



GOBIERNO FEDERAL



GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO



enGRANDE



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y es de acceso abierto. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

GUÍA METODOLÓGICA

Para la reproducción del seminario:

“Hacia la Consolidación de la Perspectiva de Género en la Administración Pública del Estado de México”.

Para la implementación de un Programa de Cultura Institucional (PCI), con Perspectiva de Género (PEG) en la Administración Pública Estatal, tomando como referencia la NMX-R-025-SCFI-2009 Que establece los requisitos para igualdad entre hombres y mujeres en el contexto laboral



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

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN; COMO UTILIZAR LA GUÍA METODOLÓGICA.....4

OBJETIVOS DE LA GUÍA METODOLÓGICA.....4

COMO UTILIZAR LA GUÍA.....4

RECOMENDACIONES PARA UTILIZAR LA GUÍA.....5

MARCO TEORICO NORMATIVO PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA Y LA REPRODUCCIÓN DE LOS TALLERES.....6

PRESENTACIÓN.....6

OBJETIVOS DEL PROGRAMA.....6

POBLACIÓN META.....7

PROPÓSITO.....7

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....7

DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....8

JUSTIFICACIÓN.....9

INTRODUCCIÓN.....10

PREMISAS EN TORNO A LA CULTURA INSTITUCIONAL CON PEG.....13

CONTENIDO.....13

MODULO 1 La transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública estatal (APE).....14





Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transparencia de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y open a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines de lucro o en establecimientos de programas.

MODULO II Herramientas de gestión para emprender, desarrollar y mantener un programa de cultura en la administración pública de México (PC APEM) desde una perspectiva de género.....14

MODULO III Ejes rectores del programa de cultura en la administración pública del Estado de México (PC APEM).....15

RECOMENDACIONES PEDAGÓGICAS PARA LA PLANEACIÓN Y DESARROLLO DE LOS TALLERES.....16

PREPARACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TALLER.....16

PERFIL DE LAS Y LOS FACILITADORES.....16

RECOMENDACIONES PARA EL MANEJO Y CONTROL DE GRUPO.....17

RECOMENDACIONES DURANTE EL PROCESO DE LA SESIÓN.....29

RECOMENDACIONES GENERALES IMPORTANTES.....20

PLAN DE SESIÓN.....21

DESCRIPCIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL PLAN DE SESIÓN.....21

DESCRIPCIÓN DE TÉCNICAS Y DINÁMICAS.....22

MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS.....23

FORMATOS ADMINISTRATIVOS.....23

GLOSARIO.....24

MARCO JURÍDICO.....24

BIBLIOGRAFÍA.....29

ANEXOS (archivo electrónico).....31

Planes de sesión.....31





Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transparencia y la Responsabilidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y pertenece al sector público. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

PRESENTACIÓN; COMO UTILIZAR LA GUÍA METODOLÓGICA

La guía metodológica es un documento de consulta y de apoyo para quien reproduzca las sesiones del seminario; **“Hacia la Consolidación de la Perspectiva de Género en la Administración Pública (APE) del Estado de México”**. La guía está diseñada con herramientas didácticas de fácil implementación para asegurar el cumplimiento de los objetivos del programa

La presente guía metodología está dirigida a:

- Personal de Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social.
- Personal de las diferentes Secretarías y dependencias que integran la administración pública el Estado de México.

Ambos, en la etapa de multiplicación en sus respectivas dependencias.

OBJETIVOS DE LA GUÍA METODOLÓGICA

- GENERAL: Que las y los asistentes al seminario cuenten con las herramientas didácticas necesarias para reproducir el taller y asegurar el objetivo del programa tendiente a la implementación de un PCI en sus respectivas instituciones de procedencia.
- ESPECIFICO: Que una vez adquiridos los conocimientos teórico metodológico, para la implementación y desarrollo de un PCI, las y los asistentes al seminario cuenten con un documento estandarizado para la reproducción de las sesiones que lo conforman, que coadyuve al desarrollo de las temáticas sobre; teoría básica de género, marco jurídico internacional, nacional y estatal en materia de protección de los derechos de las mujeres, así como para prevenir y erradicar la discriminación y accesibilidad en el contexto laboral, perspectiva de género, violencia familiar y derechos humanos. Para transmitirlos de manera clara y objetiva, buscando; la igualdad de trato, la no discriminación, la no violencia de género, y el ejercicio pleno de los derechos humanos especialmente de mujeres.

COMO UTILIZAR LA GUÍA

Dada la diversidad de las personas que estarán impartiendo estos talleres se diseñó esta guía con el propósito de contar con un documento de apoyo para los y las facilitadoras de los talleres.

La estructura de la guía permite que la conducción de los talleres se realice de manera estandarizada, es decir, que independientemente de quien conduzca el taller su desarrollo asegure el cumplimiento de los objetivos propuestos.



RECOMENDACIONES PARA UTILIZAR LA GUÍA

- a) La guía se elaboró considerando que quien imparta los talleres debe contar con conocimientos básicos de los temas: teoría Básica de Género, violencia de género, derechos humanos marco jurídico normativo en materia de protección de derechos de las mujeres y familia. Por lo anterior es que se incluyeron una serie de temas con cierta profundidad para que se analicen, se comprendan y se interioricen. Lo primero que se debe hacer es revisar con detenimiento cada uno de los temas que se describen en la guía como contenidos básicos.
- b) Cuando se ha revisado el contenido y se cuenta con los conocimientos para compartirlos con el grupo, el siguiente paso es conocer los elementos didácticos necesarios para conducir un grupo. La guía tiene un apartado específico donde se hacen una serie de **recomendaciones** para la preparación del taller para el facilitador o la facilitadora, para el manejo grupal y recomendaciones generales que se deben tomar en cuenta
- c) Se sugiere analizar detenidamente las recomendaciones del punto “**manejo y control grupal**” y en la medida de lo posible ejercitar o practicar el manejo de grupo con alguien de confianza sobre todo si la experiencia en la actividad de conducción de grupos es baja.
- d) Existe un apartado llamado **plan de sesión** (ver anexo I) donde se describen paso a paso las actividades, los tiempos, los materiales y las dinámicas que se van utilizar durante las dos horas del taller. Esta es una herramienta de gran apoyo ya que el facilitador o la facilitadora solo tendrán que seguir las indicaciones de las actividades y respetar sus tiempos. La sugerencia es leer detenidamente este plan y hacer un ejercicio previo de su aplicación, modelando la sesión con algún grupo de confianza para el facilitador o la facilitadora. Esta actividad es de mucha utilidad para generar confianza en la conducción de grupo.
- e) Dentro de las actividades descritas en el **plan de sesión** se mencionan las **dinámicas o prácticas vivenciales** que se van a realizar durante el taller. Estas dinámicas están descritas en forma detallada en una sección específica; para que el facilitador o facilitadora se familiaricen con ellas. La sugerencia es leerlas detenidamente y ejercitarlas para que durante su conducción se realicen con fluidez.
- f) La guía cuenta con una descripción de los materiales didácticos que se requieren durante la conducción. El Facilitador o la facilitadora deben familiarizarse con ellos para manejarlos en el momento adecuado. Los temas donde se utilizan cada uno de los materiales didácticos están señalados en el plan de sesión. Los materiales se presentan en un anexo para su reproducción.

El apego a esta guía metodológica permitirá que los objetivos de los talleres se cumplan, sin embargo esto no impide que el facilitador o la facilitadora realicen aportaciones personales y fortalezcan la práctica de los talleres. Teniendo siempre presente el objetivo de las actividades del programa.





Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y open a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines políticos a los establecimientos del programa.

MARCO TEÓRICO NORMATIVO PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA Y LA REPRODUCCIÓN DE LOS TALLERES.

A continuación se presenta un marco teórico normativo que el personal usuario de la presenta guía debe conocer y comprender par un mejor desarrollo de los talleres.

PRESENTACIÓN

El Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social pretende incidir a corto plazo (2011), consolidando una cultura de igualad entre hombres y mujeres, al interior de la institución con incidencia directa en las y los usuarios o personas beneficiado por los servicios que brinda esta H. Institución; Entonces *Nuestra propuesta contribuye* a crear las bases solidas mediante el desarrollo e implementación de una metodología de intervención que impacte y proponga los cambios pertinentes a la actual cultura o filosofía institucional, con la cual las y los servidores públicos vean reflejada una cultura de respeto y no discriminación; para que a su vez ellos/as sean portadores y ejemplos vivos de ésta, hacia la ciudadanía y ser punta de lanza e inspiración y ejemplo para otras instituciones del gobierno del Estado de México, y en breve se sensibilicen y opten de manera estandarizada o individual implementar programas, esquemas, o modelos de cultura institucional con PEG, monitoreados por tercerías o procesos de evaluación y/o auditoría e incorporar una visión bajo esquemas de PLANEACION ,ORGANIZACIÓN, EJECUCIÓN, EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN a acciones emprendidas en pro de una sociedad más igualitaria y no discriminatoria, que como objetivo principal entre otros pretende contribuir a mejorar la condición y posición de las mujeres Mexiquenses.

Estos trabajos responden a la identificación que el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social como cabeza del sector y dependencia fundamental en el desarrollo de la perspectiva de género de la entidad. En beneficio de las mujeres mexiquenses.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

OBJETIVO: Planear y ejecutar una estrategia de intervención para la transversalidad e institucionalización de de la PEG en dependencias del gobierno del Estado de México, tomando como referente la NMX-R-025-SCFI-2009 y como antecedente los resultados del estudio exploratorio de cultura institucional con perspectiva de género realizado en 2010 respectivamente.

General 1: Desarrollar una metodología de intervención en Cultura institucional con PEG para el Estado de México, a través de la asesoría especializada de la norma NMX-R-025-SCFI-2009 al CEMYBS". (METODOLOGIA)

Específicos 1:

- Generar proyectos normativos y diseñar normatividad con perspectiva de género.





General 2: Desarrollar una metodología de intervención en Cultura institucional con PG para el Estado de México, a través de la asesoría especializada de la norma NMX-R-025_SCFI-2009 al CEMyBS. (PLAN Y CAMPAÑA DE DIFUSIÓN)

Específico 2:

- Desarrollar un Plan de acción de cultura institucional del CEMyBS de acuerdo a la NMX-R-SCFI-2009.
- Diseñar la identidad gráfica para una campaña de sensibilización y difusión de Cultura Institucional para el CEMyBS.
- Planear y ejecutar una estrategia de intervención para la transversalidad e institucionalización de la PEG, como mecanismo para guiar la incorporación y/o consolidación de la perspectiva de género en dependencias del gobierno del Estado de México, tomando como referencia los resultados del estudio exploratorio de cultura institucional con perspectiva de género realizado en 2010.

POBLACIÓN META

De manera directa a Personal del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (CEMyBS) e indirectamente a las diferentes secretarías y dependencias de la administración pública del Gobierno del Estado de México.

PROPÓSITO

Adoptar estrategias para hacer de las preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres que trabajan en el Gobierno del Estado de México, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas públicas y programas, de tal manera que repercutan en la esfera social, económica y política con el principal objetivos de que mujeres y

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde inicios del la administración gubernamental actual, en el Estado de México se han generado una serie de mecanismos y programas, con la intención conjuntar esfuerzos tendientes a institucionalizar la perspectiva de género principalmente a favor de las mujeres por ser un grupo de la sociedad que históricamente y por la asignación sociocultural del género y la apropiación misma, por ellas de los roles y estereotipos, que la ubican en condición de desventaja con respecto a los hombres en el plano socio-laboral invisibilizando, mermando o limitando su desarrollo personal y profesional .

Sin embargo no se ha logrado al 100% dicho objetivo, dado que al parecer las instituciones no han logrado identificar como articular las diferentes actividades, atribuciones, obligaciones, propuestas, mecanismos o programas integrales que le conduzcan al logro de un solo objetivo “la institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública estatal”. Al parecer se han emprendido una serie de acciones que les han implicado sobrecargas de trabajo, duplicidad de actividades, acciones desarticuladas, vistas como actividades complementarias “extras” y no transversales con la cotidianeidad de la institución.

El sentido principal de la transversalidad, es incorporar la perspectiva de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas





GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transparencia de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y pertenece al sector público. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género, contemplando acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano del personal.

Al respecto nuestra metodología de intervención para lograr el objetivo ya mencionado, es tomar como referencia la Norma **NMX-R-025-SCFI-2009 Que Establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres**, respaldada por la Secretaría de Economía y Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Esta norma mexicana incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga. Asimismo, busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres. Así mismo la norma de referencia contempla los nueve puntos medulares de un Programa de Cultura Institucional (PCI) con perspectiva de género.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Marco jurídico internacional

- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951.
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 1979.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA, 1994.
- Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006.

Marco jurídico nacional y documentos de apoyo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de las Personas con Discapacidad.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Ley de los Servidores Públicos del Estado de México
- Plan Nacional I de Desarrollo.
- PROGRAMA PROIGUALDAD
- Plan Estatal de Desarrollo del Estado de México.
- NMX-R-025-SCFI-2009
- Tesauro de Género (INMujeres)
- EC 0448 “Impartición de cursos de capacitación presenciales”
- EC0049 *Diseño de Cursos de Capacitación Presenciales, sus Instrumentos de Evaluación y Material Didáctico.*





GOBIERNO FEDERAL



GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO



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

JUSTIFICACIÓN

Dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, se ha contemplado incorporar la transversalidad de la perspectiva de género y consolidar la ejecución de mecanismos de planeación, organización y gestión de las políticas públicas estatales y municipales, para hacer efectivo el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, abatir la discriminación y la violencia de género, lograr la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de su ciudadanía. El Plan de Desarrollo del Estado de México 2005-2011 en el pilar de Seguridad Social, en su vertiente 2: Igualdad de Oportunidades, establece la Equidad de Género y Nuevas Expectativas para la Mujer, dentro de las estrategias y líneas de acción determina la protección a la dignidad, la integridad y la libertad de las mujeres. Establece acciones concretas en este sentido, como promover una intensa campaña para el combate de la violencia doméstica y difundir los programas e instancias existentes para atender a la mujer en situación de violencia. Así mismo, impulsar reformas jurídicas que penalicen con mayor severidad los abusos en contra de la mujer, reforzar el apoyo jurídico en materia de violencia familiar, por parte de instituciones del gobierno estatal, reforzar a los organismos de atención, establecer Agencias del Ministerio Público especializado en delitos sexuales y violencia contra la mujer, construir y operar albergues y refugios para mujeres víctimas de violencia, promover la creación de Centros Multidisciplinarios de Atención a la Mujer para casos de maltrato, violencia familiar y abuso sexual.

Entre las funciones que tiene asignadas el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, de acuerdo con lo que establece su decreto de creación se encuentran: Promover, coordinar, operar y evaluar políticas de apoyo para la mujer y su bienestar social, así como coordinar e instrumentar los programas y acciones de atención a la mujer, derivadas de los acuerdos nacionales e internacionales que le sean encomendados; motivo por lo cual éste se ha sumado al Instituto Nacional de las Mujeres

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, se constituyó en el año 2008, con el nombre del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género, ha tenido como fin desarrollar acciones y proyectos orientados a contribuir a la disminución de las brechas de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, a partir de la institucionalización de la perspectiva de género en las acciones de gobierno en los ámbitos estatales y, en su caso, municipales, en las 32 entidades federativas, a través del fortalecimiento de las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas como instancias rectoras de la política de igualdad en sus respectivas entidades.

La instrumentación del Programa es una respuesta al cumplimiento de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y a los compromisos internacionales adquiridos y ratificados por México ante el Sistema de las Naciones Unidas para la promoción y defensa de los derechos humanos, que es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), además de constituir el principal referente para formular políticas, programas y acciones en todas las esferas públicas y ámbitos de gobierno en la materia.

Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2011.

El objetivo general del Programa es contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas en las entidades federativas para lograr la disminución de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, es importante lograr la Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal y Municipal, así como fomentar la construcción de mecanismos de coordinación entre los poderes estatales y municipales. De acuerdo a las estrategias de intervención contenidas en las bases de operación, dentro del punto





GOBIERNO FEDERAL



GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO



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

Formación y Profesionalización en Género, refiere al proceso permanente para el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades y capacidades conceptuales, metodológicas, técnicas y prácticas, así como de actitudes en las funcionarias y funcionarios públicos que permita contar con referencias y términos comunes utilizados en el vocabulario de la institucionalización y la Transversalización de la perspectiva de género, y por lo tanto, propiciar la formulación de políticas públicas con este enfoque.

Las reglas de operación del programa de fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género publicadas en fecha 30 de diciembre de 2010, establecen en el punto número 3.4.1 la fecha 15 de marzo de este ejercicio fiscal como fecha límite para la presentación de proyectos ante el INMUJERES, por lo cual el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, por medio del oficio No.215C1A000/0769/2011 de fecha 14 de marzo de 2011 presentó el proyecto “Transversalidad y Cultura Institucional procesos de desarrollo para transformar las relaciones entre las mujeres y hombres en el Estado de México, en un sentido igualitario, mismo que fue autorizado en fecha 21 de julio de 2011 por oficio No. INMUJERES/PRESIDENCIA/DGIPG/1019/2011 y del cual se desprende la meta “Desarrollar una metodología de intervención en Cultura institucional con PG para el Estado de México, a través de la asesoría especializada de la norma NMX-R-025_SCFI-2009 al CEMYBS”.

Por todo lo anterior expuesto, la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas públicas del Gobierno Estatal, responde a la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones. En ese marco, las acciones que se promueven son transversales e intentan revertir la desigualdad en diversos ámbitos de la vida pública y privada.

El Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social pretende incidir a corto plazo (2011), transmitiendo el Programa de Cultura Institucional en el Estado de México, a través de la incorporación del Programa de Cultura Institucional al interior de las dependencias del Estado, con apoyo de los Enlaces de género del Programa “Compromiso con la Equidad de Género”.

INTRODUCCIÓN

Indudablemente institucionalizar la cultura de género en la administración pública estatal implica iniciar con un proceso técnico, normativo y político, que exigirá cambios en la cultura actual, en la forma de pensar, en las metas, estructuras, en la formas de evaluación, asignación de recursos y los mecanismos institucionales formales e informales que regulan la asignación de oportunidades y distribución de cargas sociales y distribución del poder, cargos y mandos. Todo ello supone el hacer visible, contable y evaluable un conjunto de variables sociales y económicas referentes al mundo femenino, dado que buena parte de ellas han sido limitadas y excluidas de los modelos estructurales, por lo que la culturización con perspectiva de género implica desplegar un nuevo paradigma de política pública con el correspondiente desarrollo del instrumental teórico conceptual, metodológico y operativo que van desde el actuar diario y la cotidianeidad, mediante el involucramiento de todo el aparato socio administrativo, así como la promoción permanente de acciones para dar a conocer y que se aplique la legislación en la materia, acuerdos, tratados, leyes, normas y procedimientos orientados a regular derechos y oportunidades con perspectiva de género. Esto exige además la existencia de instancias, mecanismos y espacios para hacer de la PEG una política pública que implique continuar con una reforma institucional de amplias proporciones del aparato público y de las culturas institucionales que permitan su consolidación.

La 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





GOBIERNO FEDERAL



GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y open a cualquier parte pública. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

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).

La dimensión de género no es algo que se busque “adicionar” a la vida de las instituciones. Estas siempre están constituidas por factores 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 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 asumidas como “dadas”, como la manera “natural” de hacer las cosas y por ello no se problematizan ni se interrogan. Las investigaciones indican que la incidencia del género en las organizaciones e instituciones muestran tendencias permanentes de discriminación y en consecuencia de oportunidades limitadas de desarrollo y participación en la vida social, política y económica.

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?

La forma de alcanzar la incorporación de la Perspectiva de género en las instituciones es a través de diversas acciones, tales como : **modificar las la cultura institucional, y en consecuencia;** leyes, normas, políticas y presupuestos; transformar los métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales, , 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





GOBIERNO FEDERAL

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

prácticas y actividades del Estado, 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.

Un Programa de Cultura Institucional (PCI) representa una de las estrategias más importantes de los Gobiernos Federal, estatal y Municipal para transformar las instituciones públicas mexicanas en espacios laborales con rostro humano, más justos e igualitarios, que redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las y los servidores públicos, coadyuvando a disminuir la desigualdad aún persistente entre mujeres y hombres.

La institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental a través del PCI, se realiza en concordancia con el marco legal de la Administración Pública Federal, Estatal, Municipal y las leyes vigentes nacionales e internacionales de protección a los derechos humanos de las mujeres.

De manera General un PCI plantea principalmente, 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.





GOBIERNO FEDERAL



GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO



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

Implementar un “Programa Institucional de Cultura de Género” busca que la sensibilidad de género y la equidad entre hombres y mujeres se arraigue en el corazón mismo de una institución, que éste se incorpore en forma decidida. Puesto que la cultura institucional atañe a las creencias y a los sistemas de valores de los individuos, el implementar este programa, es por tanto, el punto de partida por el cual el personal empiece a “tomar conciencia” del impacto, político, social económico psicológico de las inequidades y discriminación de género; y actué. “Aunque se reformen radicalmente las estructuras y los sistemas, sino se cambia la cultura institucional, los otros cambios serán inevitablemente superficiales, cosméticos, la sociedad en general y miembros de las instituciones seguiremos generando, viendo y escuchando solo discursos optimistas sobre equidad de género.

PREMISAS EN TORNO A LA CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (PEG).

- En los últimos años ha aumentado la preocupación por incrementar los niveles de equidad entre los hombres y mujeres en las políticas globales o sectoriales, pero se ha hecho poco en relación a la administración pública y las inequidades de género.
- La existencia de factores diferenciales entre los sexos presentes en lo interno de las instituciones y en la sociedad, se convierten en obstáculos para el logro de los objetivos de cambio, buscado en cualquier proceso de revisión de cultura institucional con miras a lograr una mayor equidad entre hombres y mujeres.
- El proceso de cambio al interior de las instituciones no es lineal breve o rápido, no se puede lograr mediante un gran esfuerzo inicial y definitivo, el cambio no fácil ni instantáneo.
- Un programa de Cultura Institucional de Género debe ser promovido como proceso de cambio **consiente**, más no rígido o practicas fijas y predeterminadas, este debe aludir a la flexibilidad de los sistemas y cultura laboral prevaleciente en la institución, para incluir nuevos enfoques analíticos y metodologías acordes a las necesidades y características de ésta.
- La mayor parte de los/as teóricos/as y estudiosos/as 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,*
- 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.
- La incorporación de la perspectiva de género, de manera transversal que se realiza en una institución, implica tanto un proceso técnico como político que demanda cambios en los distintos niveles de acción y decisión.



CONTENIDO

A continuación se describe el contenido temático del Seminario, (la descripción detallada se encuentra dentro de los planes de sesión (anexo I).

MÓDULO	CONTENIDO TEMATICO	DURACIÓN
MODULO I:	<p>La transversalidad de de la Perspectiva de género en la Administración Pública Estatal (APE)</p> <ol style="list-style-type: none">1. La perspectiva de género en la filosofía institucional (misión, visión, objetivos estratégicos, sistema de valores y/o código de ética y conducta).2. Programa de cultura con perspectiva de género en la gestión pública de las instituciones.3. Mapa de ruta para el desarrollo y ejecución del Programa de cultura en la pública del Estado de México (PC APEM).	
MODULO II:	<p>Herramientas de gestión para emprender, desarrollar y mantener un programa de cultura en la administración pública del Estado de México (PC APEM) desde una perspectiva de género.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Marco jurídico internacional, federal y estatal para la igualdad entre mujeres y hombres, y de inclusión laboral, política nacional y deberes institucionales.2. Armonización legislativa con la normalización interna.3. Elaboración de diagnósticos con PEG (<i>Ejes temáticos del diagnóstico</i>).<ul style="list-style-type: none">✓ Violencia laboral (Hostigamiento y acoso sexual, acoso moral (mobbing), acoso laboral físico o psicológico).✓ Igualdad y no discriminación.✓ Previsión social.✓ Accesibilidad y ergonomía (infraestructura primordialmente para mujeres embarazadas, personas con discapacidad y adultos/as mayores)✓ Dispersión salarial.✓ Segregación ocupacional.4. Indicadores y estadísticas de género, desarrollo y análisis.5. Acciones afirmativas, planeación, ejecución y monitoreo.6. Elaboración de presupuestos con PEG.7. Transparencia y rendición de cuentas de las políticas e igualdad de género.	80 HRS





GOBIERNO FEDERAL



GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO



enGRANDE



Consejo Estatal de Igualdad y Equidad Social



Vivir Mejor

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y open a cualquier parte pública. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

MÓDULO	CONTENIDO TEMATICO	DURACIÓN
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">MODULO III:</p>	<p>Ejes rectores del Programa de Cultura en la Administración Pública del Estado de México (PC APEM)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Marco normativo institucional. 2. Igualdad y no discriminación. 3. Clima laboral. 4. Comunicación incluyente. 5. Reclutamiento y selección de personal. 6. Previsión social, salarios y prestaciones. 7. Promoción vertical y horizontal. 8. Formación y Capacitación. 9. Conciliación entre la vida laboral, familiar, personal e institucional. 10. Violencia laboral (hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral). 	



RECOMENDACIONES PEDAGÓGICAS PARA LA PLANEACIÓN Y DESARROLLO DE LOS TALLERES

Ahora se describe una serie de recomendaciones para la reproducción estandarizada de los talleres.

Cada una de estas recomendaciones está basada en experiencias pedagógicas sustentadas en elementos técnicos.

PREPARACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TALLER.

- Formar a las y los facilitadores: El elemento básico para poder desarrollar el programa es el recurso humano que participará en la conducción del taller. Formar una red de facilitadores es la primer tarea para la planeación de las actividades.
- La sensibilización del personal involucrado en la aplicación del programa: todo el personal que esté involucrado en la planeación y ejecución del programa debe estar sensibilizado en el tema. Desde servidores públicos hasta personas de la comunidad.
- Contar con elementos y vías de difusión adecuados: el conocimiento la aplicación y la continuidad del programa se facilitan si se cuenta con estímulos variados y permanentes para generar un cambio en la visión interna de todos los involucrados.
- Definir una estrategia para monitorear la aplicación del programa y sus resultados: Este punto es fundamental para contar con el registro de los resultados cuantitativos y cualitativos de la aplicación del programa además a través de esta estrategia se pueden detectar las necesidades de capacitación y formación que requieren las personas que participan en el mismo, desde servidores públicos hasta los mismos ciudadanos. Para esto se deberán establecer mecanismos de reportes, informes de seguimientos etc.
- Contar con todos los materiales definidos para la aplicación del programa: para la aplicación estandarizada de los talleres es necesario que en cada unidad donde se esté duplicando el taller, cuente con oportunidad con los materiales requeridos para la impartición con calidad
- Revisión y ajustes: En la medida que la implementación del programa va arrojando resultados, se tendrán que realizar los ajustes y mejoras que se vayan identificando. Es importante que cualquier cambio de fondo que se realice sea comunicado e implementado en todo el sistema, es decir que cada unidad que esté participando en el programa, tenga conocimiento de los cambios y se comprometa a realizarlos.

PERFIL DE LAS Y LOS FACILITADORES.

Hablar de las características de un facilitador o facilitadora puede llegar a parecer la descripción de una persona inexistente. Por lo que los puntos que aquí se describen tiene que ver con la importancia del tema y las características de la población a la que van dirigidos los talleres.





No es la intención plantear esto como limitativos sino como elementos de reflexión y de mejora en las personas responsables de la impartición de los talleres.

- Las y los facilitadores del taller deben contar con ciertas habilidades, conocimientos y competencias para transmitir y coordinar un proceso de enseñanza-aprendizaje, que requiere la movilización de aspectos personales, creencias sociales y formas de cognición social del género. La didáctica del género es un elemento clave para la multiplicación porque facilita la transmisión de conocimientos en un ambiente crítico, respetuoso y participativo.
- Deben tener conocimientos sobre los conceptos de género, derechos humanos y violencia de género.
- Manejo de herramientas de cómputo para transmitir la información con diferentes elementos técnicos, es decir apoyos visuales y auditivos que facilitan la transmisión de ideas y mensajes con impacto en el grupo.
- Manejo de grupo: trabajar con dinámicas y actividades lúdicas, para mantener la atención permanente del grupo.
- El o la facilitadora deben estar convencidos de la importancia del tema y de la urgencia de generar cambios profundos en la sociedad. La perspectiva de género debe ser algo que se transmita desde su propia vivencia.

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS QUE DEBE MOSTRAR EL PERSONAL QUE IMPARTA LOS TALLERES

Desarrollar empatía. El manejo de grupos de adultos presenta características muy especiales debido a que cada persona tiene sus propias experiencias y por lo tanto pueden manifestar discrepancias y diferencias de opinión sobre los temas del taller. Esto requiere sensibilidad para manejar los temas, utilizar expresiones adecuadamente para evitar que se pierda el objetivo del taller. Algunas recomendaciones al respecto son:

- Mostrar siempre una actitud conciliadora, respetuosa y amable, pero a la vez mostrar firmeza, autoridad y liderazgo para conducir el taller y cumplir con el objetivo de sensibilización en género.
- La empatía requiere de escuchar y tomar en cuenta los comentarios contrarios a la perspectiva de género, retomarlos y analizarlos para lograr una mejor comprensión de los conceptos que involucra.

Manejo de conflictos: Mediar en las confrontaciones que se susciten en el grupo y sugerir, en su lugar, opiniones que fomenten la reflexión y el análisis para llegar a los acuerdos en torno a la promoción de la perspectiva de género.





Dinamismo para trabajar: Utilizar técnicas que involucren a todo el grupo. Escuchar todas las opiniones y tomarlas en cuenta. Dado que es común que al abordar temas de género se externen comentarios relacionados con la vida personal o bien con la experiencia laboral, se requiere que el o la facilitadora los retome con respeto. Otra forma de incentivar la participación del grupo es haciéndoles preguntas abiertas y directas, dependiendo del tema.

Vinculación con el grupo. Las actividades del taller deben desarrollarse armónicamente si se toma en cuenta que el conocimiento se construye de manera conjunta y que es corresponsabilidad de las y los participantes y del o la facilitadora analizar la aplicación de los temas expuestos para generar consciencia y cambio.

ALGUNAS HABILIDADES QUE DEBE DESARROLLAR EL O LA FACILITADORA

Facilidad de palabra: Tener habilidad para exponer con claridad sus ideas. Y al mismo tiempo saber ser concreto cuando el tema y el tiempo lo requieren.

Creatividad: Innovar de acuerdo a las situación que presente el grupo

Conciliación de intereses: Demostrar habilidad para solucionar posibles conflictos u opiniones contrarias.

Asertividad: Contar con habilidades que permitan decir lo que se piensa, sin descalificar, lastimar o violentar los sentimientos de las demás personas.

Capacidad de síntesis: poseer habilidades para resumir las aportaciones de las y los participantes.

Capacidad de improvisación: Capacidad de afrontar y resolver situaciones imprevistas que pudieran presentarse durante el desarrollo de la capacitación.

Persuasivo: Tener facultades de generar actividades en el grupo que tiendan a eliminar las resistencias para el trabajo.

Manejo de espacios: Tener creatividad para la utilización de los espacios en los que trabaja.

Tolerancia: Contar con habilidad de no tomar las opiniones del grupo como una descalificación o amenaza a su persona o a sus ideas, sino saber tomar esa información y transformarla en beneficio de la reflexión grupal.

Planeación: Tener capacidad de organización en el uso del tiempo para lograr el desarrollo de los contenidos temáticos a trabajar en el taller o curso.

Recomendaciones para el manejo y control de grupo

Los talleres que se van a programar tiene un carácter presencial. Lo cual implica una interacción entre un grupo de personas con conocimientos diferenciados; ideas y creencias variadas sobre el tema; experiencias y vivencias propias etc. Para vincular y canalizar las actividades programadas,





Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y open a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines de lucro o a los establecimientos del programa.

si bien los conceptos teóricos son fundamentales, también es importante saber trabajar con inclusión de todos los elementos que un grupo presenta.

A diferencia de la educación tradicional, en los talleres de este tipo, esto es, talleres con información de género, valores, cultura, identidad de género etc. se establece una relación educativa horizontal, es decir, se transmite una información que afecta de manera horizontal muchas otras formas de aprendizaje y de ver su mundo. En estos casos la cooperación entre las facilitadoras y los facilitadores y el grupo tiene un peso muy importante, y se deben considerar muchos elementos como los siguientes:

- El manejo de grupo debe incluir siempre diferentes actividades en las que se involucren elementos teóricos, prácticos y se consideren siempre las aportaciones y propuestas del grupo, y su aplicación, para un aprendizaje efectivo.
- Cuando se habla de género frente a un grupo, hay que partir de la idea de que existe una diversidad de historias personales con saberes heterogéneos, creencias, mitos, estereotipos y prácticas habituales, aspectos culturales arraigados que pueden generar resistencias para conocer el tema, participar activamente y construir alternativas.
- Los grupos que por primera vez se inician en el conocimiento de las desigualdades entre los sexos, quizás muestren poca disposición para aceptar la perspectiva de género y sus propuestas de cambio, para mirar y organizar de otra forma el entendimiento acerca de lo masculino y lo femenino, la redistribución de tareas domésticas, el cuidado y crianza de hijas e hijos, o que las mujeres ganen espacios en las decisiones familiares.
- El manejo de la comunicación no verbal frente al grupo es de gran importancia para mantener un control grupal: postura corporal, mirada suave pero firme, contacto visual con todo el grupo, gestos etc.

RECOMENDACIONES DURANTE EL PROCESO DE LA SESIÓN

Toda sesión de capacitación debe tener una estructura metodológica para que el proceso de aprendizaje y análisis se facilite y perdure. Una sesión siempre debe tener tres momentos: inicio, desarrollo y cierre. A continuación se presentan una serie de recomendaciones para cada etapa de la sesión.

Inicio de la sesión:

- Iniciar puntualmente la sesión
- Presentación del facilitador o la facilitadora
- Presentación de los integrantes del grupo
- Exponer el objetivo de la sesión
- Establecer reglas de conducción y de participación
- Ajustar las expectativas



Desarrollo de la sesión:

- Exponer los temas con dinamismo y participación grupal, utilizando diferentes técnicas instruccionales: expositiva/participativa. Demostración/ejecución, dialogo/discusión etc.
- Hacer uso constante de ejemplos de acuerdo al tema, recuperando las experiencias del grupo
- Manejar el equipo y los materiales didácticos de acuerdo a los temas
- Hacer síntesis y resúmenes de contenidos o de los temas o de las actividades que se van concluyendo
- Verificar la comprensión de los temas
- Aclarar dudas e inquietudes que se generen durante la exposición

Cierre de la sesión

- Verificar la comprensión de los temas
- Generar un resumen y una conclusión del taller
- Establecer compromisos
- Evaluación del taller. Evaluar la satisfacción del taller
- Cierre formal

RECOMENDACIONES GENERALES IMPORTANTES

- Conozca bien la información que desea transmitir.
- Preparé y revise su plan de sesión.
- Aprenda el nombre de las personas del grupo.
- Genere un ambiente de confianza.
- Invite a participar a las personas dentro de su proceso de capacitación.
- Ejercite previamente las técnicas y los ejercicios que se va a realizar.





- Prepare sus materiales con anticipación.
- Recuerde que usted es el o la facilitadora en el proceso de capacitación
- Si surgen discusiones dentro del entrenamiento, no tome partido.
- Ponga ejemplos vinculados con hechos relacionados al tema, céntrese siempre en el objetivo.
- Identifique el rol que toman las personas durante la capacitación
- Aproveche aquellas situaciones que le ayuden a lograr sus objetivos.
- Acérquese a sus participantes aun después del proceso de capacitación.
- Durante el evento realice preguntas dirigidas.
- Haga resúmenes en cada tema o después de algún receso, y solicite a los asistentes le ayuden a realizarlo para comprobar que han entendido.

Los conocimientos que posee un instructor/a aunados a sus habilidades en manejo de grupo y a la actitud que muestra, determinan en alto grado la efectividad del proceso de enseñanza

PLAN DE SESIÓN

DESCRIPCIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL PLAN DE SESIÓN

La planeación es esencial en todo proceso de capacitación permite organizar y controlar las actividades que se van a llevar a cabo, de esta manera se asegura que la impartición del taller sea exitosa.

Un plan de sesión es un documento o esquema didáctico que describe paso a paso el desarrollo de una sesión, en este documento se detallan: Los contenidos, las actividades que se van a realizar durante la exposición de cada tema, los materiales que se van a requerir, los tiempo planeados para cada caso. El plan de sesión le da orden y estructura a un taller y funciona como un eje de orientación para el facilitador o la facilitadora.

La existencia de un plan de sesión de ninguna manera debe hacer que la conducción sea rígida. El objetivo es evitar que se dejen de considerar contenidos y actividades que están alineados a los objetivos del programa.



En los anexos (I) de esta guía se encuentran el plan de sesión del taller. Y esta estructurado de la siguiente forma:

Datos generales del taller: se mencionan los datos como: Objetivo, nombre del taller, número de participantes, Horas, horario etc.

Contenidos temáticos: son los temas que se van a abordar durante el taller, se describen en el orden en que se irán tocando durante la sesión.

Experiencias de enseñanza aprendizaje: en esta columna se describen las actividades que realizan el instructor y las técnicas que utiliza. Este elemento a la pregunta ¿Cómo voy a lograr generar un aprendizaje en el grupo? ¿Cómo provocaré interés en el grupo? En esta guía se encuentran detalladas las actividades que se van a realizar durante el taller.

Recursos y materiales: en esta columna se enlistan los materiales y recursos didácticos que se van a requerir en el desarrollo de la sesión.

Tiempo para su desarrollo: esta columna es muy importante para que los contenidos se aborden considerando el tiempo que se tiene asignado para cada tema. Se mencionan los tiempos por tema y los tiempos acumulados, para que la programación del tiempo total permita el cumplimiento de los objetivos del taller

DESCRIPCIÓN DE TÉCNICAS Y DINÁMICAS

Dentro de las actividades mencionadas en el plan de sesión se señala los temas que requieren de alguna actividad grupal. Es decir alguna dinámica vivencial que permita comprender mejor el tema y hacer consciencia e interiorizar la información dada.

Las técnicas instruccionales son procedimientos o medios sistematizados que permiten organizar y dirigir las actividades de una sesión. Las técnicas que se utilizarán en este taller son: expositivas, lluvia de ideas, dialogo discusión.

Expositiva: Consiste en la presentación estructurada de un tema por parte del facilitador o la facilitadora, el grupo escucha y el expositor aporta sus ideas y puntos de vista, se puede pedir al grupo alguna aportación o si se tienen preguntas se profundiza para aclarar las dudas.

Lluvia de ideas: Es una interacción y aportación de puntos de vista del grupo sobre un tema, el expositor modera las aportaciones y registra los puntos que aporta cada integrante, al final saca un resumen considerando los datos dados por todos.

Corrillos: Consiste en la división de un grupo grande en subgrupos, para que intercambien puntos de vista sobre un tema dado. A cada subgrupo se le asigna una parte del tema o el mismo tema si se quiere conocer la opinión de todo el grupo. Se nombre un secretario en cada subgrupo para que comparta la conclusión de su equipo.





Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y open a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines electorales o los establecidas en el programa.

En los anexo I, dentro de los planes de sesión se encuentra la descripción de las dinámicas vivenciales que se van a utilizar en la sesión.

MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICO

Los materiales y recursos didácticos son herramientas de apoyo que le facilitan al grupo el aprendizaje de los contenidos y además apoyan al instructor para manejar las condiciones del aprendizaje. Con el uso adecuado de los materiales didácticos la presentación de los temas tiene mayor dinamismo y concientización.

Los materiales didácticos deben estimular los sentidos y de ninguna manera debes ser distractores o limitativos para el aprendizaje o comprensión de los temas

En la descripción del plan de sesión se encuentran señalados los materiales didácticos que se requieren en cada uno de los temas, familiarízate con ellos previo a la sesión.

Los materiales didácticos a utilizar se encuentran descritos dentro de los planes de sesión en la columna “recursos”.

FORMATOS ADMINISTRATIVOS

Para la logística y el desarrollo exitoso del taller se utilizan algunos formatos que aunque no están dirigidos a fortalecer el proceso de aprendizaje son de apoyo para evidenciar el proceso que se siguió durante el taller. Se encuentran algunas sugerencias en los anexos, como son:

- Lista de asistencia
- Evaluación de la satisfacción del taller
- Formato de informe del taller





GOBIERNO FEDERAL



GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transparencia de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y open a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines afines a los establecidos en el programa.

GLOSARIO Y DEFINICIONES

Accesibilidad: Grado en el que todas las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas o físicas.

Acciones afirmativas: Conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres para lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Acoso laboral: Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón mobbing.

Acoso sexual: Forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Agresor(a): Persona que inflige cualquier tipo de violencia hacia otra que sea trabajadora o trabajador, sin importar si ocurre en el interior o exterior del lugar de trabajo.

Clima laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.

Conciliación entre vida familiar y laboral: Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.

Construcción social del género: Proceso de definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual.

Cultura institucional: Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La

Cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Derechos humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. Se habla de derechos humanos de las mujeres para señalar la desventaja histórica que han vivido, considerando la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)





GOBIERNO FEDERAL



GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO



enGRANDE



Consejo Estatal de la Mujer y Equidad de Género



Vivir Mejor

Este producto es propiedad exclusiva del Programa de Fortalecimiento a la Transparencia de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y open a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines afines a los establecidos en el programa.

como el instrumento internacional que da expresión jurídica a los derechos humanos de las mujeres.

Derechos reproductivos: Se derivan del derecho humano a la salud y se refieren a la libertad que tienen las personas a la autodeterminación de su vida reproductiva, así como al derecho a la atención de la salud reproductiva. Los derechos reproductivos abarcan: el derecho de las parejas y las personas a decidir libre y responsablemente el número de hijos(as), el espaciamiento de los nacimientos; el derecho a contar con información y con los medios para ello; el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva; y el derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones ni violencia.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Discriminación laboral directa: Ocurre cuando personas que tienen iguales niveles de productividad y calificación reciben tratos desiguales.

Discriminación laboral indirecta: Se refiere a situaciones aparentemente neutrales, a regulaciones o prácticas que tienen como resultado el tratamiento desigual de personas con ciertas características. Consiste en exigir condiciones o requisitos específicos no relacionados con competencias técnicas y/o profesionales para ocupar o ser promovida(o) En un puesto de trabajo.

División sexual del trabajo: Varía de un contexto socioeconómico y cultural a otro y establece, de manera más o menos rígida y según los estereotipos imperantes, los roles y actividades económicas que corresponden a las mujeres y a los hombres, a partir de sus características biológicas.

Doble jornada: Tiempo y actividades dedicados al trabajo extra doméstico y doméstico, principalmente de las mujeres, quienes a pesar de incorporarse cada vez más al mercado laboral siguen dedicando mayor tiempo al trabajo doméstico.

Empoderamiento: Proceso por medio del cual las personas, de manera individual o colectiva, transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía; y se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

ENOE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Equidad: Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

Equidad de género: Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar.

Equiparación de oportunidades: Proceso de adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios que faciliten a todas las personas la integración, convivencia y participación en igualdad de oportunidades y posibilidades con el resto de la población.





GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transparencia de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y open a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines electorales o de cualquier otro programa.

Ergonomía: Campo de conocimientos multidisciplinarios que estudia las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos, analizando los aspectos que afectan el diseño de productos o de procesos de producción. Su objetivo es adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia, la seguridad y el bienestar de las y los consumidores, usuarios/as o trabajadores/as.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Hostigamiento sexual: Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede. El hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo. El primer tipo se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias o despidos. El segundo tipo se presenta por parte de los(as) superiores que han sido rechazados(as).

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Igualdad laboral entre mujeres y hombres: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.

Indicador: Valor asignado en peso, edad, estatura, cantidad y otras unidades de medida, que permite conocer la magnitud o tamaño de algo en relación con el total o un universo dado. Se expresa en números absolutos y/o porcentajes.

Indígena: Persona que descende de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quienes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas.

Libertad sindical: En el marco de esta norma mexicana, el concepto está asociado a cuestiones sindicales, refiriéndose al derecho de las y los trabajadores y de las y los patrones, sin ningún tipo de discriminación, a constituir, en forma autónoma e independiente, las organizaciones sindicales que estimen convenientes; así como su derecho a afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, y a establecer su forma de organización, administración, participación, elección de autoridades y negociaciones colectivas, entre otros.





GOBIERNO FEDERAL



GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO



enGRANDE



Consejo Estatal de la Mujer y Equidad de Género



Vivir Mejor

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

Misandria: Fenómeno psicológico que se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio de las mujeres hacia los hombres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo masculino. Se expresa en actos verbales y/o físicos violentos.

Misoginia: Tendencia ideológica o psicológica que consiste en el odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino. Se expresa en actos verbales y/o físicos violentos.

Modalidades de violencia: Formas, manifestaciones o ámbitos de ocurrencia en los que se presenta la violencia.

Movilidad funcional (horizontal): Traslado o desplazamiento de la trabajadora o trabajador de puesto, de manera que pase a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba, siempre y cuando tenga las titulaciones o capacidades técnicas o profesionales necesarias para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se le asigne. La movilidad funcional no debe conllevar una pérdida de categoría profesional ni disminución salarial.

Movilidad jerárquica (vertical): Cambio de categoría profesional de un(a) trabajador(a) de manera descendente o ascendente. Para efectos de la presente norma mexicana, sólo se considerará la movilidad a jerarquías superiores.

Persona adulta mayor: Persona de 60 o más años de edad. **Persona con discapacidad:** Persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Persona que vive con Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH): Persona que no presenta síntomas, se ve saludable y es plenamente productiva. El VIH no se transmite por: usar el mismo baño; piquetes de mosquitos; compartir platos, cubiertos o vasos; besos en la boca; caricias o abrazos; nadar en la misma piscina; etc. Las vías de transmisión del VIH son: a) la vía sexual, b) la vía sanguínea y c) la vía perinatal.

Persona que vive con Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA): Persona cuyo sistema inmunológico está tan afectado por el VIH, que comienza a tener infecciones y enfermedades oportunistas (malnutrición, cáncer, pulmonía y tuberculosis, entre otras) que van deteriorando su cuerpo y que eventualmente pueden causarle la muerte.. **Plantilla de personal:** Todas las personas que laboran en la organización, independientemente del tipo de contrato con el que cuentan, incluidas las subcontratadas.

Política Nacional de Igualdad: Mecanismo que establece las acciones para lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos económico, político, social y cultural. Algunos lineamientos que deberá considerar son: promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres, y promover la eliminación de estereotipos creados en función del sexo. Emanada de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Previsión social: Toda prestación o beneficio para las y los trabajadores, sus familiares o beneficiarios/as, cuyo propósito es elevar su nivel de vida económico, social y cultural de forma integral.





GOBIERNO FEDERAL



GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transparencia de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y es a cualquier parte, público. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Rol productivo: Actividades que generan ingresos, reconocimiento, poder, autoridad y estatus, y que generalmente se desarrollan en el ámbito público.

Rol reproductivo: Actividades relacionadas con la reproducción humana y aquellas dirigidas a garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia, es decir, la crianza y la educación de las hijas e hijos, la preparación de alimentos, el aseo de la vivienda, la administración de los recursos, el sostén emocional, la preparación para el trabajo y la escuela, entre otras.

Segregación ocupacional: Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas “masculinas”, como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como “femeninas”, como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios.

Segregación horizontal: Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos.

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón). Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Teletrabajo: Trabajo a distancia, realizado en un lugar distinto al área de trabajo de la organización, por ejemplo, en casa, en un restaurante, en un café-Internet, etc., por lo que permite aprovechar mejor el tiempo que se emplea para las actividades laborales. En general, el teletrabajo implica la utilización de medios informáticos para comunicarse durante su realización. Puede ser una opción para las personas con discapacidad.

Valor comparable: Este concepto intenta ampliar el principio de “a trabajo igual salario igual” al de “igual salario por un trabajo de valor comparable”. La idea es que las mujeres que tienen ocupaciones femeninas deberían ganar lo mismo que los varones que tienen ocupaciones masculinas, si las cualificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo son comparables. (Ver Apéndice C) Víctima: Persona a quien se inflige cualquier tipo de violencia, incluyendo la discriminación.

Violencia: Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia económica: Toda acción u omisión de la persona que agrede y que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta en limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como en la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.





GOBIERNO FEDERAL



GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transparencia y la Responsabilidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y open a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines afines a los establecidos en el programa.

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

Violencia laboral: Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

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

Violencia psicológica: Cualquier acto u omisión que daña la estabilidad psicológica y puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, descrédito, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Violencia sexual: Cualquier acto de contenido sexual que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que denigra a la persona que la sufre, concibiéndola como objeto sexual.



BIBLIOGRAFÍA

- Plan Nacional de desarrollo 2007-2012
- Plan Estatal de Desarrollo 2006-2011
- Programa PROIGUALDAD
- INEGI-STPS Encuesta nacional de ocupación y empleo 2006 2do trimestre
- INMUJERES: www.e-mexico.gob.mx/wv2/emex/emex_participacion-exonomica_Mujeres
- Acevedo Ibáñez, Alejandro, Aprender jugando tomo I, segunda edición 1998 Limusa México, D.F.
- Pansza G., Margarita; Pérez J. Esther Carolina; Morano O., Porfirio 2001 Operatividad de la Didáctica Ediciones Gernika, S.A. México, D.F.
- Imideo Giuseppe. Nérici, 1980 reimpresión 1990 Metodología de la enseñanza Editora Atlas, S.A., Brasil (Sao Paulo)
- Imideo Giuseppe. Nérici, 1969, Hacia una didáctica general dinámica Kapelus S.A. Buenos Aires, Argentina
- Amorós, Cèlia (1997), Tiempo de feminismo, Cátedra, colección Feminismos, Madrid.
- Cano, Gabriela (2007), "Las mujeres en México del siglo XX. Una cronología mínima", en Marta Lamas (coord.), Miradas feministas sobre las mexicanas del siglo XX, FCE/Centro Nacional para la Cultura y las Artes, Serie Historia y antropologías.
- Comisión de los Derechos Humanos del Distrito Federal (2005). Consultado el 27 de octubre de 2005 en: <http://www.cd hdf.org.mx/index.php?id=leycap1>
- Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belém do Para (1995). Consultada en <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0029.pdf>
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979). Consultada en: http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/c_elim_disc_mutxt.htm
- Galvis, Ligia (2005), Comprensión de los derechos humanos. Una visión para el siglo XXI, Ediciones Aurora, Bogotá.
- Incháustegui T. y Y. Ugalde (2007), Guía metodológica para **Tradición vs. Modernidad**



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y open a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines de lucro o los establecimientos del programa.

- Elías: Desigualdad armoniosa
- Montesinos: Igualdad conflictiva
- Maltrato de niñas ,niños y adolescentes en el seno familiar, Instituto nacional de las mujeres
- Gallardo Linares, Francisco J.; Escolano López, Víctor M. (2009, Marzo). *Informe Diversidad Afectivo-Sexual en la Formación de Docentes. Evaluación de Contenidos LGTB en la Facultad de C.C.E.E. de Málaga*. Málaga (España): CEDMA.
- DIF (1997), *La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*, México, p. 20
- De Barbieri, Teresita (1996), "Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género", en Guzmán y Pacheco (comps.), *Estudios de Derechos Humanos*, Tomo IV, Costa Rica, Instituto de los Derechos Humanos.

ANEXOS (Archivo electrónico)

- 1) Planes de sesión
- 2) Presentaciones en pp.
- 3) Formatos para control de cursos/talleres
- 4) CD con marco normativo Internacional Nacional y Estatal y videos utilizados durante las sesiones.





GOBIERNO FEDERAL



GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO



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

