Andocentrismo

Según el diccionario Larousse, andros significa hombre, varón. Define andocracia, como una situación social de supremacía del hombre. Andocentrismo quiere decir centrado en el hombre. Una visión andocéntrica indica que parte desde la perspectiva masculina. Ver en glosario *visión andocéntrica*.

Barreras

Obstáculos que los grupos discriminados, como en el caso de las mujeres, encuentran a lo largo de su camino. La mayoría de las barreras son multifactoriales.

Tipos de barreras:

- Castigo al auto imagen.
- A la información, al conocimiento y a las habilidades.
- Al desarrollo de un cuerpo fuerte.
- Al ejercicio de la voluntad propia (violencia verbal, física, psicológica).
- A ocupar espacios de visibilidad e incidencia política.

Brecha de género

La brecha de género se refiere a los diferentes puntos de partida, las diferentes condiciones iniciales que tienen hombres y mujeres para su desarrollo, tanto por la socialización, como por la historia de acumulación masculina del poder, el mantenimiento de la división sexual del trabajo y los patrones socioculturales discriminatorios. La historia de discriminación de que han sido sujetos las mujeres, les coloca en condiciones de desventaja en relación a los varones para el desempeño de diversas tareas en el ámbito público.

Condición

Se refiere a las condiciones en las que se vive, es decir la situación de vida de las personas y apunta específicamente a las llamadas necesidades prácticas (condiciones de pobreza, acceso a servicios, a recursos productivos, a oportunidades de atender su salud, educación).

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



Condición de las mujeres

Este concepto alude al contexto material que define la situación de las mujeres: pobreza, servicios públicos, acceso a la educación, capacitación, carga de trabajo, etc.

Cultura

La cultura es el conjunto de todas las formas, los modelos o los patrones, explícitos o implícitos, a través de los cuales una sociedad regula el comportamiento de las personas que la conforman. Como tal incluye costumbres, prácticas, códigos, normas y reglas de la manera de ser, vestimenta, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias. El principal componente de la cultura es la ideología, la cual es un reflejo de los intereses de la élite, y se reproducen en el tiempo a través de los aparatos ideológicos del Estado (Una ideología es el conjunto de ideas sobre el sistema existente (económico, social, político), y que pretenden su conservación (ideologías conservadoras), su transformación (que puede ser radical, súbita, revolucionaria o paulatina y pacífica –ideologías reformistas–) o la restauración del sistema previamente existente (ideologías reaccionarias).

Cultura de igualdad

Contar con formas modelos o patrones que permitan que sean tratadas de la misma manera las personas de todas las categorías sociales, incluido el género.

Cultura Institucional

“Designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo”. Ésta incluye “el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o ‘forma de ser’ de éstas”.

Discriminación

Por discriminación se entiende “Una limitación injusta a las personas en cuanto a sus libertades y protecciones fundamentales, a la participación social y política y a un sistema de bienestar adecuado a sus necesidades. En este ordenamiento fundamental de la comunidad internacional la no discriminación es la llave de acceso para todas las personas, en condiciones equitativas, a todos los derechos.”³⁹

División sexual del trabajo

El concepto de división sexual del trabajo permite analizar con mayor claridad los roles sociales diferenciados por sexo. Esta división, que se considera una construcción cultural y, por tanto, es susceptible de ser modificada, determina los roles principales que deben desempeñar las personas en la sociedad: las mujeres estarían a cargo de la reproducción social y los hombres de las tareas productivas. Pero esta división establece sobre todo relaciones jerárquicas de poder que someten a la mayoría de las

³⁹ Zepeda, J. (2004) *Qué es la discriminación y cómo combatirla*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



mujeres a la ejecución de tareas sin visibilidad ni reconocimiento social, trasladándose esta matriz cultural al ámbito público en el que las mujeres ocupan los empleos más precarios y peor remunerados..⁴⁰

Empoderamiento

Concepto central de la perspectiva de género. Incluye el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. Su objetivo es reducir o eliminar las relaciones de poder entre los sexos. Es importante destacar que el término poder se utiliza en el sentido de "poder para", —por ejemplo, el reconocimiento de las propias capacidades y habilidades para ejercer influencia, poder y liderazgo en algunas o todas las relaciones sociales, y actuar en función de este reconocimiento— y no en el sentido de poder sobre otras personas.⁴¹

Según Sèller y Mbewe 1991.- Empoderamiento es “Un proceso por medio del cual las mujeres desarrollan la capacidad para organizarse con el fin de incrementar su propia autoconfianza, afirmar su derecho de independencia para hacer elecciones y controlar los recursos que les asistirán en el desafío y eliminación de su subordinación.”

Según Moser 1989.- Empoderamiento es “.... La capacidad de las mujeres de incrementar su propia autoconfianza y fuerza interna. Esto se identifica con el derecho de determinar sus opciones de vida y de influenciar la dirección del cambio, a través de la habilidad para obtener sobre los recursos materiales y no materiales.”

Jonson 1992.- “El empoderamiento de las mujeres implica ganar una voz, tener movilidad y establecer una presencia pública. Aun y cuando las mujeres pueden empoderarse a sí mismas y obtener algún control sobre los diferentes aspectos de su diario vivir, el empoderamiento también sugiere la necesidad de obtener algún control sobre las estructuras de poder o de cambiarlas.”

Young 1993.- Empoderamiento es “Asumir el control sobre sus propias vidas para sentar sus propias agendas, organizarse para ayudarse unas a otras y elevar demandas de apoyo al Estado y de cambio a la sociedad. Con el empoderamiento colectivo de las mujeres, la dirección y los procesos de desarrollo pueden ser transformados para responder a sus necesidades y perspectivas. El empoderamiento colectivo de las mujeres producirá sin dudas, el empoderamiento individual de las mujeres, pero solo a nivel del progreso individual.”

Equidad de Género

Es la plena participación de la mujer, en condiciones de igualdad, en la vida civil, cultural, económica, política y social del país en el que vive, así como la erradicación de todas las formas de discriminación que, por motivos de sexo, enfrente en cualquier ámbito.

Estereotipo de género

Alude al rol tradicional definido por el sexo de las personas a partir de pautas culturales, por ejemplo, las mujeres en el espacio privado asumen las tareas domésticas, son dóciles, sumisas y dependientes, frágiles y buenas cuidadoras. Los varones son los actores de los espacios públicos, desempeñan tareas productivas, generadoras de ingreso, son fuertes, independientes, y deben proteger a sus familias.

Exclusión de género

La exclusión es el proceso mediante el cual los individuos o los grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven (Fundación Europea, 1995)

⁴⁰ Idem

⁴¹ Safa Barraza, Alejandra. Safa Barraza, Ma. Cristina, y otras. Op. Cit

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Los obstáculos que encuentran determinadas personas para participar plenamente en la vida social, viéndose privadas de una o varias opciones consideradas fundamentales para el desarrollo humano. La exclusión y la sujeción, según sean más o menos represivas, están íntimamente vinculadas con el tipo de pacto patriarcal que subyace al contrato social. El pacto patriarcal está vinculado a una definición de lo femenino, teniendo en cuenta que lo femenino tiene siempre un rango inferior a la naturaleza masculina.

Género

Principio de organización social que se refiere a los roles e identidades sociales de mujeres y hombres, culturalmente construidos, que varían según el contexto histórico y que pueden estar sujetos a cambio. Por género se entiende al conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual.

Se trata de construcciones culturales que la sociedad y las instituciones imponen a los hombres y a las mujeres, diferenciadas por un hecho biológico. Género no se refiere simplemente a mujeres u hombres, sino a la relación entre ellos, y a la forma en la que ésta se establece socialmente ⁴²

Identidad de género

“Las características humanas consideradas “femeninas” y “masculinas” son adquiridas por las personas mediante un complejo proceso individual y social, en el que, entre otros, se les asignan distintos roles, espacios y atributos, a partir del sexo. De esta manera, desde que la persona nace, se le inculca una determinada forma de ser y se fijan expectativas respecto a su comportamiento, a partir de su sexo. Tradicionalmente, las labores domésticas, el espacio de la casa, el cuidado de la familia han sido asignados a las mujeres; quienes introyectan actitudes serviles, dóciles, sensibles, y se les prohíbe asumir actitudes masculinas de competencia, desafío o descuido físico. Mientras que el trabajo remunerado y la política han sido actividades socialmente asignadas a los hombres.”⁴³, y se espera de ellos que sean fuertes, proveedores, compiten por el poder, toman decisiones, no expresan sus sentimientos ni su parte femenina.

Igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades o acceso se refiere a que todas las personas deben tener igualdad legal e igualdad en el trato, ... una política de igualdad de oportunidades debe contemplar también las diferentes condiciones iniciales que tienen hombres y mujeres, tanto por la socialización, como por la historia de acumulación masculina del poder, el mantenimiento de la división sexual del trabajo y los patrones socioculturales discriminatorios. “En el marco de los derechos de las mujeres, hablar de igualdad no significa identidad con los hombres; significa tener las mismas oportunidades, ser reconocidas y tratadas como iguales.”⁴⁴

Intereses estratégico de género

Los Intereses Estratégicos de Género (IEGs) son identificados por las mujeres a partir de su posición de subordinación social. Estos intereses plantean un reto a la división sexual del trabajo, el poder y el control, así como a los roles y normas definidas según parámetros tradicionales. Los IEGs varían según los contextos particulares y pueden incluir temas tales como derechos legales, violencia doméstica, igualdad salarial y el control de las mujeres sobre sus cuerpos.

⁴² Safa Barraza, Alejandra. Safa Barraza, Ma. Cristina, y otras. Op. Cit.

⁴³ Villanueva Flores, Rocío. El derecho a la participación política de las mujeres ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Apuntes sobre la Igualdad. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José Costa Rica. 2007

⁴⁴ Introducción a los Derechos Humanos y la Perspectiva de Género IDH – Módulo I; Marco Conceptual, 2005.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



Necesidades estratégicas

Son aquellas descritas por las mujeres como las causantes de su situación de subordinación en la sociedad y cuyo cumplimiento se verá acompañado a largo plazo por el “empoderamiento” de las mujeres. Representan lo que las mujeres o los hombres requieren para poder mejorar su posición o status en la sociedad y uno frente al otro.⁴⁵

Necesidades prácticas

Se refieren a las necesidades inmediatas de las mujeres y los hombres: comida, vestido, educación, etc. en un contexto dado. La satisfacción de estas necesidades no cuestiona la división sexual del trabajo o el papel subordinado de las mujeres en la sociedad.⁴⁶

Opresión

La opresión es el ejercicio de autoridad o de poder en una tarea, los tratos crueles, o de manera injusta. La opresión de las mujeres es la más profundamente afianzada de todas las opresiones. Es vista como biológica, psicológica y antigua. Esta percepción influye en la manera en que entendemos y desafiamos la opresión.

Papel estereotipado de hombres y mujeres

Da cuenta de los elementos que conforman la identidad de género, es decir, las prohibiciones, mandatos, valoraciones que se asignan a hombres y mujeres, de manera rígida, inamovible, y su actuación por parte de cada uno/a.

Perspectiva de género

Configuración teórico – metodológica que brinda una forma de ver o interpretar la realidad así como para intervenir o actuar en ella a partir de considerar la relación entre hombres y mujeres. El enfoque o contenido conceptual que le damos al género permite analizar fenómenos diversos de la realidad, evaluar las políticas públicas, la legislación y el ejercicio de derechos, diseñar estrategias y evaluar acciones.

Poder

“Relaciones que circulan y crean diferencias en distintos ámbitos entre los seres humanos de acuerdo a diversas circunstancias o a la apropiación de saberes, capacidades, experiencias, recursos, relaciones y circunstancias, adquiridos de forma legítima o no.”⁴⁷

Gramsci (1971) y Foucault (1980) entienden el poder como una relación social. Gramsci enfatiza la importancia de los mecanismos de participación en las instituciones y en la sociedad en busca de un sistema igualitario. Foucault plantea que el poder opera en todos los niveles de la sociedad, desde los interpersonales e íntimos hasta los más altos escalones del Estado, lo que constituye una compleja red de relaciones inherente a todas las relaciones económicas, políticas, sociales y personales.

Posición

⁴⁵ Safa Barraza, Alejandra. Safa Barraza, Ma. Cristina, y otras. Op. Cit.

⁴⁶ Safa Barraza, Alejandra. Safa Barraza, Ma. Cristina, y otras. Op. Cit.

⁴⁷ “Participación efectiva de las mujeres rurales en el ámbito local. Estudio comparado Oaxaca – Veracruz. Centro de Estudios Sociales y Culturales Antonio Montesinos, A.C. CONACYT, Instituto Nacional de las Mujeres. 2007. México DF Primera Edición.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



Remite a la ubicación y al reconocimiento social, el estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres (inclusión en los espacios de toma de decisiones, a nivel comunitario, iguales salarios por igual trabajo, impedimentos para acceder a la educación y a la capacitación, por ejemplo).

Posición de las mujeres

Hace referencia a las características socio-económicas que configuran los niveles materiales de vida determinando el grado de discriminación de las mujeres así como el estatus social en relación a los hombres. Trabajar sobre la posición de las mujeres significa introducir cambios en las estructuras y factores que determinan esa desventaja y la desigualdad de oportunidades dentro de la sociedad.

Reglas neutrales

Reglas neutrales “... no consideran factores diferenciadores, que pueden producir desigualdades para unas personas frente a otras.”⁴⁸ Obviar las inequidades de género aumenta la brecha de género.

Roles de género

Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él.

El rol de género es la actuación del rol como hombre o como mujer.

Los **roles reproductivos** abarcan la maternidad/responsabilidades de la crianza y los roles domésticos desempeñados generalmente por mujeres, de quienes se espera que reproduzcan y sustenten la mano de obra. Aunque, en la práctica, estos roles constituyan un trabajo, se los diferencia de los que se denominan ‘productivos’ porque llevarlos a cabo no se considera un ‘trabajo’. Por esa razón, esta categoría laboral no recibe paga alguna. Dichas tareas no se ven reflejadas en el PBI ni en el PNB de ningún país.

Los **roles productivos** comprenden el trabajo que realizan tanto mujeres como hombres y que generan un ingreso (al contado o de cualquier otro tipo) y poseen un valor de cambio.

Los **roles comunitarios** son aquellos que desempeñan principalmente las mujeres en la comunidad, como extensión de su rol reproductivo, para mantener los escasos recursos de consumo colectivo, como el agua, la salud y la educación. (Por supuesto, existen otros miembros en una comunidad que llevan a cabo este tipo de tareas como los ancianos, los enfermos, las personas con discapacidad, los subempleados y desocupados.)

Sexo

Sexo es el conjunto de características biológicas que nos definen como mujeres u hombres. Esa distinción está dada por la diferencia de órganos sexuales masculinos o femeninos.

Sistema de género

⁴⁸ Villanueva Flores, Rocío. Op. Cit.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



Se entiende como el “conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales de lo masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres”. Este término también se puede homologar con el de “contrato social de género”, el cual alude a un conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, y se les atribuyen a unas y otras distintos trabajos y distinto valor, responsabilidades y obligaciones. Lo anterior se sustenta en tres niveles: a) la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), b) las instituciones (sistemas de protección de la familia, la educación y el empleo, etc.), y c) los procesos de socialización (aquí destaca la familia).

Subordinación

Este es un problema a nivel mundial que data de hace muchos siglos y que responde a una organización social patriarcal, históricamente determinada bajo formas de poder-subordinación, con excluidas y excluidos. Las mujeres forman parte de la sociedad, pero los organismos e instituciones tales como la familia, la iglesia, la escuela y los medios de comunicación, han reforzado constantemente la discriminación hacia las mujeres.

La subordinación y la discriminación se expresan de diferentes formas. En muchos casos se limitan a las mujeres las posibilidades de desarrollo personal o profesional por la condición de hijas, madres, esposas o concubinas. Hay algunas mujeres que se han enfrentado a la subordinación y discriminación, de allí la importancia de la organización de las mujeres para el condicionamiento y defensa de sus derechos. La visión de género hace visible y permite conocer las inequidades en las que viven la gran mayoría de las mujeres en el mundo.

Transversalización de género

La transversalidad de género (conocido en inglés como *mainstreaming*) significa que se debe prestar atención constante a la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas, las estrategias y las intervenciones de desarrollo. La transversalidad de género no significa únicamente el asegurar que las mujeres participen en un programa de desarrollo previamente establecido. También pretende asegurar que tanto las mujeres como los hombres participen en la definición de objetivos y en la planificación de manera que el desarrollo cumpla con las prioridades y las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres. Por lo tanto, contemplar la igualdad en relación con los análisis, las políticas, los procesos de planeamiento y las prácticas institucionales que establecen las condiciones globales para el desarrollo.

La transversalidad de género requiere que se haga un análisis del impacto que puedan tener las intervenciones de desarrollo en las mujeres y los hombres en todas las áreas del desarrollo social. Dicho análisis se debe realizar antes de que se tomen decisiones importantes en relación con las metas, estrategias y distribución de recursos.

Violencia de género

Es toda acción u omisión que basada en el género y derivada del uso y abuso del poder, tiene por objeto causar un daño o sufrimiento físico, psicológico, emocional, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en los espacios públicos (como tu colonia, el metro, un parque, etcétera) como privados (tu casa, tu escuela y tu trabajo).

De acuerdo con los medios que utilizan las personas que nos agreden y los daños que nos producen, los tipos de violencia son:

- **Violencia Física**

Son todas las acciones u omisiones intencionales que causan un daño a nuestra integridad física. En ésta, están incluidos los golpes de cualquier tipo (a veces a los senos, al vientre y a los genitales), las heridas, las mutilaciones, las cachetadas, los pellizcos, las mordidas, los jalones de cabello, los aventones, etcétera.

- **Violencia Psicoemocional**

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Son todas las acciones u omisiones dirigidas a desvalorarnos, intimidarnos o controlar nuestras acciones, comportamientos y decisiones. Consiste en una serie de prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, insultos, amenazas, celotipia, desdén, indiferencia, descuido reiterado, chantaje, humillaciones, comparaciones destructivas, abandono o actitudes devaluatorias, o cualquier otra, que provoque alguna alteración a nuestra autoestima y estabilidad psicoemocional. Este tipo de violencia puede ser muy peligrosa debido a que, en muchos de los casos, el daño que sufrimos no se percibe a simple vista.

• **Violencia Sexual**

Son todas las acciones u omisiones que amenazan, ponen en riesgo o lesionan nuestra libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual, por ejemplo, las miradas o palabras lascivas, el hostigamiento, las prácticas sexuales no voluntarias, el acoso, la violación, la explotación sexual comercial, la trata de personas para la explotación sexual o el uso denigrante de nuestra imagen.

Eres víctima de violencia sexual cuando: te obligan a tener relaciones sexuales, tocan tu cuerpo sin tu consentimiento y tu agresor te obliga a tocarlo o verlo tocándose a sí mismo.

En este tipo de violencia, en muchas ocasiones están contenidas la violencia física (por medio del sometimiento corporal) y la psicoemocional (el uso de palabras hirientes, devaluatorias, humillantes u ofensivas), por el tipo de daños que produce.

• **Violencia Económica**

Son todas aquellas acciones u omisiones que afectan tu economía, a través de limitar o controlar tus ingresos o de proporcionarte un salario menor al que recibe un hombre por realizar el mismo trabajo; cuando se te explota laboralmente; cuando se te niega alguna promoción en tu trabajo por ser mujer y cuando tu contratación o permanencia en el trabajo es condicionada a que te realices un examen de embarazo.

• **Violencia Patrimonial**

Son todas acciones u omisiones que ocasionan daños o menoscabos en tus bienes muebles o inmuebles y/o en tu patrimonio. Esta violencia puede consistir en la sustracción, destrucción, desaparición, ocultamiento o retención de tus objetos, documentos personales, bienes, valores o recursos económicos. Este tipo de violencia se puede ejercer por medio del robo, el despojo, el abuso de confianza y el fraude.

• **Violencia contra los Derechos Reproductivos**

Son todas acciones u omisiones que limitan o vulneran tu derecho a decidir libre y voluntariamente sobre tu función reproductiva, en relación con el número y espaciamiento de las hijas e hijos que desees o no tener; acceso a métodos anticonceptivos de tu elección; acceso a una maternidad elegida y segura; acceso a servicios de atención prenatal y obstétricos de emergencia; así como el acceso a los servicios de aborto seguro que establece la Ley para la Interrupción Legal del Embarazo.

En este caso, puedes sufrir varios daños que afecten directamente tu proyecto de vida, pues son otros quienes pretenden apropiarse de tu cuerpo y tus decisiones.

• **Violencia Femicida**

Son todas las acciones u omisiones que constituyen la violencia extrema contra nosotras, producto de la violación de nuestros derechos humanos, y que puede culminar, en el homicidio u otras formas de muerte violenta. Dentro de ésta, están contenidas, en muchos de los casos, la violencia psicoemocional, física y sexual.

Por último, respecto de los tipos de violencia, es necesario destacar que, es difícil encontrar que éstos se presenten de forma aislada, salvo en el caso de la violencia psicoemocional. En la mayoría de las ocasiones el ejercicio de la violencia va en aumento y, ello, ocasiona que un tipo de violencia necesariamente conlleve el inicio y desarrollo de otro. Por ejemplo, en la relación de pareja, primero se podría presentar la violencia a través de los silencios castigadores, después con palabras humillantes; posteriormente, con aventones, cachetadas y patadas y, otras conductas como, obligarte a tener relaciones, ocasionarte lesiones que pongan en peligro tu vida y/o hasta la muerte.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Visión androcéntrica

Supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición.⁴⁹

⁴⁹ Safa Barraza Alejandra, Safa Barraza Ma. Cristina. Op. Cit.

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal” “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”

Bibliografía y Lecturas Complementarias

1. OIT y PNUD Trabajo y Familia; Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social
2. Espinosa Torres Patricia; Conciliación Vida – Trabajo Compromiso de la Política Laboral en México. New York, 2 – 13 March 2009
3. Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, Instituto Nacional de las Mujeres, México 2009
4. Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2002
5. La Equidad de Género en la Administración Pública, Capacitación para el Personal del Gobierno del Distrito Federal, 2007
6. Separata “ley y reglamento de prevención y sanción de hostigamiento sexual”, ministerio de salud, oficina general de gestión de recursos humanos, oficina ejecutiva de desarrollo de recursos humanos, Lima Perú, 2007
7. Las mexicanas y el trabajo, el Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto Nacional de las Mujeres, México 2004
8. La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Manual de Asistencia Técnica en Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Serie: Derechos y Ciudadanía de las Mujeres/legislación. DGM-MIMDES, Lima – Perú Ministra
9. Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública, INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, México, 2002
10. Alfaro, María Cecilia, Serie hacia la equidad, Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad, 1ra edición, San José, 1999, 38p.
11. De la Cruz Carmen, Guía Metodológica para Incorporar la Perspectiva de Género en Proyectos y Programas de Desarrollo, EMAKUNDE-instituto Vasco de la Mujer- Secretaría General de Acción Exterior/ Dirección de Cooperación al Desarrollo, España, 1998, 123 p.
12. Comisión Europea, Guía para la preparación del plan operativo global POG, Cooperación de la Comunidad Europea con América Latina, 2002, 94 p.
13. Gómez, Galán Manuel, et al., Orientaciones para la aplicación del enfoque del marco lógico: Errores frecuentes y sugerencias para evitarlos, Centro de Investigación y Cooperación para el desarrollo (CIDEAL), Madrid, 2003, 63 p.
14. Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, Programa Nacional para las Naciones Unidas, ABC de Género en la Administración Pública, 2da edición, noviembre 2007, Alfaro, María Cecilia, Serie hacia la equidad, Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad, 1ra edición, San José, 1999, 38p.
15. De la Cruz Carmen, Guía Metodológica para Incorporar la Perspectiva de Género en Proyectos y Programas de Desarrollo, EMAKUNDE-instituto Vasco de la Mujer- Secretaría General de Acción Exterior/ Dirección de Cooperación al Desarrollo, España, 1998, 123 p.
16. Comisión Europea, Guía para la preparación del plan operativo global POG, Cooperación de la Comunidad Europea con América Latina, 2002, 94 p.

17. Gómez, Galán Manuel, et al., Orientaciones para la aplicación del enfoque del marco lógico: Errores frecuentes y sugerencias para evitarlos, Centro de Investigación y Cooperación para el desarrollo (CIDEAL), Madrid, 2003, 63 p.
18. Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, Programa Nacional para las Naciones Unidas, ABC de Género en la Administración Pública, 2da edición, noviembre 2007, México, 36 p.
19. Martínez Corona Beatriz, Género, empoderamiento y sustentabilidad, Una experiencia de microempresa artesanal de mujeres indígenas, Serie PEMSA 2, GIMTRAP, México, 2000.
20. Programa para las Naciones Unidas para el Desarrollo, Guía Transversalización de Género en Proyectos de Desarrollo, PNUD, México, 2006, 62 p.
21. Rodríguez, Giselle, et al., Serie Hacia la Equidad, Tomándole el pulso al género: sistemas de monitoreo y evaluación sensibles a género, Hivos Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano 1a. ed., San José, 1999, 50 p.