



INFORME FINAL DE CAPACITACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS

META A-11

**PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA Y DESARROLLO DE LAS
CAPACIDADES DE LAS MUJERES EN ESPACIO DE DECISIÓN DE
Y DESDE EL GENERO.**



INTRODUCCIÓN

El Instituto de la Mujer Duranguense, en el marco de sus acciones prioritarias, contempla el diseño y puesta en marcha de una Programa Permanente de Formación Continua y Desarrollo de Capacidades para mujeres en espacios de decisión. Este programa ha permitido fortalecer el uso de la perspectiva de equidad de género (PEG) en mujeres que desarrollan sus habilidades en distintos espacios del quehacer público estatal, a través de acciones de planeación, diseño de programas y proyectos, gestión, cabildeo, sensibilización, operación en campo de actividades, entre otras actividades que desempeñan las participantes en sus diferentes ámbitos de acción.

El argumento central para el desarrollo de este programa de formación fue el hecho de que las instituciones no están exentas al género, es decir, las y los funcionarios públicos no cuentan con elementos suficientes para orientar sus acciones desde un enfoque de equidad que permita diferenciar las necesidades que tienen mujeres y hombres para acceder al bienestar y el reconocimiento. Esto trae como consecuencia la reproducción de las desigualdades por parte de las mismas Instituciones.

Aunado a lo anterior, prevalece una situación poco favorable para las mujeres al interior de las estructuras institucionales, debido a fenómenos como la segregación laboral de carácter vertical, lo cual vuelve más difícil que las mujeres accedan a puestos con mayor responsabilidad y acceso a la toma de decisiones,



así también, en algunos casos esto se debe a problemas severos como la discriminación de las mujeres, problema muy frecuente en el caso de las remuneraciones salariales.

La conciencia sobre esta problemática implicó el diseño de una estrategia para fortalecer a las mujeres ya insertas en espacios de decisión y participación política, la cual busca generar como resultado un mejor posicionamiento de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de las mujeres en las políticas de los gobiernos estatal y municipal.

A lo largo de este documento se abordarán los elementos centrales del Programa como su diseño, componentes, actividades y resultados logrados, sistematizando así una experiencia que puede servir para el desarrollo de procesos de formación y capacitación futuros.

DISEÑO DEL PROGRAMA

Las actividades fueron desarrolladas en los Municipios de Durango, Lerdo y Gómez Palacio del Estado de Durango, implicaron poblaciones objetivas distintas, en el caso de del fortalecimiento de liderazgos y habilidades para la negociación, se trabajó en mayor medida con Directoras de Instancias Municipales de la Mujer del Estado, así como Funcionarias Públicas de la Administración Estatal. El taller de oratoria se orientó a actrices de la sociedad civil especialmente de la academia. Finalmente el la sensibilización sobre una nueva cultura de igualdad se llevó a cabo en la Región Laguna de Durango (Municipios de Gómez Palacio y Lerdo) y estuvo orientado a servidoras públicas y ediles de los respectivos Gobiernos Locales, así como a actrices claves de la sociedad civil.



OBJETIVOS

Como parte de una estrategia de formación integral se desarrollaron talleres de capacitación para la formación y desarrollo de liderazgos femeninos, fortalecimiento de habilidades de negociación, de oratoria, finalmente sobre el Ser mujeres en una cultura de igualdad sustantiva. En este sentido el programa de capacitación contó con cinco talleres con objetivos específicos diferenciados para lograr una mayor integralidad en la formación.

Taller	Objetivos
Formación y desarrollo de liderazgos femeninos	Fortalecer la proyección e influencia de las mujeres que ocupan cargos de decisión a partir de la capacitación en herramientas metodológicas.
Negociación de y desde la perspectiva de género	Reconocer la emergencia del conflicto y las modalidades de respuesta por parte de expresiones y opiniones de la experiencia personal. Reconocer las implicaciones de la cultura de género en situaciones de negociación, mediante la reflexión crítica de la experiencia personal. Comprender la técnica de negociación situacional mediante su aplicación en ejercicios prácticos. Reflexionar la importancia de planear técnicamente la negociación incorporando la perspectiva de género, a partir de la representación de una situación de negociación.
Taller de oratoria	Fomentar el arte de la oratoria como herramienta indispensable en la formación integral de la mujer. Crear un espacio idóneo para motivar a las mujeres a la libre



	<p>manifestación de las opiniones e ideas. Fomentar la participación política de la mujer en Durango a través de la construcción de foros adecuados para la discusión, el dialogo y la controversia. Hacer de la equidad de género el tema central para su reflexión y análisis.</p>
<p>“Soy Mujer en una Nueva Cultura de Igualdad Sustantiva” Municipio de Lerdo, Dgo.</p>	<p>Promover la formación de cada una de las asistentes para reevaluar la presencia e influencia de la mujer en el mundo actual fortaleciendo sus derechos y generando sus compromisos como portadora de valores humanos y culturales insustituibles donde se favorezca la igualdad sustantiva.</p>
<p>“Soy Mujer en una Nueva Cultura de Igualdad Sustantiva” Municipio de Gómez Palacio, Dgo.</p>	<p>Generar un espacio de formación continúa para las mujeres en espacio de definición política y publica. Fomentar la importancia de la formación para actualizar a las mujeres en los temas de interés con respecto a toma de decisiones.</p> <p>Difundir el conocimiento de la agenda de mujer como una oportunidad de empoderamiento de la misma en la participación política y toma de decisiones. Fortalecer los conocimientos y las habilidades de liderazgo que posee la mujer para el desempeño en las actividades que realiza.</p>

En este sentido se contó con acciones de capacitación que contaron con una duración total de 92 horas.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Uno de los ejes integradores del programa fue la correspondencia entre los mecanismos para la gestión de los talleres con las colaboradoras sustantivas contempladas, para esto se implementó un mecanismo/formato de ficha técnica para encuadre de los requerimientos de cada taller de acuerdo a los objetivos del



programa, de esta manera se establecieron los pormenores en relación a los objetivos de cada taller, población objetivo y cuestiones logísticas.

Una vez realizado este paso, se procedió a concertar la configuración de los planes de trabajo de las facilitadoras del taller para hacer un seguimiento de la metodología aplicada para los procesos de enseñanza actividades. En general esta fue expositiva a partir de la proyección de presentaciones, contando con una fuerte presencia de reflexiones a partir de la experiencia de las asistentes, así como de técnicas didácticas específicas para facilitar el aprendizaje. En seguida sistematizamos las principales contenidos por componente del programa de formación.

Taller	Contenidos temáticos
Formación y desarrollo de liderazgos femeninos	Características, sociales y culturales de la sociedad actual. Necesidad de liderazgos. Posición de las mujeres en espacios de decisión. Empoderamiento. Liderazgo y persona. Comunicación. Liderazgo. Desarrollo integral. Rol del líder en el equipo de trabajo. Dinámicas de equipos.
Negociación de y desde la perspectiva de género	¿Qué es el conflicto? Actitudes ante el conflicto. La negociación una modalidad para afrontar el conflicto. Estilos y estrategias de negociación. Requisitos personales para la negociación. Atribuciones de género en la vida cotidiana. Los costos de los aprendizajes de género en las negociaciones ¿Qué es negociar desde una perspectiva de género? Afrontando obstáculos de género en la negociación. La negociación situacional. Preparación estratégica. Las personas y la negociación. “Ensayo de una propuesta de negociación”
Taller de oratoria	Estructuración de ideas a partir de un mapa mental. Estructura del discurso. Redacción de



	<p>discurso. Rasgos a evaluar en el discurso y la oradora. Exposición y evaluación de las participantes. Recursos para mejorar la dicción y la modulación de la voz. Elaboración y exposición de discursos.</p>
<p>“Soy Mujer en una Nueva Cultura de Igualdad Sustantiva” Municipio de Lerdo, Dgo.</p>	<p>¿Qué es el género? El género en perspectiva. Género y feminismo. Conceptos básicos y diagrama de sexo-género. La Perspectiva de género en las políticas públicas. Transversalidad del género. Marco Institucional y normativo de la transversalidad en el Estado Mexicano. ¿Qué son los derechos humanos? Carta Internacional de los Derechos de las mujeres. Responsabilidad del Estado en materia de derechos humanos. La conquista de los derechos de las mujeres. Movimiento de Independencia. Movimiento de Reforma. Porfiriato. Mov. Revolucionario y Postrevolucionario. Mov. A favor del sufragio en México. México Moderno. México Contemporáneo. ¿Qué es la violencia contra las mujeres? Violencia contra las mujeres y violencia de género: ¿hablamos de lo mismo? La violencia contra las mujeres en la agenda pública. Legislación nacional e internacional en materia de violencia.</p>
<p>“Soy Mujer en una Nueva Cultura de Igualdad Sustantiva” Municipio de Gómez Palacio, Dgo.</p>	<p>¿Qué es el género? El género en perspectiva. Género y feminismo. Conceptos básicos y diagrama de sexo-género. La Perspectiva de género en las políticas públicas. Transversalidad del género. Marco Institucional y normativo de la transversalidad en el Estado Mexicano. ¿Qué son los derechos humanos? Carta Internacional de los Derechos de las mujeres. Responsabilidad del Estado en materia de derechos humanos. La conquista de los derechos de las mujeres. Movimiento de Independencia. Movimiento de Reforma. Porfiriato. Mov. Revolucionario y Postrevolucionario. Mov. A favor del sufragio en México. México Moderno. México Contemporáneo. ¿Qué es la violencia contra las mujeres? Violencia contra las mujeres y violencia de género: ¿hablamos de lo mismo? La violencia contra las mujeres en la agenda pública. Legislación nacional e internacional en materia de violencia.</p>

Análisis de la relevancia de las acciones.

La retroalimentación de la experiencia con las facilitadoras del taller, permitió desarrollar una reflexión sobre el programa a la luz de algunos conceptos relacionados con el proceso de gestión.

En relación a la relevancia de las actividades, se concluyó que esta radicaba en la respuesta que presentaban las acciones hacia los ordenamientos internacionales como la Convención de Belem Do Para, o la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), los cuales exigen a los Estados parte hacer del conocimiento de las y los



ciudadanos la valoración y reconocimiento de sus derechos humano, así como su concordancia en los tres órdenes de gobierno, y que estos valores y derechos se refleje en la planeación municipal en concordancia con los planes de desarrollo.

Se logro satisfacer las expectativas de las asistentes a los talleres, esto fue expresado por ellas mismas en espacios de retroalimentación al final de cada taller. Por otra parte, las participantes expresaron haber sentido una extraña sensación de intriga que le impulsaba a profundizar en un tema muy cercano a sus problemáticas personales y profesionales.

Como evidencia de la relevancia del fortalecimiento de liderazgos las participantes fueron capaces de describir características de las mujeres que han influido en ellas, se les solicitó que identificaran la forma en que había influido y los compartieran con el grupo. La actividad fue altamente emotiva. Lo que propicio que la parte expositiva fuera más fluida y tuviera sentido hablar de la necesidad de liderazgos transformadores que orienten sus capacidades para trabajar por el mundo que se anhela.

Resultados de la aplicación del programa

Los resultados de la experiencia han sido exitosos, sin embargo, la importancia de evaluar una experiencia como esta radica en la identificación de áreas de oportunidad, lo cual se logró a partir de dar un seguimiento y sistematizar aquellos elementos negativos que entorpecieron el proceso, consideramos que este análisis debe ser central en toda propuesta programática para el fortalecimiento de la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género. En este tenor es que conviene empezar por aquellos elementos problemáticos para el desarrollo de las actividades.

Cabe señalar que este análisis se puede llevar a cabo a partir de la aplicación de un formato de informe final homologado para los cinco talleres llevados a cabo,



este instrumento contaba con variables relativas a la eficacia, la eficiencia, los riesgos de las actividades, así como sobre los resultados en sus dimensiones negativas y positivas.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Uno de los principales problemas para la realización de las actividades fue la impuntualidad por parte de las asistentes, esto se observó en todos los talleres de capacitación, generalmente se traduce en una reducción de la seriedad del taller de capacitación y fue más frecuente al momento de desarrollar las últimas sesiones de trabajo.

Por otro lado, la propia agenda de trabajo de las participantes se tradujo en dificultad para asistir la totalidad de las sesiones, especialmente para los ediles quienes tienen generalmente muchas actividades de gestión y eventos públicos. Es así que al no poder asistir enviaron a sus asistentes o mandos medios, lo cual hizo indispensable especificar, para el caso de los talleres realizados al final de la experiencia, la necesidad de que asistiesen las mujeres identificadas como población objetivo.

En el caso del taller de oratoria, un problema muy sentido fue ausencia de equipo de sonorización para el desarrollo de los ejercicios, sin embargo, esto se resolvió gracias al profesionalismo de las facilitadoras mediante la aplicación de dinámicas de modulación de la voz. Otros problemas para este caso específico fue la ausencia de atril para los ensayos grupales así como la dificultad para contar con un enlace por parte del IMD para la coordinación de las actividades.

Esto último representa uno de los grandes aprendizajes de la experiencia: la importancia de una persona responsable de la realización de la actividad, ya que estas tareas no pueden estar a cargo de las facilitadoras de los talleres.



Finalmente una de las dificultades fue el trabajo con grupos numerosos, si bien son recreativos y amplios al compartir información e ideas, es más efectivo trabajar con grupos reducidos y afines en su tema, por ejemplo, trabajar con el tema de las personas que abordan lo social, las que abordan los servicios públicos, las que integran el cabildo, etc., es decir, hacer una configuración del grupo de acuerdo al ámbito de acciones sectorial (Salud, Educación, Cultura, Desarrollo Social, Asistencia, etc.), esto permitirá una calendarización de las sesiones más sensible a la agenda de las participantes, y a su vez, permitirá hacer más eficiente el tiempo de las sesiones dada la posibilidad de llevar a cabo una facilitación más personalizada por parte de las encargadas del taller.

RESULTADOS

Uno de los mayores resultados fue la promoción de una mayor apertura para incorporar la visión y perspectiva de género entre las participantes, lo cual se mostró en su disposición para asistir y dar continuidad a los procesos de formación continua para empoderamiento de las mujeres.

La intención de formar y fortalecer redes de mujeres que promuevan una cultura de la igualdad, esto a partir de procesos de formación de capacidades en enfoque de género y la dotación de herramientas que les permitan saber y conocer como desde sus espacios pueden generar incidencia con PEG.

En relación al fortalecimiento de liderazgos, uno de los resultados más importantes fue el desarrollo de un ejercicio participativo de la realidad social que enfrentan las mujeres, esto permitió la identificación de problemáticas comunes y el fortalecimiento de los vínculos entre las participantes, ya que pese a su distancia geográfica, los problemas y las acciones para el adelanto de las mujeres son algo compartido que puede traducirse en el posicionamiento de una agenda regional que permita incidir en las políticas estatales con el apoyo sustantivo del Instituto de la Mujer Duranguense.



En la siguiente página se observan algunas de estas consideraciones en relación a un mundo deseado que permita la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Aprendizajes

Uno de los elementos centrales del instrumento de sistematización de los talleres refiere explícitamente a los aprendizajes desarrollados de la experiencia del programa, a continuación sistematizamos los aprendizajes más importantes de cada componente.

Taller	Aprendizaje
Formación y desarrollo de liderazgos femeninos	Las participantes fueron capaces de describir características de las mujeres que han influido en ellas, se les solicitó que identificaran la forma en que había influido y los compartieran con el grupo. La actividad fue altamente emotiva. Esto que propicio que la parte expositiva fuera más fluida y tuviera sentido hablar de la necesidad de liderazgos transformadores que orienten sus capacidades para trabajar por el mundo que se anhela.
Negociación de y desde la perspectiva de género	En la actualidad el liderazgo femenino y la toma de decisiones de la mujer lleva una serie de cualidades necesarias de reconocer y valorar., de esta manera se impone la necesidad de la nueva cultura de igualdad que se construye desde la experiencia de mujeres que han recorrido su propio camino y pueden abrir brecha a más mujeres para generar un nuevo destino a las generaciones venideras
Taller de oratoria	La oratoria como lección del proyecto



	<p>otorga una experiencia que permite abrir horizontes en los cuales la seguridad es uno de los principales efectos positivos, además de la creación de liderazgo y lectura continua para poder forjar criterios. Es conveniente seguir en un tomo siguiente el taller para poder tener un nivel más avanzado.</p>
<p>“Soy Mujer en una Nueva Cultura de Igualdad Sustantiva” Municipio de Lerdo, Dgo.</p>	<p>Sería muy adecuado que al momento de diseñar talleres de capacitación, se contemple el diseño de éste de acuerdo a las características de los puestos que desempeñan las mujeres que laboran en la administración pública, ya que aunque muchas de las veces ellas quisieran tener el tiempo para permanecer en la actividad, mucha de las veces las necesidades del puesto las rebasa y las prioridades van de acuerdo al momento, o sus obligaciones familiares les impide continuar documentándose.</p>
<p>“Soy Mujer en una Nueva Cultura de Igualdad Sustantiva” Municipio de Gómez Palacio, Dgo.</p>	<p>De la misma manera se observo en cada una de las participantes y de la misma manera se manifestó por cada una de ellas que los objetivos propuestos al inicio lograron cumplirse, ya que se llevan un mayor crecimiento personal, lo cual las impulsa a compartir los beneficios y aprendizajes con la población que las rodea; para que cada una de las mujeres busquen este crecimiento y esta igualdad de género, por la cual se están realizando varias actividades.</p>