

Proceso formativo inicial en género para funcionarios y funcionarias de la administración pública

Manual para personas instructoras



CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	4
¿POR QUÉ SENSIBILIZAR EN GÉNERO?	5
¿CÓMO USAR ESTE MANUAL?	5
EL PAPEL DE LA PERSONA INSTRUCTORA	6
ALGUNOS PROBLEMAS COMUNES Y CÓMO MANEJARLOS	6
MÓDULO I: SENSIBILIZACIÓN PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	8
OBJETIVO DEL CURSO:	8
METODOLOGÍA.....	9
PASO 1	10
PASO 2	12
PASO 3	14
PASO 4	15
PASO 5	16
PASO 6	17
PASO 7	20
PASO 8	24
PASO 9	25
PASO 10	28
MÓDULO II: CONCEPTOS BÁSICOS PARA COMPRENDER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	34
OBJETIVO GENERAL	37
METODOLOGÍA.....	38
PASO 11	39
PASO 12	40
PASO 13	42
PASO 14	45
Paso 15	47
PASO 16	49
PASO 17.....	55
PASO 18	58
PASO 20	60
PASO 21	61
ANEXOS.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
FORMATOS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
Formato de evaluació de aprovechamiento	¡Error! Marcador no definido.
Hoja de respuestas.....	¡Error! Marcador no definido.

Presentación

Uno de los pilares que sostienen los procesos de transversalización de la perspectiva de género en la administración pública de los gobiernos es la capacitación especializada en temáticas de género. La posibilidad de iniciar transformaciones culturales que eliminen los estereotipos de género, el sexismo en el uso del lenguaje, la invisibilización del trabajo y las desigualdades en el ejercicio del poder en contra de las mujeres a partir de las reflexiones generadas en sesiones exitosas de capacitación y sensibilización es infinita: comenzando con la concientización de un grupo de personas en lo particular, se transmiten ideas y valores a las familias, a las instituciones y a la sociedad en general.

Desde esta mirada, se reconoce el papel de las y los actores en la incorporación de la perspectiva de género en la consolidación de compromisos y metas planteadas a favor de la igualdad entre los sexos, así como en los procesos de planeación y diseño de presupuestos en las organizaciones gubernamentales: son las personas -y su bagaje cultural- quienes hacen las instituciones. En este sentido, la aprehensión de conocimientos puede ser el factor que determine el éxito o el fracaso de las iniciativas a favor del adelanto de las mujeres. A través de la capacitación se intenta crear un orden permanente que trascienda a las personas encargadas de gestionar la transformación del orden social.

Así lo reconocen y lo demandan instrumentos internacionales como las Declaraciones y Plataformas de Acción, y otros documentos normativos como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), las Recomendaciones emitidas por el Consejo de Evaluación de la CEDAW y la Convención Interamericana para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra la Mujer (Belem Dó Pará) entre otros. En la Plataforma de Acción de Beijing, por ejemplo, se establece la obligación de los estados de impartir enseñanza y capacitación sobre derechos humanos en que se tengan en cuenta los aspectos relacionados con el género a los funcionarios públicos [...]¹.

Con esta visión se formula la presente propuesta de módulos de capacitación en temáticas de género, con la intención de integrar una herramienta para enseñar, aprender, aprehender y compartir un lenguaje común entre servidores/as públicos/as y una reflexión conjunta que reconozca las desigualdades entre los sexos, que proponga esquemas de intervención pública para asegurar el respeto a los derechos humanos, y que promueva la construcción de relaciones más equitativas entre mujeres y hombres.

¹ Objetivo estratégico I.2. párrafo 232

Introducción

La presente propuesta está diseñada considerando que la capacitación en el tema de género se vincula con las experiencias tanto de hombres como de mujeres y su éxito o fracaso depende de la dimensión y el tratamiento que se dé en cada experiencia como medio de transformación. En este sentido, se espera una transición a través del proceso formativo que va desde la información y la sensibilización hasta la apropiación y recreación de aprendizajes vinculados a la práctica concreta de los y las involucradas y a las necesidades institucionales.

Para ello, los módulos incluyen métodos y técnicas didácticas que facilitan el aprendizaje, que parten de reconocer y aprovechar la riqueza y la diversidad de experiencias de las/los participantes, para posteriormente cuestionar desde una postura personal el sistema de creencias que sostiene las relaciones de género y las desigualdades entre mujeres y hombres.

El proceso formativo pretende no sólo dar a conocer conceptos básicos de la perspectiva de género sino también que les permita a las/los participantes identificar y reconocer el papel del estado en la transformación de las relaciones entre mujeres y hombres. Tanto los contenidos como el proceso educativo están diseñados dando por hecho dos premisas:

1. El personal que se hará cargo de la capacitación posee experiencia en actividad docente y en manejo de grupos, y por lo menos tiene conocimientos básicos y **creencias afines a la perspectiva de género**. Esto es de vital importancia, porque cuando se tocan temas tan polémicos como los que necesariamente se abordan respecto a la identidad y las relaciones desde el enfoque de género, es indispensable contar con personal sensibilizado que pueda literalmente *facilitar* el logro del autoaprendizaje de las/los participantes.
2. Las/los participantes pertenecen a la administración pública, y no han tenido contacto previo con estrategias de sensibilización y capacitación en género. En lo general, se espera que las/los asistentes a estas sesiones pertenezcan a mandos operativos y medios de instituciones de gobierno.

¿Por qué sensibilizar y capacitar en género?

La lucha por la igualdad entre mujeres y hombres ha logrado instalarse en la agenda de la comunidad internacional, de los gobiernos locales, de la sociedad civil, de los sectores académicos y de las personas que creemos que el respeto a los derechos de las mujeres es un elemento impostergable, ineludible y urgente para alcanzar el desarrollo de todos y todas.

En este orden de ideas, una de las prioridades es la de conocer y divulgar las teorías, ideologías y prácticas que contribuyen a la construcción de una sociedad en la que conviven en condiciones de igualdad mujeres y hombres, y generar reflexiones desde una perspectiva formativa sobre cómo se sustentan las desigualdades en todos los ámbitos, desde las familias hasta los gobiernos.

¿Cómo usar este manual?

El presente Manual para Personas Instructoras del Proceso formativo inicial en género para funcionarios y funcionarias de la Administración Pública está dividido en dos módulos: Sensibilización para la equidad de género y Conceptos básicos para entender la perspectiva de género. Los módulos son subsecuentes y está diseñados para ser impartidos de forma consecutiva, cada uno en una sesión con duración de 7 horas.

El manual contiene los pasos que van desde la preparación de la capacitación hasta la evaluación de la misma. En términos de la organización, el manual introduce cada módulo con una carta descriptiva que describe brevemente los temas, las actividades y los tiempos, así como los materiales requeridos. En esta carta se ha incorporado un sistema de referenciación por pasos, que posteriormente se presentan detalladamente, uno por uno, con la finalidad de pormenorizarlos objetivos, las instrucciones y los resultados esperados de cada técnica didáctica. Para este fin, se ha previsto material de apoyo tanto para la persona instructora como para las y los participantes. Se incluyen diapositivas de Power Point, lecturas para profundizar en los temas y ejercicios incluidos en el Manual para Participantes.

Es oportuno mencionar que los espacios para reflexión previstos en las actividades, que son reforzados por ejercicios presentados en el Manual para Participantes y por discusiones en grupo, son de vital importancia para lograr cambios de fondo en las ideas preconcebidas en torno a las actitudes y relaciones de mujeres y hombres.

El papel de la persona instructora

El proceso educativo para difundir la perspectiva de género se basa en la teoría constructivista de la educación, que concibe el aprendizaje como una construcción personal². En este modelo, las y los participantes en interacción con la persona instructora aprenden y aprehenden un contenido que se vincula al conocimiento que cada uno posee sobre su entendimiento del medio social. En este sentido, la persona instructora es facilitadora en el proceso de resignificación tanto individual como colectivo.

El papel de la persona instructora, entonces, es ayudar a que el grupo genere sus propias conclusiones, dirigidas, por supuesto a construir parámetros de una sociedad más equitativa. La persona instructora evitará imponer las respuestas o las conclusiones y procurará que nadie monopolice la palabra ni presente sus ideas como únicas. Asimismo debe promover que las y los participantes no se dispersen en la discusión, a la integración del grupo y el derecho individual a participar.

Algunos problemas comunes y cómo manejarlos

A partir de las experiencias en la capacitación en género, se han detectado problemas en común en la impartición de talleres, y se ha trabajado en cómo darles solución. El siguiente cuadro ha sido retomado y adecuado del Manual “La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre hombres y mujeres” publicado por el DIF en 1997, y se presentan algunos consejos útiles para enfrenar problemas que con mucha frecuencia surgen durante las sesiones de capacitación.

PROBLEMAS FRECUENTES EN TALLERES	RESPUESTAS POSIBLES DE LA PERSONA INSTRUCTORA
El grupo guarda silencio prolongado y no participa	<ul style="list-style-type: none">• Se espera un tiempo razonable con una actitud tranquila, como si este compás de espera estuviera previsto. Si persiste la falta de participación, se hace un resumen de lo discutido hasta ese momento y se propone una nueva pregunta.• Se recuperan e integran comentarios anteriores y se inicia de nuevo la discusión.• Se finaliza un tema y se propone otro.
Algún o alguna participante se opone de manera radical al contenido de un tema o a la realización de un ejercicio.	<ul style="list-style-type: none">• Se le pide que concrete la razón de su desacuerdo con el grupo• Se pide al grupo que se pronuncie sobre el punto en cuestión• Se clarifican los objetivos, se continúa con el taller y se explica que a lo largo de los trabajos

² Tarrés Barraza, Ma. Luisa. Equidad de Género y presupuesto público. La experiencia innovadora de Oaxaca. Instituto de la Mujer Oaxaqueña. 2006.

	<p>habrá oportunidad de expresar diferentes puntos de vista</p>
<p>Algún o alguna participante interrumpe, toma la palabra en forma prolongada, pretende liderar al grupo y no presta atención a los demás.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se le interrumpe, se valora su participación y se insiste en la importancia de escuchar otras opiniones. • Se le recuerda la importancia de que la intervención debe ser corta y precisa. • Se continua la discusión con el grupo después de una síntesis breve.
<p>Se producen enfrentamientos fuertes entre dos personas o dos posiciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se resume el estado de la discusión y las dos posiciones en cuestión. • Se ofrece al grupo una tercera interpretación y de ser posible se promueve la intervención de un tercer integrante del grupo de debate. • Se resume la discusión y se deja pendiente un debate posterior.
<p>Una persona o el grupo en general se desvían del tema de discusión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se hace notar que se ha salido del tema y se vuelve a la pregunta inicial. • Se señala el tema del cual se habla en ese momento y se decide si es asunto ya debatido, irrelevante, o si se debe tomar más adelante.
<p>Se para por alto alguna idea importante o se menosprecia la opinión de alguna(s) persona(s).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se recupera la idea y se liga con el tema actual de discusión. • Se recuerda que una de las reglas de oro del trabajo grupal, es no hacer juicios de valor sobre otras personas. • Se invita a participar.

Módulo I: Sensibilización para la equidad de género

Objetivo del curso:

Las y los participantes aprenderán sobre el sistema sexo-género, los roles y estereotipos socialmente construidos, la identidad genérica de mujeres y hombres desde una visión reproductiva-productiva.

Metodología

PASO	TIPO DE ACTIVIDAD	TÉCNICA Y PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO MINUTOS	TIEMPO ACUM
1.	PLENARIA GRUPAL	EXPOSICIÓN: Bienvenida y presentación del instructor/a. DINÁMICA: Reglas del curso	DIPOSITIVA 1 ROTAFOLIOS PLUMONES	10	10
2.	INDIVIDUAL	Evaluación Previa	FORMATO DE EVALUACIÓN PREVIA HOJA DE RESPUESTAS	10	20
3.	PLENARIA GRUPAL	EXPOSICIÓN: Objetivos y temario. DINÁMICA: Expectativas del taller	DIPOSITIVAS 2,3,4 HOJAS DE ROTAFOLIO Y MARCADORES	25	45
4.	GRUPAL	DINÁMICA: Presentación de participantes	HOJAS BLANCAS	20	85
5.	PLENARIA	PROYECCIÓN: Extracto de la película "La oveja negra"	REPRODUCTOR DE DVD DVD CON EXTRACTO DE PELÍCULA	20	105
6.	TRABAJO EN PAREJAS GRUPAL	REFLEXIÓN: Características físicas asignadas a mujeres y hombres	MANUAL PARA PARTICIPANTES HOJAS DE ROTAFOLIO, PLUMONES	40	145
RECESO				20	165
7.	PLENARIA	EXPOSICIÓN: Sistema sexo-género. Identidad genérica, estereotipos, roles.	DIPOSITIVAS	40	205
8.	TRABAJO EN EQUIPOS	DINÁMICA: Me gusta ser mujer u hombre porque...	HOJAS DE ROTAFOLIO PLUMONES	30	235
9.	GRUPAL	EXPOSICIÓN/DISCUSIÓN: Agentes que construyen la identidad de género	DISPOSITIVAS REPRODUCTOR DE DVD	60	295
RECESO				10	305
10.	TRABAJO EN EQUIPOS	DINÁMICA: División sexual del trabajo productivo- reproductivo	DISPOSITIVAS HOJAS DE ROTAFOLIO TARJETAS PLUMONES	55	360
FIN DEL PRIMER DÍA					360

PASO 1

Tema	Bienvenida, inauguración del evento y presentación de la persona instructora
Objetivo	Dar la bienvenida al taller a las y los participantes, y definir las reglas del taller
Tipo de Actividad	Plenaria Grupal
Técnica y procedimiento	Exposición Acuerdos grupales Hoja de rotafolio
Recursos	Plumones Diapositiva 1 Formato de registro de participantes
Tiempo	10'

Descripción:

En este primer paso la persona instructora se presenta ante las y los participantes y les da la bienvenida al taller sobre “Sensibilización para la Equidad de Género” mostrando la diapositiva 1.

Se espera que de manera grupal se establezcan reglas generales para el desarrollo del curso. En la hoja de rotafolio se apuntan las reglas consensuadas y se deja a la vista. Algunas de las reglas que se espera que las y los participantes acuerden son:

- Apagar o poner en silencio los celulares
- Guardar silencio
- No interrumpir mientras otras personas participan
- Respetar las opiniones de todos y todas
- Ser puntuales

Otras reglas que son útiles para trabajar específicamente temas de género en grupo son:

- Todas las y los participantes tienen derecho a hablar, a compartir experiencias y a expresar sus opiniones.
- No se valen las burlas y las críticas malintencionadas.
- No se vale hacer juicios de valor sobre la opinión de alguien más.
- Las experiencias se comparten hablando en primera persona.

-
- Lo que se dice en el grupo no se tiene por qué contar fuera de él, menos aún los asuntos personales.

En este espacio es necesario comunicar los horarios de entrada y de salida, de los recesos, ubicar las instalaciones de sanitarios, cafetería y las áreas en las que está permitido fumar.

Se les informará sobre la política de otorgamiento de diplomas, que sólo se les hará entregara a quienes cumplan con el 100 % del tiempo del curso exclusivamente.

Comentar que en cualquier momento es probable que ingresen a la sala cualquiera de los Coordinadores para evaluar el estándar del curso y al Instructor exclusivamente.

La persona instructora pasará lista de las personas presentes, entregará el formato de registro para que cada participante verifique sus datos haciendo las correcciones pertinentes. La persona que no se encuentre anotada deberá registrar los datos solicitados en el formato.

PASO 2

Tema	Evaluación previa
Objetivo	Aplicar el formato de evaluación previa con el fin de contar con un instrumento para medir el aprovechamiento al final del taller
Tipo de Actividad	Individual
Técnica y procedimiento	Aplicar la evaluación por participante
Recursos	Formato de evaluación previa Lápices o Plumas
Tiempo	10'

Descripción:

La persona instructora notificará a las y los participantes que se aplicará un cuestionario de opción múltiple relacionado a los temas que se revisarán en el curso, aclarando con empatía, que naturalmente varias personas no conocerán lo suficiente para responder todas las preguntas. El objetivo de esta evaluación es conocer el aprovechamiento del aprendizaje después de concluido el curso y sólo se aplica con fines didácticos para el CEDAC, y no afecta de ninguna manera a los participantes.

La persona instructora deberá enfatizar que al tratarse de una evaluación de opción múltiple se pueden tener buenos resultados utilizando el azar o la suerte, pero que en este caso las calificaciones servirán para los objetivos mencionados y el tener resultados irreales perjudicarían al propio grupo, por lo cual se les pedirá su completa honestidad.

Se deberá recordar a los participantes que de no saber la respuesta, es preferible dejar en blanco las opciones evitando lo mencionado anteriormente.

Reparta las evaluaciones boca abajo a cada participante, una vez repartidas, de las siguientes instrucciones:

“Voltarán sus hojas y anotarán su nombre y la fecha en los espacios indicados”.

Van a encontrar 10 preguntas enumeradas del 1 al 10, con cuatro opciones de respuesta cada una (a, b, c, d), marquen una “X” sobre la letra de la respuesta que se considere correcta, no marquen ninguna opción si no conocen la respuesta a la pregunta. Explicar que cada pregunta tiene una sola respuesta correcta.

Tienen 5 minutos para contestar.

“¿Tienen alguna pregunta?” - si llegan a tener alguna, resuelva.

“Pueden empezar”

La persona instructora iniciará a tomar el tiempo con el cronómetro y pasados los 5 minutos pedirá a los participantes que suspendan el ejercicio y que entreguen sus evaluaciones.

PASO 3

Tema	Objetivos y Temario del taller
Objetivo	Proporcionar un encuadre a las y los participantes sobre los objetivos y el contenido temático del taller y conocer sus expectativas.
Tipo de Actividad	Plenaria Grupal
Técnica y procedimiento	Exposición del contenido del curso Participación grupal sobre expectativas del taller Diapositivas 2,3 y 4
Recursos	Hojas de rotafolio Plumones Cinta adhesiva
Tiempo	25'

Descripción:

Mostrando las diapositivas 2, 3 y 4 se hace un breve recorrido por el contenido del taller, explicando el objetivo general y los temas que se abordarán. Es importante hacer mención que este taller está diseñado para aprovechar la riqueza y la diversidad de experiencias de las personas participantes, y que por ello se han previsto técnicas didácticas y métodos lúdicos e interactivos de aprendizaje.

Se muestra la diapositiva 5 y de manera grupal a través de la técnica de lluvia de ideas, se obtienen respuestas a las preguntas sobre qué esperan de taller y a qué se comprometen. Las respuestas deben ser consensuadas y recuperadas en una hoja de rotafolio que escriba la persona instructora o una/una participantes.

Al final se leen en voz alta, se comentan las coincidencias entre las expectativas del grupo y las institucionales. Se pregunta si existen comentarios o desacuerdos de las expectativas escritas en el rotafolio.

PASO 4

Tema	Presentación de las y los participantes
Objetivo	Conocer a las y los participantes
Tipo de Actividad	Grupal
Técnica y procedimiento	Presentación: contestar una pregunta y dar su nombre, a qué se dedica y en qué institución trabaja.
Recursos	Hojas blancas Plumas o colores Etiquetas Plumones
Tiempo	20'

Descripción:

La persona instructora anota en el pizarrón la siguiente frase:

Lo que más me gusta de ser mujer/hombre es

Se les pide a las y los participantes que lean la frase y que por un momento piensen sobre qué es lo que más les gusta de ser mujer u hombre, que puede ser alguna característica física o social. Posteriormente, en una hoja blanca se les pide que hagan un dibujo simbólico acerca de lo que pensaron.

Al momento que todos hayan terminado su dibujo se pide se pongan de pie y hagan un círculo alrededor de la sala de modo que cada uno se vaya presentando con sus datos generales (Nombre, Institución, principales funciones) y presente su dibujo que complete la frase anterior y explique por qué eso es lo que más les gusta de ser mujer u hombre. También se les pide que tomen una etiqueta, que escriban su nombre y que se la adhieran en un lugar visible.

Al finalizar la presentación pregunte si hubieran preferido ser del sexo opuesto y por qué, apuntar las ideas en una hoja de rotafolio con características para mujer y hombre.

PASO 5

Tema	Sistema sexo - género
Objetivo	Proveer de un elemento base para iniciar la discusión sobre cómo se conforma el sistema sexo-género que sirva de referencia para distinguir los conceptos básicos de la teoría de género.
Tipo de Actividad	Plenaria
Técnica y procedimiento	Proyectar extracto de la película
Recursos	Extracto de la película "La Oveja Negra" Reproductor de DVD (PC con tarjeta de video y cañón compatible, bocinas o televisión y reproductor de DVD)
Tiempo	20'

Descripción:

Se apagan las luces y se da una breve introducción en la que se explica que se proyectará un extracto de la película "La Oveja Negra" en la que participa Pedro Infante. Se espera que se enfoque la atención en cómo se distinguen las mujeres y los hombres en el video y que tomen nota de cualquier hecho que les llame la atención.

PASO 6

Tema	Sistema sexo- género
Objetivo	Reflexionar sobre las características físicas y asignadas a las mujeres y los hombres a partir de la cultura y las creencias
Tipo de Actividad	Trabajo en parejas
Técnica y procedimiento	Discusión en parejas Hojas de rotafolio
Recursos	Plumones Cinta adhesiva Manual para participantes pág. 5
Tiempo	25'

El concepto de “género” se empezó a usar en la segunda mitad del siglo pasado, principalmente, en el medio académico; no obstante, su uso hoy se ha generalizado, debido a su utilidad práctica y analítica para describir, comprender y transformar las situaciones de desigualdad, que persisten a nivel mundial, entre mujeres y hombres.

Este concepto se encuentra integrado plenamente en la agenda pública, debido en gran parte a su adopción en diversas conferencias, convenciones y programas auspiciados desde las Naciones Unidas³, lo cual obedece en gran medida a la presión ejercida por el movimiento feminista y a los cambios en el modelo de desarrollo mundial. Pese a este importante posicionamiento, suele suceder que cuando se habla de género, aún persistan confusiones entre la gran mayoría de las personas, incluyendo a las y los funcionarios públicos a quienes les compete desarrollar e instrumentar políticas y programas en los que esta categoría debe ser de uso corriente. El error más frecuente consiste en identificar dicho término como sinónimo de “mujer”, o bien referido a los asuntos y problemas que derivan de la situación de las mujeres, sin saber que género es un concepto que pretende dar cuenta de la construcción sociocultural basada en la diferencia sexual y como tal atañe tanto a mujeres como a hombres y, sobre todo, a las relaciones entre ambos.

Para lograr una mayor precisión y comprensión sobre este concepto y otros que se asocian al enfoque de género, este curso pretende ofrecer una visión más clara al respecto.

La diferencia entre sexo y género

³ A partir de 1975 se han realizado cuatro Conferencias Internacionales de la Mujer. Ver en particular la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de la Mujer y sus seguimientos posteriores en Beijing+5 y Beijing+10.

Teoría de soporte

El concepto de género fue incorporado al ámbito académico en la década de los sesenta, cuando desde la investigación psicológica, en su vertiente médica, tanto John Money y, posteriormente, Robert Stoller buscaron explicaciones a los trastornos de identidad debidos a una falla en la asignación del sexo. Stoller profundizó en la investigación sobre niñas y niños a quienes se les asignó erróneamente el sexo al nacer, por diferentes causas asociadas a la apariencia de sus genitales externos. El investigador comprobó que dicho error de asignación era imposible de corregir, es decir, la persona que había sido identificada como niña y educada como tal, no podía de pronto sentirse y vivir como niño, y viceversa.

Lo anterior llevó a Stoller a concluir que lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, los ritos y las costumbres atribuidos a los hombres o las mujeres. Y concluyó que la asignación y adquisición social de una identidad es más importante que la carga genética, hormonal y biológica (Lamas, 1997: 51).

Dicha conclusión introdujo la distinción entre los conceptos de “sexo” y “género”, ya que el primero se refiere de manera exclusiva a los aspectos biológicos en contraste con los relativos a lo cultural y social a los que alude el segundo.

A partir de este descubrimiento, se abrieron diversas líneas de investigación, desarrollo teórico e incluso el fortalecimiento de diversos movimientos y corrientes políticas, como el feminismo.

Descripción:

En parejas, las/los participantes contestan las preguntas que se incluyen en la página 5 del Manual para Participantes. La persona instructora hace hincapié en que debe escribir todo lo que se les ocurra, incluyendo características físicas, culturales, sociales de la forma de hablar, de actuar, de vestir...

¿Qué características tienen las mujeres en la película?

¿Qué características tienen los hombres en la película?

Una vez terminada la actividad en grupo se comentan los resultados y algunos/as participantes escriben las cosas más relevantes en dos hojas de rotafolio divididos de la siguiente manera:

Características de los hombres

Características de las mujeres

A continuación se les pide a las/los participantes que identifiquen en las hojas de rotafolio las características de mujeres y hombres que pueden cambiar y las que no pueden cambiar. Se subrayan con diferentes colores. Al ir revisando cada característica es importante preguntar al auditorio si podría ser también asignada al sexo contrario. Las características que sí puedan ser asignadas tanto a hombres como mujeres deberán remarcarse con un color particular. En esta actividad se busca evidenciar son las características asignadas socialmente a mujeres y hombres para que se introduzca el marco conceptual del sistema sexo-género.

Se analizan las diferencias entre lo biológico y lo construido.

Después se pregunta al grupo en general:

- ¿Las mujeres son así en la actualidad?
- ¿Los hombres son así en la actualidad?
- ¿Qué ha cambiado? ¿Qué puede y no puede cambiar?

Y se permite mediante lluvia de ideas la participación grupal.

Como conclusión, se analizan las diferencias entre lo biológico y lo construido, y su evolución en el tiempo.

PASO 7

Tema	Sistema Sexo - Género
Objetivo	Proporcionar un marco teórico sobre algunos conceptos básicos para entender el género.
Tipo de Actividad	Plenaria Exposición de Power Point para explicar los siguientes conceptos
Técnica y procedimiento	<ol style="list-style-type: none">1. sexo2. género3. masculino4. femenino5. rol6. estereotipo7. La construcción dicotómica<ol style="list-style-type: none">a. Femenino – masculinob. Ámbito privado – ámbito públicoc. Exclusión- oportunidadd. Subordinación - poder
Recursos	Diapositivas 6,7,8
Tiempo	30'

Definiciones:

Sexo se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Género se refiere al conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se elaboran los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, que determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres (INMUJERES-PNUD, 2007: 8).

Si bien todas las personas nacemos con un sexo biológico, cada sociedad determina un modelo ideal acerca del ser mujer o del ser hombre, y nuestra socialización se orienta por dichos ideales acerca de lo femenino y lo masculino. Esta construcción social ha cambiado a lo largo de la historia, en gran medida dependiendo de las condiciones económicas, políticas, sociales, culturales e incluso religiosas. De tal manera que no significa lo mismo ser mujer u hombre en la época colonial que en este siglo XXI, o en grupo musulmán respecto a un contexto protestante.

Lo central de esta precisión conceptual entre sexo y género es que permitió superar gran parte de las visiones tradicionales que suponían que las características, la situación y la desigualdad entre mujeres y hombres se debían a su propia condición biológica, es decir, que se pensaban como "naturales" y, por lo tanto inmodificables. Se logró comprender que la diversidad en la situación de mujeres y hombres entre los diferentes grupos humanos se relacionaba con el proceso de socialización a que son sometidas unas y otros. El género llevó a conceptualizar que los modos de pensar, sentir y comportarse de las personas, más que derivar de una base natural e invariable –la anatomía-, se deben a las construcciones sociales que aluden a las características culturales y psicológicas asignadas socialmente (INMUJERES, 2008: 35)

Conviene aclarar que si bien la distinción entre sexo y género es fundamental para comprender las diferencias entre los aspectos naturales y culturales de nuestra identidad, las personas constituimos un todo complejo que conjunta los aspectos biológicos, psicológicos y culturales. Lo sustantivo es asumir que gran parte de los comportamientos, creencias, ideas, actitudes de mujeres y hombres devienen de un proceso de formación que inicia desde que al momento de nacer –o antes- cuando son rotulados como pertenecientes a uno u otro sexo.

En suma, el concepto de género alude a las características socioculturales tanto de hombres como de mujeres, y a las relaciones entre ambos. Conviene destacar que las relaciones de género no se dan de forma aislada, sino en interrelación con otro conjunto de variables tales como la condición socioeconómica (o clase social), la edad, el origen étnico, la práctica religiosa, etc. Por eso es difícil establecer generalizaciones que pasen por alto la diversidad humana.

Identidad de género

Desde la perspectiva psicológica, en la categoría género se articulan tres instancias básicas: la asignación de género, la identidad de género y el papel de género.

a) La asignación (rotulación, atribución) de género

Ésta se realiza en el momento en que nace la criatura, a partir de la apariencia externa de sus genitales. Hay ocasiones en que dicha apariencia está en contradicción con la carga cromosómica, y si no se detecta esta confusión, o no se prevé su resolución o tratamiento, se generan graves trastornos.

b) La identidad de género

Se establece más o menos a la misma edad en que el infante adquiere el lenguaje (entre los dos y los tres años) y es anterior a su conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos. O sea, las niñas de esas edades saben que son niñas y los hombres de esa edad, niños; son capaces de elegir ropa y juguetes de acuerdo a su identidad, de elegir lo que consideran propio de niñas o de niños, aunque desconozcan lo que significa ser hombre o mujer, es decir, aunque desconozcan las diferencias biológicas como tales.

Desde dicha identidad, el niño estructura su experiencia vital; el género al que pertenece lo hace identificarse en todas sus manifestaciones, sentimientos o actitudes de niño o de niña, comportamientos, juegos, etcétera. Después de establecida la identidad de género, cuando un niño se sabe y asume como perteneciente al grupo de lo masculino y una niña al de lo femenino, ello se convierte en un tamiz por el que pasan todas sus experiencias. Es usual ver a niños rechazar algún juguete porque les parece que corresponde al sexo contrario, o aceptar sin cuestionamiento ciertas tareas desagradables porque son las que le tocan a su sexo.

Ya asumida la identidad de género, es imposible cambiarla en forma externa, por presiones del medio. Sólo las propias personas, por su voluntad y deseo, llegan a realizar cambios de género.

c) El papel o rol de género

Éste se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta al nivel generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos, y por lo tanto, los cuidan. Así, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, lo reproductivo. En contraposición, masculino es lo público, lo productivo (Lamas, 1997: 51-53).

Descripción

Presente las diapositivas 9, 10 y 11 reforzando las diferencias sexuales y las asignadas socialmente. Es muy importante clarificar que las diferencias sexuales son aquellas que no pueden cambiar y las construcciones sociales sí pueden ser modificadas. (Al respecto leer “¿Qué generó el género?” de Martha Lamas. Se encuentra como material de consulta en los anexos de este Manual)

Una vez que se ha aclarado este punto, la exposición continua con la explicación de las identidades de género (masculino – femenino, los roles y los

estereotipos. En todo momento se busca la contribución de las y los participantes a través de preguntas.

En esta exposición es importante señalar cómo a partir de las interpretaciones culturales de la diferencia sexual se construye la desigualdad social, que coloca a mujeres y hombres en posiciones diferentes de poder – subordinación, privilegio – discriminación y oportunidad – exclusión sólo en razón del sexo.

En cuanto a la construcción dicotómica, es necesario reconocer que el género se sustenta en un modelo polarizado en el que lo masculino y lo femenino parecen ser moldes con límites precisos, diferenciados y, a veces, llegan a presentarse como extremos opuestos. Esta dicotomía establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género. Así, en los extremos opuestos del modelo dicotómico se encuentran:



PASO 8

Tema	Sistema sexo – género. Desigualdades genéricas
Objetivo	Generar una autorreflexión sobre las diferencias sexuales y genéricas, y los costos y las consecuencias negativas de las diferencias.
Tipo de Actividad	Equipos de trabajo
Técnica y procedimiento	Dinámica: “Me gusta ser mujer u hombre porque...” Dibujos elaborados en el paso 3
Recursos	Hojas de rotafolio Plumones Cinta adhesiva
Tiempo	40'

Descripción:

Se forman grupos de 4 a 6 personas del mismo sexo. Se reparten hojas de rotafolio (3 por equipo) y plumones, y se les pide que anoten en la parte superior de una hoja “Me gusta ser mujer/hombre porque...” Retomando los dibujos de la actividad de presentación descrita en el paso 4, se le solicita que compartan en cada equipo ideas sobre qué les gusta de pertenecer a su sexo y anoten en la hoja sus respuestas.

Una vez terminada la actividad, en una segunda hoja de rotafolio se les pide que esta ocasión anoten “Lo que no me gusta de ser mujer/hombre es...”. De igual manera las/los integrantes de los equipos anotarán sus respuestas.

Finalmente, en la tercera hoja se les pide que escriban en la parte superior: “si yo fuera mujer/hombre, haría...”. Y se anotan las respuestas de la lluvia de ideas.

Se nombra a un relator/relatora por equipo para que lea en voz alta y explique lo escribieron, y se invita al resto de las/los participantes a preguntar sobre las conclusiones de cada equipo.

Se hace una reflexión grupal sobre por qué ser hombre y ser mujer tiene distintos privilegios, sobre qué impide a mujeres y hombres hacer lo que quisieran si fueran del sexo opuesto, y se busca identificar cuáles de las anotaciones están vinculadas con la identidad de género, con los roles y los estereotipos.

Como reflexión final, se busca comentar sobre los costos y las consecuencias negativas del encasillamiento social del “deber ser” de mujeres y hombres.

PASO 9

Tema	Agentes que construyen las identidades de género
Objetivo	Identificar qué instituciones y cómo influyen en la construcción genérica de mujeres y hombres
Tipo de Actividad	Plenaria
Técnica y procedimiento	Exposición de power point
Recursos	Diapositivas 12 a 23 Manual para participantes
Tiempo	25'

Como se ha visto hasta el momento, en la adquisición de nuestra identidad como mujeres u hombres, resulta definitivo el papel que la sociedad juega para definir el contenido de tales identidades. Sin embargo, en los hechos cotidianos, intervienen diferentes instituciones y personas para socializarnos. Entre las instituciones más importantes cabe mencionar a la familia, la escuela, el Estado, el mercado de trabajo, la religión y los medios de comunicación.

El proceso de adquisición de nuestra identidad se da de manera compleja, muchas veces es imposible separar los mandatos, mensajes y restricciones que provienen de una u otra institución socializadora, por el contrario ellas actúan de manera interrelacionada a lo largo de nuestra vida.

Las instituciones más relevantes en el proceso de socialización de género son la familia y la escuela.

La familia –en su diversidad de formas de composición- representa el ámbito por excelencia en la socialización de las personas. Su papel resulta central al analizar cómo llegamos a ser mujeres y hombres, pues es en su interior que aprendemos los límites, las reglas, las expectativas, las conductas que se consideran apropiadas, los roles, el manejo de los afectos y las creencias sobre los géneros. La importancia de esta institución radica en que nos forma en los primeros años de nuestra vida, cuando se establece nuestra identidad.

En la familia se establecen con precisión las jerarquías de género, sustentadas en los valores culturales vigentes. Nuestra educación en este ámbito implica un aprendizaje integral pues se da a través de las actitudes y mensajes verbales y no verbales de las personas que nos rodean, quienes tienen muy claro su rol de género (madre, padre, hermanas y hermanos y demás parientes). Todas las personas que nos rodean de forma continua emiten mensajes acerca lo que hace el género femenino y el masculino, los lugares a los que puede ir cada cual, los horarios, las formas de expresión, la imagen, cómo vivir nuestra

sexualidad, las decisiones que cada cual puede o no tomar, e incluso, quién ejerce la autoridad, el control y la violencia.

Por su parte, la escuela resulta central en la fijación de los modelos de género tradicionales. El conjunto de las características que definen a la institución tiene una gran influencia en este proceso: el contenido de los programas y los libros de texto (tanto en la parte discursiva como en el uso de imágenes), las actividades que realizan las y los educandos en función de su sexo, la distribución y uso de los espacios, la organización y jerarquías internas, así como las relaciones que se establecen entre los diferentes actores educativos (directiva, docentes, madres y padres, alumnado).

Algunas consecuencias del sexismo⁴ en el ámbito educativo están relacionadas con fenómenos como el analfabetismo predominantemente femenino, la feminización o masculinización de ciertas áreas profesionales, la baja presencia de las mujeres en la ciencia y la tecnología, la ausencia de mujeres en niveles directivos de alto nivel en el sistema, entre otras.

Descripción:

Pedir a las/los participantes que reflexionen sobre cómo construyeron su identidad genérica y quiénes influyeron en ese proceso. A continuación se muestra la diapositiva 12 y se debe contestar la página 10 del Manual para participantes.

En casa, ¿cómo se repartían las labores del hogar?

¿En dónde jugabas? ¿A qué y con qué jugabas?

¿Era diferente el trato en la escuela para las niñas y los niños?

En general, ¿qué esperan las familias de las hijas?

¿De los hijos?

En los trabajos que has realizado, ¿existen diferencias de trato, de expectativas y de asignación de tareas entre mujeres y hombres?

A continuación se pide que algunos/as participantes compartan sus reflexiones.

Presentar diapositiva 13

- ¿Qué agentes construyen
 - Los roles
 - Los estereotipos
 - La identidad de género?

⁴ Sexismo: Discriminación basada en el sexo de las personas. Ésta beneficia un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio. Muestra a la mujer como un ser inferior debido a sus diferencias biológicas con el hombre. (INMUJERES, 2007)

A partir del ejercicio anterior, se espera que las/los participantes den contestación a la pregunta de la diapositiva. Si es necesario, se deben introducir elementos en la discusión para dirigir la respuesta hacia los agentes que construyen las identidades de género:

1. La familia
2. La escuela
3. Los medios y el lenguaje
4. El mercado
5. El Estado

Posteriormente, se presenta la diapositiva 15, revelando únicamente la pregunta: ¿Cómo influye la familia? Se esperan respuestas de las/los participantes y posteriormente se revelan las respuestas que se incluyen en la misma diapositiva y la diapositiva 16.

Se repite el paso anterior para las diapositivas 17 a 23 enriqueciendo la exposición con los ejemplos, imágenes y experiencias personales de las/los participantes. En el caso de los medios, se presentan anuncios comerciales que reivindiquen la construcción genérica de mujeres y hombres.

Finalmente, se presenta la diapositiva 24 con la pregunta “¿Cómo influimos nosotras/nosotros en la construcción genérica de las personas a nuestro alrededor?” y se pide a una persona voluntaria que la lea en voz alta. Se solicitan las respuestas por parte del grupo, se discuten y se les pide que tomen nota en la página 12 del Manual para Participantes.

PASO 10

Tema	División sexual y genérica del trabajo
Objetivo	Identificar ámbitos de trabajo, qué es el trabajo productivo y reproductivo, su asignación sexual y su valoración
Tipo de Actividad	Trabajo de equipo
Técnica y procedimiento	Exposición de Power Point Dinámica: "Trabajo productivo y reproductivo" Diapositivas 25, 26 y 27 Hojas de rotafolio
Recursos	Plumones Cinta adhesiva Tarjetas de dos colores Copias de matrices de trabajo productivo y reproductivo
Tiempo	90'

Un elemento clave en la construcción social del género es la clasificación que se establece entre los roles y actividades propias para mujeres y hombres. Esta distribución de tareas, que se explica comúnmente sobre la base del sexo, es conocida como división sexual del trabajo.

La forma como actualmente mujeres y hombres participamos en las diferentes actividades que sostienen nuestras sociedades, es resultado de procesos históricos que inician desde la época prehistórica. A partir de la observación de sociedades con niveles de complejidad simple, basadas en modos de subsistencia cercanos a los grupos humanos de recolectores y cazadores del paleolítico, las y los científicos sociales han realizado deducciones acerca de la forma en que se estableció de manera inicial la división sexual del trabajo (Lamas, 1997 cita a Marvin Harris).

Se ha constatado que mujeres y hombres muestran diferencias anatómicas relativas a la talla, peso, masa muscular y fisiología reproductiva. De estas diferencias y, sobre todo a partir de la evidencia etnográfica, se descubrió que los diferentes grupos humanos destinaron a los hombres para las actividades de caza de animales para la supervivencia de la comunidad, en virtud de su mayor eficiencia física para estas tareas. Al mismo tiempo, al dejar a las mujeres fuera de este riesgo, el grupo estaba protegiendo la supervivencia del clan, dadas las funciones reproductivas de las mujeres: embarazo y lactancia. Se trató, entonces de generar los arreglos que mejor convinieran a la sobrevivencia de cada grupo.

Aunado al rol de cazadores que los hombres desarrollaron, se sumaron otra serie de saberes y actividades de las que las mujeres fueron excluidas. Dado que los hombres cazaban, ellos empezaron a construir armas que les ayudaran en esta tarea. Además, la caza requería que ellos tomaran colectivamente decisiones sobre a dónde trasladarse, siguiendo el curso de las especies aptas para la caza.

Un aspecto importante en estas primeras etapas de la humanidad corresponde con los hechos relativos a la guerra. En estos tiempos fue frecuente el enfrentamiento entre diferentes clanes para defender al grupo, los productos de la caza, el territorio y los recursos (agua). También para estas tareas los hombres fueron los más aptos por su constitución física y las habilidades desarrolladas durante la caza. Afirma Lamas: "Las razones para la fuerte dominación masculina en sociedades donde la guerra es la actividad principal son muy claras: las vidas de los miembros del grupo dependen en mayor medida de los hombres que de las mujeres." (Lamas, 1997:38) De hecho, las mujeres en sociedades guerreras pasaron a ser parte del botín.

Ello derivó en que la autoridad del grupo fue, paulatinamente, asignada a los hombres. Además, el control de los diferentes instrumentos de trabajo, en un primer momento arcos y flechas, se fue ampliando y con ello la diversidad de actividades para los hombres.

Se sabe que, posteriormente, en sociedades sedentarias el control del arado y los animales de carga por los hombres posibilitó una mayor movilidad para éstos, permitiendo que además de las tareas asociadas a la guerra, se introdujeran el comercio y el transporte. A estas tareas se sumaron muchas otras como el desarrollo de la aritmética y de la escritura, saberes en los que los hombres se introdujeron de manera inicial y preferente.

Por otra parte, todo este desarrollo se vio aparejado a formas de diferenciación social que definieron más claramente aún la desigualdad de estatus entre mujeres y hombres.

El salto hacia las formas organización y de división actual del trabajo, resulta un tanto difícil pero se asocia a la vigencia de modelos sobre lo que es propio para las mujeres y propio para los hombres, producto, como hemos visto de cientos de años de construcción social.

Cada etapa histórica ha definido diferentes formas de diferenciación y desigualdad entre mujeres y hombres, pero también ha dejado entrever que los diferentes tipos de actividad pueden ser desarrolladas tanto por unas como por otras, sobre todo en la medida que los seres humanos nos hemos "desprendido" de la dependencia absoluta de las diferencias físicas, incluido el control de las funciones reproductivas: "en nuestra época, donde la tecnología

vuelve casi obsoleta la fuerza física, la brecha entre mujeres y hombres se debería cerrar" (Lamas,1997: 42).

Descripción

Se recomienda leer *Reproducción, producción y división sexual del trabajo*. De Lourdes Benería. Se encuentra como material de consulta en los anexos de este Manual.

En un primer momento, la persona instructora introduce el tema explicando que ahora se va a hablar sobre los diferentes tipos de trabajo, su valoración diferenciada y su asignación sexual.

Para ello, se solicita las/los participantes que mencionen todos los tipos de trabajo y profesiones que les venga a la mente. Uno o dos voluntarios anotarán las respuestas en hojas de rotafolio pegadas al frente. (Algunos tipos de trabajo son médico, abogado, dentista, contador, chofer, vendedor de jugos, de libros, servidora doméstica, agente de ventas, campesino/na, cosechar, obreros, etcétera). Es importante que se dirija la discusión para obtener la mayor diversidad posible de actividades, profesiones, trabajos en los contextos rural y urbano.

Posteriormente, la persona instructora explicará que socialmente los trabajos y las actividades laborales pueden ser clasificados en productivo, reproductivo y comunitario. Para ello presentará las definiciones contenidas en las diapositivas 25, 26 y 27.

- Trabajo productivo: producción o elaboración de bienes y servicios concretos, ya sea para generar ingresos, comercio o subsistencia; son tareas que contribuyen económicamente al sostenimiento de la familia y la comunidad. Son las que generan algún **bien o servicio con valor de cambio**, son propias de la **esfera pública**, del mercado de trabajo, y a ellas se asocia la percepción de un ingreso. Tradicionalmente **se identifica a los hombres** como los actores de este tipo de actividades, si bien esta situación tiende a disminuir. De hecho, en algunas sociedades esta distinción entre tipo de actividades y espacios es difícil de establecer (como en el ámbito agrícola), no obstante, por los **estereotipos de género**, se sigue identificando a los hombres como los proveedores económicos, aunque mujeres, niñas y niños participen activamente en las diferentes actividades que generan ingresos.
- Trabajo reproductivo: se refiere a la atención y el mantenimiento de la vida humana dentro y fuera del hogar; incluye elaboración de alimentos, mantenimiento del hogar y el cuidado de la salud, entre otros.

Comprende las relacionadas con la **reproducción biológica**, además de las que corresponden al **funcionamiento del espacio doméstico, el hogar y la familia**; la socialización; el cuidado de las niñas y niños, las personas ancianas, enfermas o discapacitadas; el cuidado de la salud, la alimentación, entre otras. Estas tareas son asignadas a las mujeres y, en menor medida, a los hombres. En el imaginario popular, este tipo de actividades se consideran irrelevantes, **de escaso valor** y, para los hombres, incluso pueden significar un **cuestionamiento a su masculinidad**.

- Trabajo comunitario: Se refiere a todas aquellas actividades que se realizan en la comunidad, relacionadas con la organización social¹. En este tipo se incluyen las más diversas actividades que implican mantener vigentes tradiciones y costumbres de un grupo social (como los comités de tipo religioso, los grupos de danzantes), la integración a los programas gubernamentales que implican la participación comunitaria (comités de obras), e incluso la gestión y mantenimiento de diversos servicios sociales (comités educativos y de salud).

Se solicita que el grupo se divida en dos equipos y a cada equipo se le asigna una categoría de trabajo:

- Equipo 1: trabajo productivo
- Equipo 2: trabajo reproductivo

A cada equipo se le hace entrega de tarjetas en las que anotarán tipos de trabajo y actividades de su categoría, dividiendo por color, aquellos trabajos y actividades tradicionalmente asignados a mujeres y a hombres.

Una vez concluido este paso, la persona facilitadora explicará a los equipos que con esa información se llenará la matriz que se entrega, asignando un valor a las columnas de costo y tiempo por actividad. En este punto se pueden mostrar los ejemplos de las matrices incluidos en las diapositivas 28 y 29. Es importante que los equipos consideren información real sobre los costos de esa actividad, para lo cual se pueden generar las siguientes preguntas:

- ¿Quién realiza generalmente esa actividad?
- ¿Cuánto cuesta o cuanto se paga por esa actividad?
- ¿En cuánto tiempo se realiza?

Se pide a cada equipo que nombre un relator/a y que comente los resultados. La persona instructora preguntará qué diferencias se observan entre ambos tipos de trabajo. Dentro de las reflexiones que se deben motivar se encuentran:

1. la mayoría del trabajo productivo es realizado por hombres,
2. la mayoría del trabajo reproductivo es realizado por mujeres,
3. el trabajo productivo es remunerado,

-
4. el trabajo reproductivo no es remunerado,
 5. el reconocimiento social, en general, se le atribuye al trabajo remunerado ,
 6. el trabajo reproductivo es invisible, no se contabiliza, es imperceptible y en el mejor de los casos es mal pagado y es realizado por otras mujeres, en condiciones de arbitrariedad, sin contratos ni prestaciones.

Posteriormente, se analiza ¿qué le pasa al trabajo reproductivo cuando el trabajo productivo se acaba, se modifica o se extiende en los horarios? Es decir, ¿qué pasa con el trabajo de la casa si el contador o el comerciante se quedan sin empleo? Discuta.

Se procede a una segunda etapa del análisis en el que se preguntará que pasa en el caso contrario, es decir, si el trabajo reproductivo se detiene ¿cómo afecta al contador o al comerciante? ¿Tiene algún efecto en el desempeño laboral?

Las conclusiones de este análisis deben reconocer que el trabajo productivo puede o no existir, y no por eso se detiene el trabajo reproductivo. Sin embargo, si el trabajo reproductivo se detiene, se afecta directamente al productivo, debido a que es sustantivo en la vida de las personas porque permite estar preparado física y mentalmente para realizar las actividades productivas.

Una vez concluido este análisis, la persona instructora debe hacer énfasis que pese a la importancia del trabajo reproductivo, no es reconocido y valorado, y en general es invisible.

Esta valoración diferenciada entre el trabajo productivo y reproductivo tiene consecuencias no sólo en el contexto de ingresos.

Preguntas para la discusión:

¿Cómo son tratadas o atendidas las personas a partir del trabajo que realizan? Por ejemplo, ¿cómo son tratados un ama de casa, una trabajadora doméstica y un abogado/a:

En los servicios de salud

En un restaurante

En un banco

¿Qué prejuicios se dan a partir del trabajo que realizan las personas?

Las conclusiones del grupo deberán evidenciar la condición de discriminación y sexismo que enfrentan las mujeres a partir de la poca valoración y reconocimiento que tienen las actividades reproductivas. Es común que se hagan referencias a amas de casa como que “no hacen nada” o que “no trabajan”. Esto deriva en baja autoestima, dependencia, inseguridad.

Además, es oportuno cuestionar sobre los cambios en los roles de género en los últimos años, las facilidades, los obstáculos y los alcances de dichos cambios.

Ejemplo:

Trabajo productivo:

Trabajo o actividad laboral	Persona que tradicionalmente lo realiza	Costo	Tiempo
Empleado de oficina	Mujer/Hombre	\$120.00	Por día 8 horas laborales
Abogado	Hombre	Muy variable \$1000.00 \$10000.00	Por 5 asesorías (3 horas) Por tramitación de juicios (una semana)
Médico	Hombre/Mujer	Muy variable \$1000.00 \$20000.00	Por 5 consultas (2.5 horas) Por dos cirugías a la semana (6 horas)

Trabajo reproductivo:

Trabajo o actividad laboral	Persona que tradicionalmente lo realiza	Costo	Tiempo
Limpieza o mantenimiento del hogar o casa	Mujer	Ninguno	Jornada de 10 a 14 horas
Cuidado de los hijos e hijas	Mujer	Ninguno	Jornada de 10 a 14 horas
Lavar ropa	Mujer	Ninguno	A la semana 10 horas

Trabajo Productivo

Trabajo o actividad laboral	Persona que tradicionalmente lo realiza	Costo	Tiempo

Trabajo reproductivo

Trabajo o actividad laboral	Persona que tradicionalmente lo realiza	Costo	Tiempo

Módulo II: Conceptos básicos para entender la perspectiva de género

Objetivo general

Las/los participantes estarán en posibilidad de reconocer y diferenciar los conceptos de igualdad, equidad, discriminación, necesidades básicas y estratégicas, empoderamiento, violencia de género.

METODOLOGÍA

PASO	TIPO DE ACTIVIDAD	TÉCNICA Y PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO MINUTO	TIEMPO ACUM
11.	PLENARIA GRUPAL	EXPOSICIÓN: Bienvenida y repaso sobre las ideas y conceptos revisados el día anterior	PIZARRON O ROTAFOLIO Y PLUMONES	15	15
12.	TRABAJO EN EQUIPOS	DINÁMICA: Las ganancias y las pérdidas de las relaciones y las identidades de género	HOJAS DE ROTAFOLIO PLUMONES CINTA ADHESIVA DIAPOSITIVAS	40	55
13.	TRABAJO EN EQUIPO PLENARIA	DINÁMICA: Memorama de definiciones EXPOSICIÓN: Conceptos básicos para entender la perspectiva de género	MEMORAMA DIAPOSITIVAS	60	115
RECESO				20	135
14.	GRUPAL	DINÁMICA: "Las Etiquetas"	ETIQUETAS DE COLORES MANUAL PARA PARTICIPANTES	50	185
15.	PLENARIA	EXPOSICIÓN: Presentación de Power Point sobre la violencia y el ejercicio del poder	DIAPOSITIVAS	30	215
16.	TRABAJO EN EQUIPOS	DINÁMICA: "Los árboles de la violencia"	PLUMONES HOJAS DE ROTAFOLIO CRAYOLAS FORMATOS CINTA ADHESIVA MANUAL PARA PARTICIPANTES	50	265
RECESO				10	275
17.	GRUPAL	EXPOSICIÓN: Mitos sobre la igualdad entre mujeres y hombres.	DIAPOSITIVAS	30	305
18.	GRUPAL	Revisión de Expectativas	ROTAFOlios DEL PASO 3	15	320
19.	INDIVIDUAL	Evaluación final de aprovechamiento	FORMATO DE EVALUACIÓN FINAL	10	330
20.	INDIVIDUAL	Evaluación de calidad del taller	FORMATO DE EVALUACIÓN DE CALIDAD	10	340
21.	GRUPAL	Entrega de constancias y cierre del curso	CONSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN	15	355
					355

PASO 11

Tema	Bienvenida y repaso del día anterior
Objetivo	Revisar los conceptos vistos el día anterior para introducir los nuevos temas
Tipo de Actividad	Grupal
Técnica y procedimiento	Preguntas y respuestas
Recursos	Formato de pase de lista
Tiempo	15'

Descripción:

La persona instructora dará la bienvenida y a continuación pasará lista a las y los participantes con el formato de registro.

A través de preguntas, la persona instructora revisará los conceptos vistos en el día anterior:

Sexo

Género

Rol

Estereotipo

Identidad genérica

Agentes que construyen la identidad de género

- la familia
- la escuela
- los medios
- el mercado
- el lenguaje
- el estado

Trabajo productivo

Trabajo reproductivo

Este es el espacio ideal para retomar temas del día anterior y para aclarar las dudas que se hayan generado a partir de la reflexión personal en los temas vistos en clase.

PASO 12

Tema	Las consecuencias de las relaciones y las identidades de género
Objetivo	Identificar las consecuencias positivas y negativas para mujeres y hombres a partir de las relaciones y las identidades de género
Tipo de Actividad	Trabajo de equipos
Técnica y procedimiento	Exposición de power point Dinámica: Las ganancias y las pérdidas de las relaciones y las identidades de género Diapositiva 31
Recursos	Hojas de rotafolio Plumones Cinta adhesiva
Tiempo	40'

Descripción

Retomando algunos conceptos del repaso del día anterior, se introduce el cuestionamiento sobre cuáles son las consecuencias positivas y negativas para mujeres y hombres de las relaciones y las identidades genéricas.

Se divide el grupo en equipos de 4 – 6 personas y se entrega dos rotafolios y plumones por equipo.

A continuación, los rotafolios deben ser seccionados en dos, de tal manera que tengan cuatro espacios para trabajar:

¿Qué costos asumen las mujeres por su condición de género?
¿De qué beneficios gozan las mujeres por su condición de género?

¿Qué costos asumen los hombres por su condición de género?
¿De qué beneficios gozan los hombres por su condición de género?

Las y los integrantes de los equipos comparten puntos de vista entre sí acerca de las preguntas planteadas por 15 minutos y las anotan. Es importante que consideren cuáles son las oportunidades/desventajas de mujeres y hombres las dimensiones de salud, educación, libertad, respeto, reconocimiento, tiempo, ingreso, etcétera. Posteriormente cada equipo nombra un/a relator/a para que explique a qué conclusiones llegaron. Una vez que las reflexiones de todos los equipos han sido desahogadas, se continúa con una reflexión grupal que permita reconocer cómo las mujeres han sido las más afectadas del orden genérico.

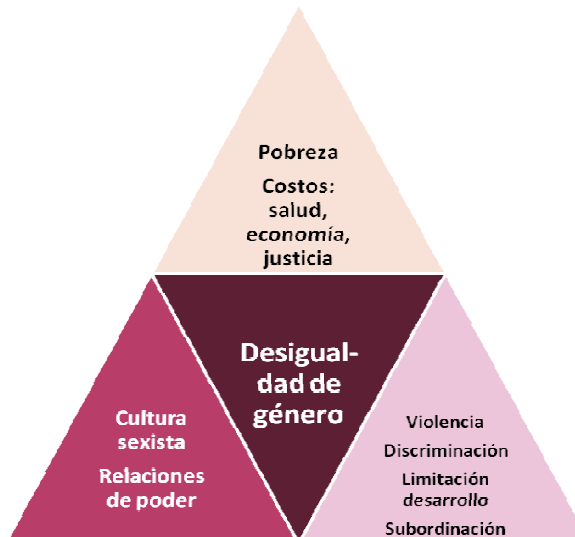
Se presenta la diapositiva 31 y se recapitulan los antecedentes, las consecuencias y los costos de las diferencias en las relaciones de género.

Una vez terminado el ejercicio se hablará de cuáles son los antecedentes y los costos de la desigualdad entre los géneros. Es importante rescatar los conceptos recién revisados, como equidad, roles, desigualdad, etcétera.

Costos y consecuencias de la desigualdad.

Mujeres y hombres experimentamos diferentes costos y consecuencias derivadas de la desigualdad de género. Algunos ejemplos de costos y consecuencias de la desigualdad por ámbito, son los siguientes:

- a) Salud y esperanza de vida. Si bien las mujeres tienen una esperanza de vida superior a la de los hombres, es consistente una mayor desatención y menores niveles nutricionales de las niñas respecto a los niños, especialmente entre las familias más pobres.



- b) Acceso a oportunidades educativas. En particular en las regiones más pobres y de menor escolaridad, se suele privilegiar la educación de los niños, por sobre la educación de las niñas; un patrón cultural que programas como el de Oportunidades han buscado revertir, ¿por qué?, porque la educación de las mujeres se relaciona proporcionalmente con el aumento de ingresos

familiares, el mejoramiento de las condiciones de salud, una mayor escolaridad de hijas e hijos, y es inversamente proporcional a las tasas de fecundidad y de mortalidad infantil, entre otras condiciones.

- c) Trabajo e ingreso. De acuerdo con un informe presentado con respecto al avance en los Objetivos del Milenio en nuestro país, se afirma que el ingreso promedio por sueldos y salarios de las mujeres, independientemente de los años de estudio, no se equipara con el masculino, del que representa, en promedio, apenas el 83.5 por ciento.
- d) Violencia: La Encuesta Nacional de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 mostró que en Puebla que 41.1% de mujeres casadas y unidas (de 15 años y más), han vivido violencia por parte de la pareja en el último año. De ellas 84.5% vivieron violencia emocional, 53.9% económica, 27.7% física y 13.8% sexual.

PASO 13

Tema	Conceptos básicos para entender la perspectiva de género.
Objetivo	Conocer y diferenciar conceptos fundamentales para entender la perspectiva de género: igualdad, equidad, discriminación, empoderamiento, y violencia de género.
Tipo de Actividad	Trabajo en equipo de tres integrantes Plenaria
Técnica y procedimiento	Dinámica: Memorama de definiciones Exposición de power point: Conceptos básicos para entender la perspectiva de género Diapositivas 32 a 38
Recursos	Memorama Manual para participantes
Tiempo	60'

Definiciones:

Desigualdad de género: Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisiones, a un empleo remunerado en igualdad con los hombres.

Discriminación: Es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (art. 4, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

Empoderamiento: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).

Estereotipo: Creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre grupos dentro de una cultura determinada.

Equidad de Género: Principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad el uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. (Ley del Instituto Nacional de las Mujeres)

Género: Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.

Igualdad: La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Poder: Alude a tres aspectos básicos como son:

- a) el poder entendido como una “capacidad” de la que se dispone para hacer algo, en este caso, el hecho de tener la fuerza para hacerlo;
- b) b) el poder concebido como una institución que para ser legítima supone el “consentimiento” de aquellos sobre quienes lo ejerce; y,
- c) c) el poder analizado como “una característica inherente de las relaciones sociales diversas que tienen lugar en la sociedad”, y que para autores estudiosos del tema como Michel Foucault, esta dinámica del poder está explícita en instituciones sociales como la escuela, los hospitales, las prisiones y los asilos; por lo que sostiene que nadie consigue estar fuera del poder; pero a la vez sostiene que, “allí donde hay poder hay resistencia”. (IIDH, Diccionario Electoral, 2000, Tomo II, pág. 1000-1005)

Rol: Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas respecto a una persona.

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres (macho o hembra).

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

Descripción:

Se divide el grupo en equipos de tres personas y se entrega un juego de memorama a cada uno.

[El memorama contiene las palabras y definiciones por separado de: sexo, género, equidad, igualdad, diferencia, desigualdad, diversidad, discriminación, estereotipo, rol, empoderamiento, violencia, poder, ámbito público, ámbito privado, masculino, femenino, justicia]

Se asignan 10 minutos para resolver el memorama. Posteriormente las y los participantes refrasean las definiciones de los conceptos en la página 18 y 19 del Manual para participantes. Se discute en plenaria algunas definiciones.

Una vez concluida la discusión, se presentan y revisan las definiciones utilizando las diapositivas de Power Point 32 a 38. En este punto es importante que la persona instructora enfatice cómo se confunden las palabras en el uso habitual, especialmente género – sexo, género – mujer, igualdad – equidad, equidad – justicia...

En caso necesario o de dudas expresas aclare lo requerido por el grupo.

PASO 14

Tema	Discriminación
Objetivo	Generar una autorreflexión sobre qué es y qué sentimientos genera la discriminación
Tipo de Actividad	Grupal
Técnica y procedimiento	Dinámica: "Las Etiquetas"
Recursos	Etiquetas de colores Manual del participante
Tiempo	40'

Según la ONU, discriminación es tanto la *distinción, exclusión o preferencia* que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

La discriminación basada en la diferencia sexual se denomina sexismo. La discriminación sexista provocada por el género (por las ideas arraigadas acerca de cómo somos mujeres y hombres), se produce de manera individual y colectiva, deliberada e inconsciente, pues esta está tejida en las costumbres y la tradición (Lamas, 2007)

La discriminación tiene lugar tanto en el ámbito público como en el privado. En la familia puede manifestarse como violencia contra las mujeres y las niñas, la sobrecarga de trabajo y una injusta distribución de las tareas domésticas, la limitación del desarrollo y opciones educativas según el sexo de las hijas e hijos, la herencia por la línea masculina, y otras sutiles formas de machismo. En el ámbito público va desde las diferentes formas de violencia en los espacios públicos, la posición diferenciada en el trabajo remunerado, las restricciones a la participación política de las mujeres, etc.

Descripción:

Se debe contar con etiquetas de varios colores, algunos que se repitan y otros no, y algunos colores que sean muy similares también.

Se les pide a las y los participantes que se pongan de pie y se les coloca una etiqueta en la espalda sin que puedan notar qué color de etiqueta les fue asignada. Una vez que todos/as tengan etiquetas, se les pide que en silencio busquen a personas que tengan una etiqueta de igual color. Debido a que las

y los participantes no pueden hablar, acudirán a un lenguaje de señas y gestos para comunicarse entre sí y poder agruparse con sus similares. Al final de la dinámica, se espera que haya distintos grupos, numerosos, pequeños y personas solas.

Una vez concluida la “clasificación” de los grupos, aun de pie, se les solicita que reflexionen y compartan las respuestas a las siguientes preguntas:

¿Fue fácil encontrar a tus compañeras y compañeros?

¿Cómo lograste comunicarte con ellas/ellos?

¿Te ayudaron en la misma medida que tú ayudaste a otras personas a agruparse?

A las personas que se quedaron solas:

¿Cómo te enteraste que no había más personas con una etiqueta de tu color?

¿Cómo te sentiste al respecto?

¿Te hubiera gustado pertenecer a algún grupo? ¿Por qué?

La persona instructora comenta que esto es lo que genera la discriminación.

A continuación se les solicita que trabajen en la página 20 del Manual de Participantes. (¿Te has sentido discriminado alguna vez? ¿Por qué? ¿Qué hiciste? Has discriminado a otras personas alguna vez? ¿Por qué? ¿Qué hiciste?)

Se comentan las respuestas.

Paso 15

Tema	Definición de violencia de género. Tipos
Objetivo	Definir la violencia e identificar cómo la estructura social y las relaciones de poder establecen la violencia entre los géneros.
Tipo de Actividad	Plenaria
Técnica y procedimiento	Exposición de Power Point
Recursos	Dispositivas 38 a 46
Tiempo	50'

La violencia contra las mujeres alcanzó el status de problema público hasta hace, relativamente, muy pocos años, y actualmente es considerado como un problema de salud pública y de derechos humanos.

El reconocimiento de que la violencia hacia las mujeres es una forma de discriminación que impide el ejercicio integral de los derechos humanos obligó a que las Naciones Unidas se interesaran por este problema. Desde la década de los setentas del siglo pasado, este organismo realizó una serie de reuniones y generó diversos instrumentos (conferencias, convenciones y declaraciones) que apuntaron a la necesidad de erradicar la violencia hacia las mujeres o violencia de género como paso básico para erradicar la discriminación sexual. La Asamblea General de las Naciones Unidas en su Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer⁵, define a esta violencia como toda aquella “basada en la diferencia de género, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada”.

Actualmente existen leyes relativas a la violencia contra las mujeres, tanto en la federación como en el estado de Puebla. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, reconoce diferentes ámbitos en que el maltrato puede ocurrir: comunitario, escolar, laboral y familiar. Específicamente define a la violencia familiar como “el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo Agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.”

⁵ La Declaración fue adoptada por la Asamblea General en su Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

Dicha Ley considera los siguientes tipos de violencia:

Tipo de violencia	Descripción
Psicológica	Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
Física	Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
Patrimonial	Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
Económica	Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
Sexual	Es cualquier acto 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 implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

Descripción

Con el apoyo de la diapositiva 46, se explica cómo las diferencias genéricas han derivado en diferencias en el ejercicio del poder, generalmente en perjuicio de las mujeres.

Es importante hacer énfasis no sólo en las definiciones que se proveen en las diapositivas sino en cómo se legitima la violencia contra las mujeres. Específicamente se hace un análisis del Modelo Ecológico de la Violencia propuesto por CORSI:

Al respecto se recomienda leer Corsi, 2004:53

Modelo Ecológico de la Violencia (CORSI)

MACROSISTEMA

- Creencias y valores culturales acerca del hombre y la mujer, infantes y familia.
- Concepción acerca del poder y la obediencia.
- Actitudes hacia el uso de la fuerza para la resolución de conflictos.

EXOSISTEMA

- Legitimación institucional de la violencia.
- Modelos violentos (medios de comunicación).
- Victimización secundaria (comprobar violencia).
- Carencia de legislación adecuada.
- Escasez de apoyo institucional para las víctimas.
- Impunidad hacia los victimarios.

MICROSISTEMA

- Historia personal.
- Baja autoestima.
- Aislamiento.
- Aprendizaje de resolución violenta de conflictos.
- Autoritarismo en las relaciones familiares.

PASO 16

Tema	Tipos y expresiones de la violencia de género
Objetivo	Identificar los tipos y las expresiones de la violencia así como sus consecuencias en las personas que la sufren
Tipo de Actividad	Trabajo en equipos
Técnica y procedimiento	Dinámica: “Los árboles de la violencia”
Recursos	Plumones Hojas de rotafolio Formatos de trabajo por equipo Crayolas Cinta adhesiva Manual del participante
Tiempo	50'

Descripción:

Se divide al grupo en cinco equipos y se les entrega una hoja de rotafolio por equipo. A cada uno se le asigna un tipo de violencia (física, sexual, económica, psicológica y patrimonial) y se le entrega un formato con las formas y expresiones de ése tipo de violencia.

Las indicaciones son las siguientes:

1. Dibujar en la mitad inferior de la hoja las raíces y el tronco de un árbol.
2. En la parte de las raíces es necesario que escriban las formas y expresiones del tipo de violencia que les tocó. Algunas ideas se pueden obtener del formato que se les entregó, pero tienen la libertad de incluir todas las que se les venga a la mente.
3. Posteriormente, en equipo se discute sobre cuáles son las consecuencias que viven las personas que sufren ese tipo de violencia. A continuación, dibujan en la parte superior del árbol el follaje y los frutos que se cosechan a partir del ejercicio de la violencia y escriben con palabras las consecuencias en estas personas.
4. Al finalizar, cada equipo expone su árbol al resto del grupo, explica el dibujo y por qué lo dibujaron así. Los árboles se quedan pegados al frente del grupo.

La persona instructora detonará una reflexión conjunta sobre qué frutos se cosechan a partir de los distintos tipos de violencia, quiénes son las personas que más comúnmente son afectadas por la violencia y por qué.

A continuación se exponen las diapositivas 47 y 48 relacionadas con el tema de la resiliencia.

Es muy importante que la persona instructora ofrezca ejemplos y fortalezca la idea de que ciertamente la violencia tiene consecuencias negativas en las personas (el follaje y los frutos que se obtuvieron del árbol). Sin embargo, las personas tienen la posibilidad de capitalizar las experiencias y convertirlas en aprendizaje. Se debe retomar el objetivo del taller: resignificar las concepciones tradicionales de mujeres y hombres para transformar el orden social y generar las condiciones para el desarrollo pleno de las personas. Resaltar que las y los participantes son agentes de cambio.

(Al respecto se recomienda leer las páginas 24 y 25 del Manual para Participantes)

A continuación se les pide a las y los participantes que trabajen en la página 21 del Manual para Participantes y que contesten las preguntas ahí contenidas. Es necesario hacer la aclaración que las respuestas son para su propia reflexión y que no serán compartidas en plenaria.

1. ¿Te sentiste identificado/a en alguna(s) de las expresiones y formas de violencia?
2. ¿A qué tipo de violencia corresponde?
3. ¿Qué has sentido al respecto?
4. ¿Conoces a alguien que ha sido sujeto/a a este tipo de expresiones y formas de violencia?

EQUIPO 1

Violencia emocional o psicológica y verbal. Se trata de cualquier acción, comportamiento u omisión intencionada que produce sufrimiento y pretende ser medida de control que amenaza la integridad o el desarrollo de la persona.

- Insultos
- Chantaje
- Desprecios
- Amenazas
- Degradación
- Tortura psicológica
- Silencios prolongados
- Humillaciones públicas o privadas
- Castigo y amenazas de abandono
- Aislamiento de familiares o amigos
- Falta de reconocimiento de cualidades personales

EQUIPO 2

Violencia Física. Es el uso de la fuerza para intimidar, controlar o forzar a las personas a hacer algo en contra de su voluntad, y que atenta contra su integridad física.

- Empujones
- Jaloneos
- Nalgadas
- Cachetadas
- Pellizcos
- Rasguños
- Patadas
- Quemaduras
- Intentos de asfixia y ahorcamiento
- Golpes con la mano o con objetos diversos
- Heridas por armas punzo cortantes o por arma de fuego
- Homicidio

EQUIPO 3

Violencia Sexual. Conlleva el uso de la fuerza, la coerción, el chantaje, el soborno, la intimidación o la amenaza para realizar un acto sexual o acciones sexuales no deseadas.

- Hostigamiento sexual
- Acosar sexualmente
- Críticas o burlas sobre su cuerpo
- Llamarla puta y frígida constantemente
- Llamarle impotente
- Exige relaciones sexuales después de golpearla
- Introducción del pene en el cuerpo de la persona sin su consentimiento, ya sea por vía vaginal, anal u oral
- La penetración vaginal o anal con puños o toda clase de objetos
- Vejaciones y tocamientos que provocan daño
- La obliga a presencia las relaciones sexuales de él con otras mujeres
- L obliga a hacer actos de exhibicionismo incluso delante de sus hijas e hijos
- Impide el uso de anticonceptivos y se niega a usar el condón masculino
- Provocarte celos

EQUIPO 4

Violencia patrimonial: Cualquier acción u omisión que implique perjuicio, pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes muebles e inmuebles, valores, derechos o recursos económicos, destinados a satisfacer necesidades que conlleven un riesgo de daño inminente en la salud física o psíquica o la vida de algún miembro del grupo familiar.

- Tener todas las cuentas y propiedades a su nombre
- Destrucción de objetos domésticos
- Destrucción de objetos personales, ropa, artículos de belleza, etc.
- Esconder su correspondencia o documentos personales
- Amenaza con que si te vas de la casa, no te puedes llevar nada, que te diga que de los objetos de las casa, sólo te pertenecen tus cosas de soltera.
- La destrucción o retención de instrumentos de trabajo.

EQUIPO 5

Violencia económica: Se refiere al control y limitación de recursos económicos condicionándolos y realizando acciones que impiden el acceso a bienes o servicios que ponen en peligro la sobrevivencia o el bienestar de los miembros de la familia. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral; también se considera como tal, el no reconocimiento de la paternidad y/o el incumplimiento de las obligaciones que se derivan de la misma.

- Controlar los gastos
- No aportar al gasto
- No decirle cuanto gana
- No dejarla trabajar fuera de casa
- No permitirle tomar decisiones que implican dinero
- Reclamar o recriminarles los gastos que ella hace
- Exigir que la mujer contribuya con todos sus ingresos al hogar
- Quitarle el dinero que ella gana
- Robar su dinero
- Abandono

PASO 17

Tema	Igualdad entre mujeres y hombres
Objetivo	Revisar los conceptos vistos durante los dos días del taller
Tipo de Actividad	Grupal
Técnica y procedimiento	Exposición: Mitos sobre la Igualdad entre mujeres y hombres
Recursos	Presentación de Power Point. Diapositivas 49 a 55
Tiempo	30'

Descripción:

Con apoyo de las diapositivas XX-XX, la persona instructora hace una breve revisión sobre los conceptos vistos en clase. Después de cada frase, se pregunta qué opinan al respecto, si es verdad o mentira y por qué.

Mito	Hechos
☹ Los temas de género son temas de mujeres	La perspectiva de género implica identificar las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres. Como categoría de análisis hace referencia a las relaciones sociales entre hombres y mujeres, su problemática, necesidades y oportunidades. No es sinónimo de "mujer".
☹ Lo que se busca es la equidad	La equidad como un medio para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. Se requiere de medidas compensatorias y especiales porque aún y cuando mujer y hombre sean iguales ante la Ley, en la realidad subsisten diferencias en el trato y el acceso a las oportunidades de desarrollo.
☹ El trabajo que genera ingresos es más importante	Si el trabajo reproductivo dejará de ser hecho, cada trabajador/a tendría que erogar una parte importante de sus ingresos –o de su tiempo- para cubrir ese aspecto que hace posible su desenvolvimiento cotidiano en el ámbito extradoméstico. De hecho, el trabajo doméstico es un aporte de magnitud considerable, hasta ahora invisible, para la economía mundial.
☹ A las mujeres les gusta que les peguen	La violencia es un problema de gran complejidad porque involucra aspectos estructurales, pero también porque se vincula a la subjetividad de víctimas y agresores. Las mujeres que viven violencia familiar tardan en promedio 10 años para poder salir del círculo. Algunas de las razones son por miedo, culpa y por indefensión adquirida.

<p>☹ Las mujeres son emocionales, los hombres son racionales</p>	<p>Los modelos de género vigentes en nuestra cultura han construido un estereotipo de lo femenino y lo masculino. Las características que se suelen atribuir a las mujeres y a los hombres son construcciones socioculturales que pueden cambiar y que en su mayoría no se corresponden con la realidad y, más bien, representan restricciones para el libre desarrollo de cada persona.</p>
<p>☹ La crianza de los hijos y las hijas es trabajo de mujeres</p>	<p>Tradicionalmente la maternidad se ha constituido como el componente central de identidad de las mujeres (mujer=madre), pues a partir de su capacidad biológica de concepción, se les ha asignado a ellas toda la responsabilidad que deriva de este hecho: la crianza. Sin embargo, cada vez más las sociedades tienden a modelos de familias en la que la madre y el padre se corresponsabilicen de la crianza de hijas e hijos.</p>
<p>☹ Las mujeres y los hombres ya están en igualdad de condiciones</p>	<p>En prácticamente todas las áreas del desarrollo humano las mujeres presentan rezagos respecto a los hombres. Algunos ejemplos de ello son la feminización del analfabetismo y la pobreza, la menor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo y en los niveles de toma de decisiones, incluidos los puestos de elección popular.</p>

En caso necesario o de dudas expresas aclare lo requerido por el grupo.

Finalmente, la persona instructora hace conclusiones resaltando que el camino para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres es largo, y que todos y todas tenemos responsabilidad en lograrlo.

PASO 18

Tema	Satisfacción de Expectativas
Objetivo	Revisar las expectativas de las y los participantes que se generaron al inicio del taller
Tipo de Actividad	Grupal
Técnica y procedimiento	Discusión grupal
Recursos	Rotafolios del Paso 3
Tiempo	15'

Descripción:

Mostrando las expectativas que se vertieron en el rotafolio del Paso 3, comentar qué aspectos se cumplieron y en qué medida.

En este momento es importante motivar la capitalización del aprendizaje a través de preguntas como:

- ¿Qué se llevan de este taller?
- ¿Qué aprendieron?
- ¿Cómo lo van a aplicar?
- ¿A qué se comprometen?

PASO 19

Tema	Evaluación final
Objetivo	Aplicar el formato de evaluación final con el fin de contar con un instrumento para medir el aprovechamiento al final del taller
Tipo de Actividad	Individual
Técnica y procedimiento	Aplicar evaluación por participante
Recursos	Formato de evaluación final Hoja de respuestas
Tiempo	10'

Descripción:

La persona instructora notificará a las y los participantes que se aplicará un cuestionario de opción múltiple relacionado a los temas más importantes que se revisaron en el curso, aclarando, con empatía, que el objetivo de esta evaluación es la de conocer el nivel de aprovechamiento de los conocimientos del grupo durante la capacitación, por lo cual se les pedirá su completa honestidad.

La personas instructora deberá recordar a las y los participantes que de no saber la respuesta a alguna pregunta lo mejor es no contestar en ninguna opción.

-Van a encontrar 10 preguntas enumeradas del 1 al 10, con cuatro opciones de respuesta cada una (a, b, c, d), marquen una "X" sobre la letra de las respuestas que consideren correctas, no marquen ninguna opción si no conocen la respuesta a la pregunta-.

PASO 20

Tema	Evaluación de calidad
Objetivo	Aplicar el formato de evaluación de calidad del taller para la percepción de las y los participantes en relación al desempeño de las personas instructora y los arreglos logísticos del taller.
Tipo de Actividad	Individual
Técnica y procedimiento	Aplicar evaluación de calidad por participante
Recursos	Formato de evaluación de calidad
Tiempo	10'

Descripción:

Distribuir los formatos de evaluación de calidad del taller, recordando a las y los participantes que sus resultados ayudan al CEDAC y a la persona instructora a realizar los ajustes que se consideren pertinentes para ofrecer un mejor servicio.

PASO 21

Tema	Constancias
Objetivo	Entregar las constancias de participación y cerrar el curso
Tipo de Actividad	Grupal
Técnica y procedimiento	Entregar las constancias de participación
Recursos	Constancias de participación
Tiempo	10'

Descripción:

La persona instructora hace entrega de las constancias de participación.

Se agradece la participación del grupo, y se clausuran los trabajos del taller.

Anexos

Proceso formativo en género para funcionarios y funcionarias de la administración pública
Formato de Evaluación de Aprovechamiento

Seleccione una opción:

1. Género se refiere a:
 - a. Sinónimo de mujeres
 - b. Asuntos y temas que derivan de la situación de las mujeres
 - c. Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad
 - d. Todas las anteriores
2. Sexo se refiere a:
 - a. Masculino y femenino
 - b. Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas, y cromosómicas que nos definen como mujeres u hombres.
 - c. La valoración diferenciada de mujeres y hombres
 - d. Todas las anteriores
3. Los roles de género son:
 - a. Expectativas/exigencias sociales y subjetivas respecto a una persona.
 - b. Las obligaciones que se adquieren por pertenecer a un sexo
 - c. No pueden cambiar
 - d. Todas las anteriores
4. Las instituciones que construyen el género son:
 - a. Los bancos, las comisiones de derechos humanos, las fechas conmemorativas
 - b. Las que cada uno/una determina
 - c. La familia, el mercado, el estado, los medios y la escuela
 - d. El género no se construye, nacemos así.
5. La división sexual del trabajo se refiere a:
 - a. Las obligaciones socialmente asumidas por ser hombre o por ser mujer
 - b. Las actividades socialmente asignadas a mujeres y hombres conforme al espacio en el que se realiza, los recursos y el control de los beneficios
 - c. La distribución por roles y estereotipos de género
 - d. Todas las anteriores
6. El trabajo puede ser
 - a. Reproductivo y productivo
 - b. Productivo y comunitario
 - c. Comunitario, productivo y reproductivo
 - d. Ninguna de las anteriores
7. El empoderamiento es:
 - a. La distancia o asimetría social entre mujeres y hombres
 - b. La distinción, exclusión o restricción que tenga por efecto anular o impedir el reconocimiento y/o el ejercicio de derechos
 - c. Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de la desigualdad, opresión o exclusión a la conciencia, la autodeterminación y autonomía.
 - d. Todas las anteriores
8. Los tipos de violencia contra las mujeres son:
 - a. Psicológica, económica, patrimonial, física y sexual
 - b. Emocional, física y sexual
 - c. Psicológica
 - d. Ninguna de las anteriores
9. Las mujeres son emocionales, los hombres son razonables
 - a. Verdadero
 - b. Falso
10. Las mujeres y hombres ya están en igualdad de condiciones
 - a. Verdadero
 - b. Falso

Proceso formativo en género para funcionarios y funcionarias de la administración pública
Formato de Evaluación de Aprovechamiento
HOJA DE RESPUESTAS

1. Género se refiere a:
 - c. Sinónimo de mujeres
 - d. Asuntos y temas que derivan de la situación de las mujeres
 - e. Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad
 - f. Todas las anteriores
2. Sexo se refiere a:
 - g. Masculino y femenino
 - h. Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas, y cromosómicas que nos definen como mujeres u hombres.
 - i. La valoración diferenciada de mujeres y hombres
 - j. Todas las anteriores
3. Los roles de género son:
 - k. Expectativas/exigencias sociales y subjetivas respecto a una persona.
 - l. Las obligaciones que se adquieren por pertenecer a un sexo
 - m. No pueden cambiar
 - n. Todas las anteriores
4. Las instituciones que construyen el género son:
 - o. Los bancos, las comisiones de derechos humanos, las fechas conmemorativas
 - p. Las que cada uno/una determina
 - q. La familia, el mercado, el estado, los medios y la escuela
 - r. El género no se construye, nacemos así.
5. La división sexual del trabajo se refiere a:
 - s. Las obligaciones socialmente asumidas por ser hombre o por ser mujer
 - t. Las actividades socialmente asignadas a mujeres y hombres conforme al espacio en el que se realiza, los recursos y el control de los beneficios
 - u. La distribución por roles y estereotipos de género
 - v. Todas las anteriores
6. El trabajo puede ser
 - w. Reproductivo y productivo
 - x. Productivo y comunitario
 - y. Comunitario, productivo y reproductivo
 - z. Ninguna de las anteriores
7. El empoderamiento es:
 - aa. La distancia o asimetría social entre mujeres y hombres
 - bb. La distinción, exclusión o restricción que tenga por efecto anular o impedir el reconocimiento y/o el ejercicio de derechos
 - cc. Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de la desigualdad, opresión o exclusión a la conciencia, la autodeterminación y autonomía.
 - dd. Todas las anteriores
8. Los tipos de violencia contra las mujeres son:
 - ee. Psicológica, económica, patrimonial, física y sexual
 - ff. Emocional, física y sexual
 - gg. Psicológica
 - hh. Ninguna de las anteriores
9. Las mujeres son emocionales, los hombres son razonables
 - ii. Verdadero
 - jj. Falso
10. Las mujeres y hombres ya están en igualdad de condiciones
 - kk. Verdadero
 - ll. Falso



Proceso formativo inicial en género para funcionarios y funcionarias de la administración pública

OBJETIVOS

- Las y los participantes aprenderán sobre el sistema sexo-género, los roles y estereotipos socialmente contruidos, la identidad genérica de mujeres y hombres desde una visión reproductiva-productiva.
- Las/los participantes estarán en posibilidad de reconocer y diferenciar los conceptos de igualdad, equidad, discriminación, necesidades básicas y estratégicas, empoderamiento, violencia de género.

TEMARIO

Módulo I: Sensibilización para la equidad de género

1.- Sistema Sexo-Género

- 1.1. La diferencia entre sexo y género
- 1.2. Identidad de género
- 1.3. Instituciones que construyen la identidad de género

2.- División sexual del trabajo

- 2.1. Antecedentes
- 2.2. Tipos de trabajo
- 2.3. El valor social del trabajo

TEMARIO

Módulo II: Conceptos básicos para entender la perspectiva de género

3.- La perspectiva de género

- 3.1. Una nueva visión de la realidad social
- 3.2. Conceptos relacionados
- 3.3. Costos y consecuencias de la desigualdad

4.- Violencia de género

- 4.1. La violencia contra las mujeres
- 4.2. El Modelo Ecológico con perspectiva de género
- 4.3. La resiliencia
- 4.4. Mitos y verdades sobre la igualdad

EXPECTATIVAS



¿Qué espera del este taller?

¿A qué se compromete?

ESTABLECER LA DIFERENCIA

SEXO

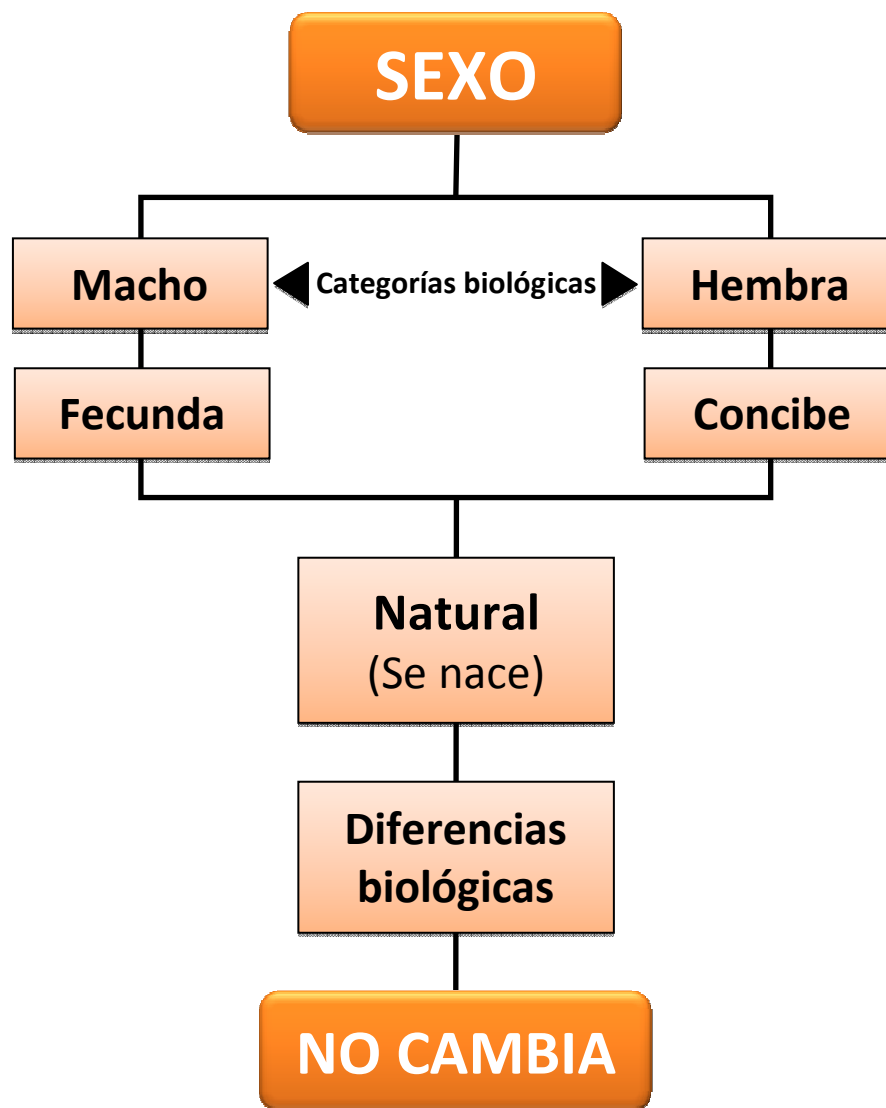
Cuando una persona nace su sexo es un hecho biológico; nacer hombre o nacer mujer no depende del deseo o la voluntad personal de mamá y papá, ni de las condiciones sociales.

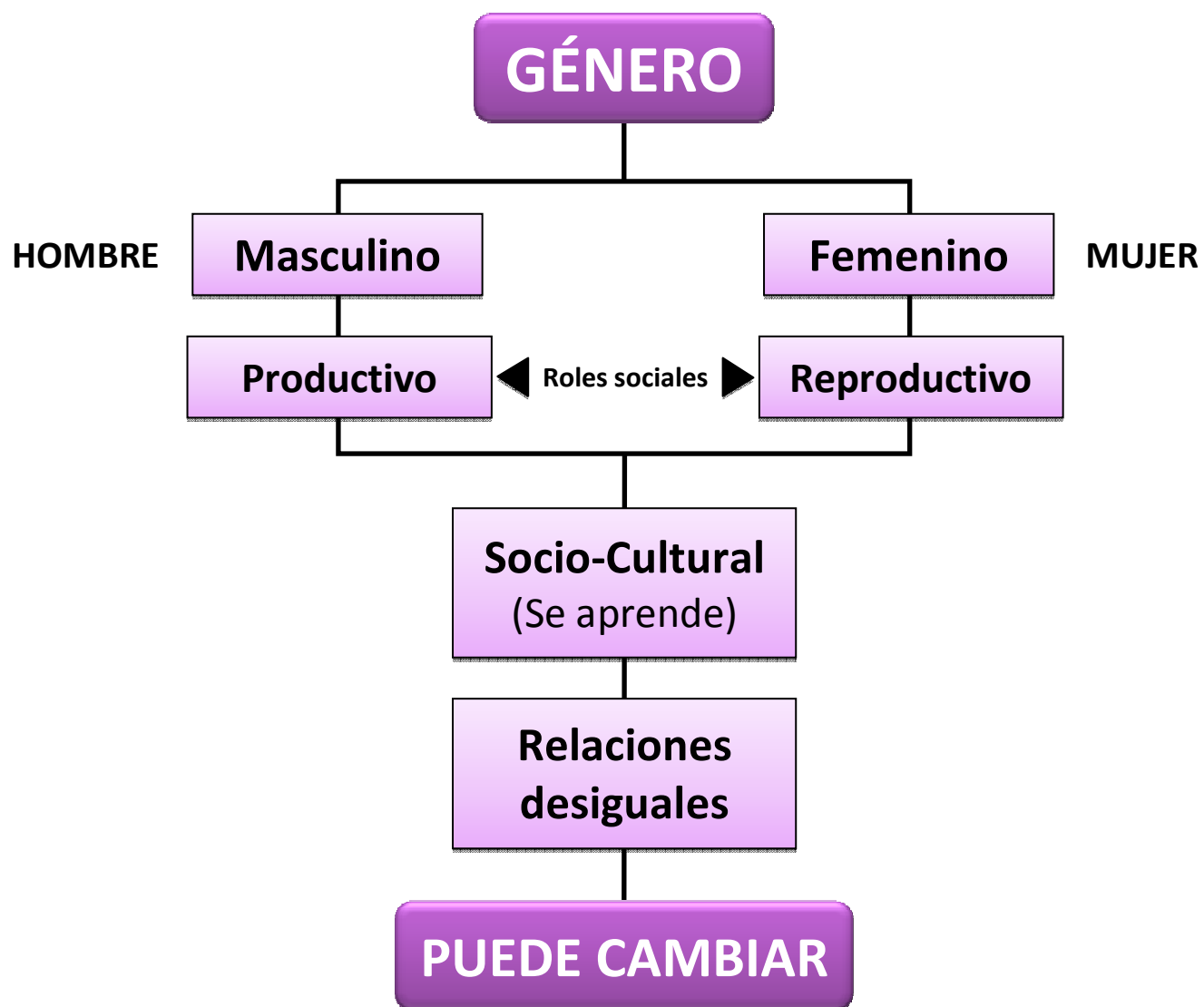
En sentido estricto, el sexo se refiere a los aspectos físicos, biológicos y anatómicos que distinguen a una hembra de un macho en nuestra especie.

GÉNERO

El género es una construcción social y cultural, determina lo que es ser hombre y ser mujer en un grupo social.

El género -femenino o masculino- remite a las características que social y culturalmente se atribuyen a mujeres y hombres, a partir de sus diferencias biológicas; pero que como construcción cultural es posible cambiar.





PRECISIONES CONCEPTUALES

SEXO

Se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.

GÉNERO

Se refiere al conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se elaboran los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, que determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres.

CONSTRUCCIÓN DEL GÉNERO

ATRIBUCIÓN, ASIGNACIÓN DE GÉNERO

Consiste en la **rotulación** que se da a cada individuo en el momento en que **nace a partir de su identificación sexual**. Desde ese momento, en la crianza del/la menor, la familia emitirá un **discurso cultural** que reflejará los estereotipos sobre masculinidad y feminidad en torno a ese cuerpo identificado.

IDENTIDAD DE GÉNERO

La identidad se establece más o menos a la misma edad en la que se adquiere el lenguaje en el o la infante (2 a 3 años de edad). A partir de dicha identidad, cada persona estructura **su experiencia vital**. Una vez adquirida se requiere de un **proceso conciente** el pretender cambiarla.

CONSTRUCCIÓN DEL GÉNERO

ROL DE GÉNERO

Los **roles o papeles de género** se refieren a las **prescripciones, normas y expectativas de comportamiento establecidas socialmente para hombres y mujeres**. Cada persona puede asumir o rechazar parte de esta norma en su vida personal; no obstante, es necesario indicar que los estereotipos están tan arraigados que son considerados como naturales, derivados de la biología.

REFLEXIONEMOS:



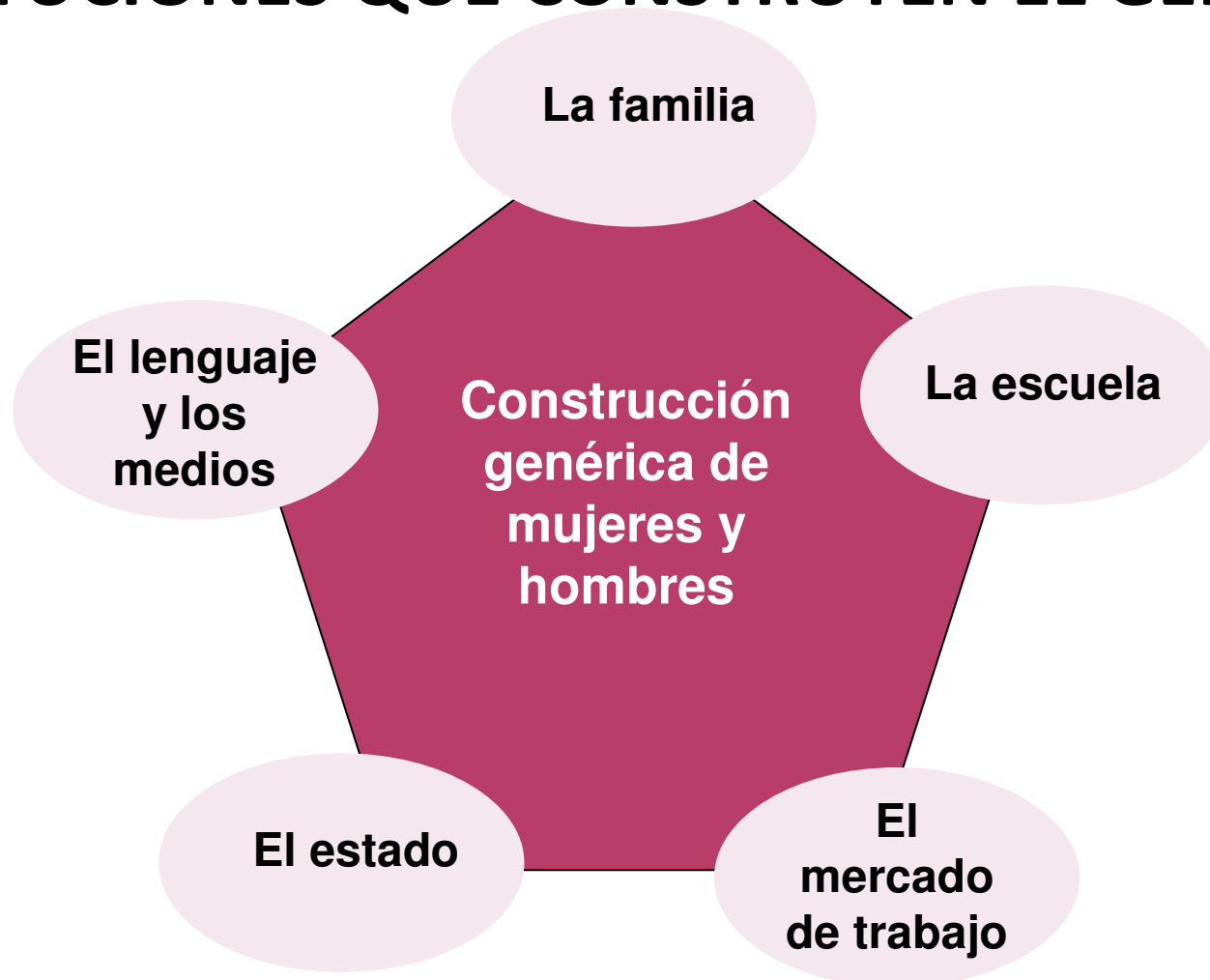
- En casa, ¿cómo se repartían las labores del hogar?
- ¿A qué y con qué jugabas? ¿En dónde jugabas?
- En general, ¿qué esperan las familias de las hijas? ¿de los hijos?
- ¿Era diferente el trato en la escuela para las niñas y los niños?
- En los trabajos que has realizado, ¿existen diferencias de trato, de expectativas y de asignación de tareas entre mujeres y hombres? Menciona algunos ejemplos.

REFLEXIONEMOS:

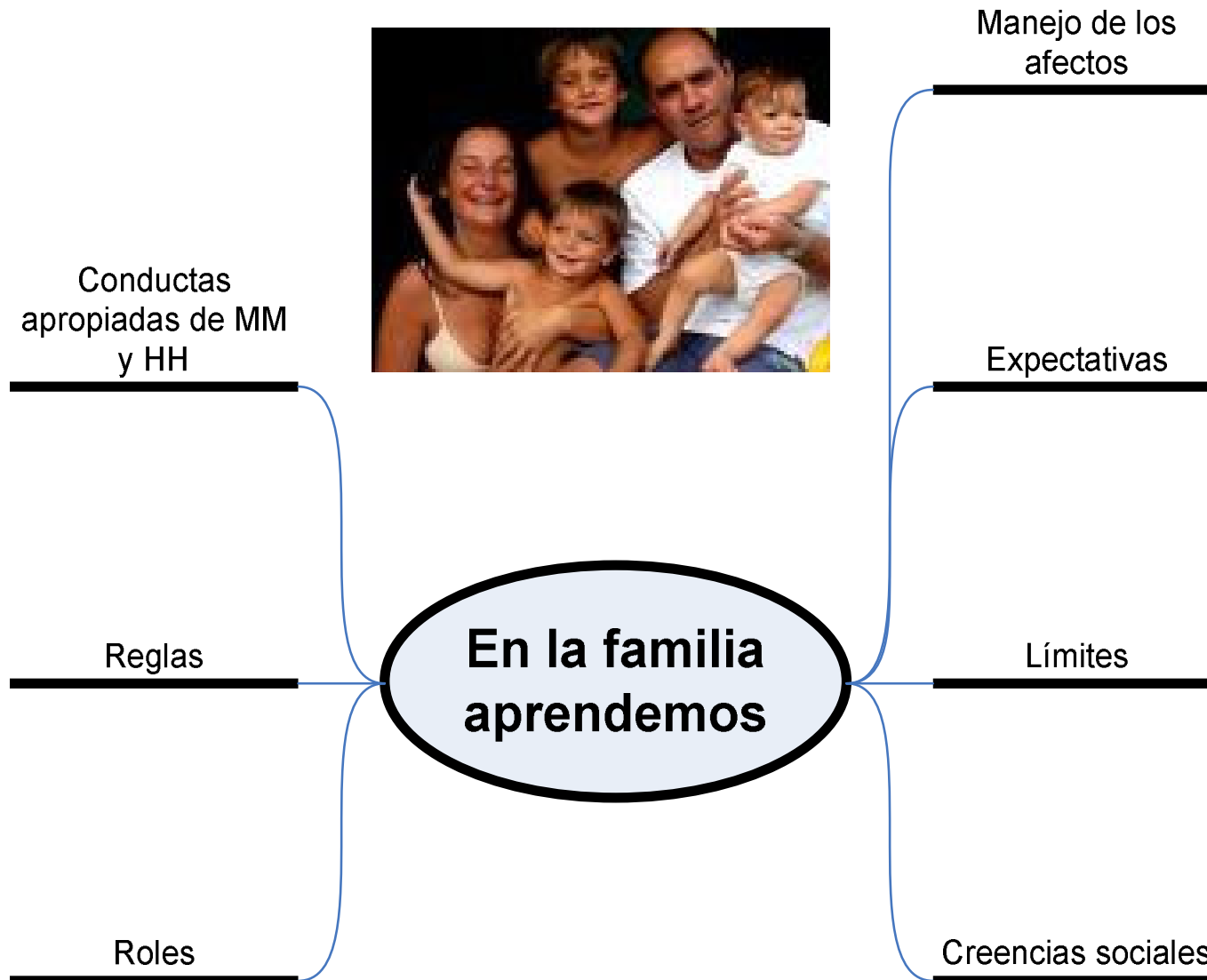
¿Qué agentes construyen
Los roles
Los estereotipos
La identidad de género



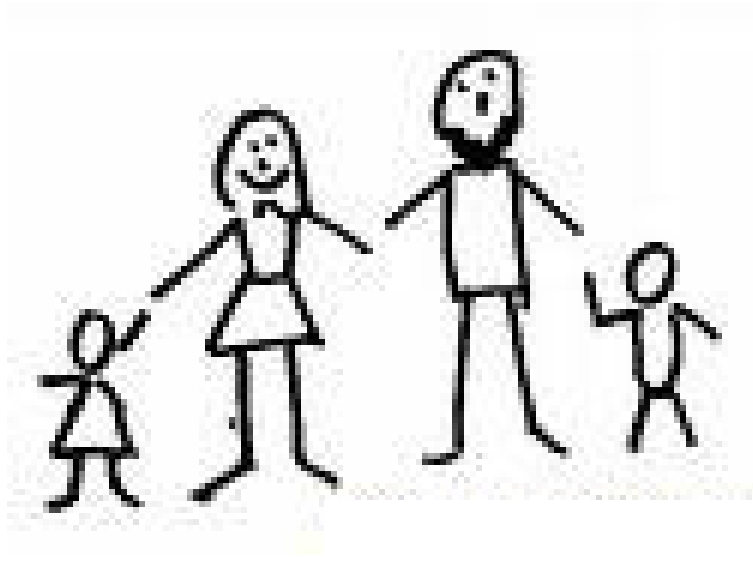
INSTITUCIONES QUE CONSTRUYEN EL GÉNERO



¿Cómo influye la familia?



LA FAMILIA



- La familia representa el ámbito por excelencia en la **socialización** de las personas.
- En la familia se establecen con **precisión las jerarquías** de género, sustentadas en los valores culturales vigentes.
- Nuestra educación en este ámbito implica un aprendizaje integral pues se da a través de las **actitudes y mensajes verbales y no verbales** de las personas que nos rodean.

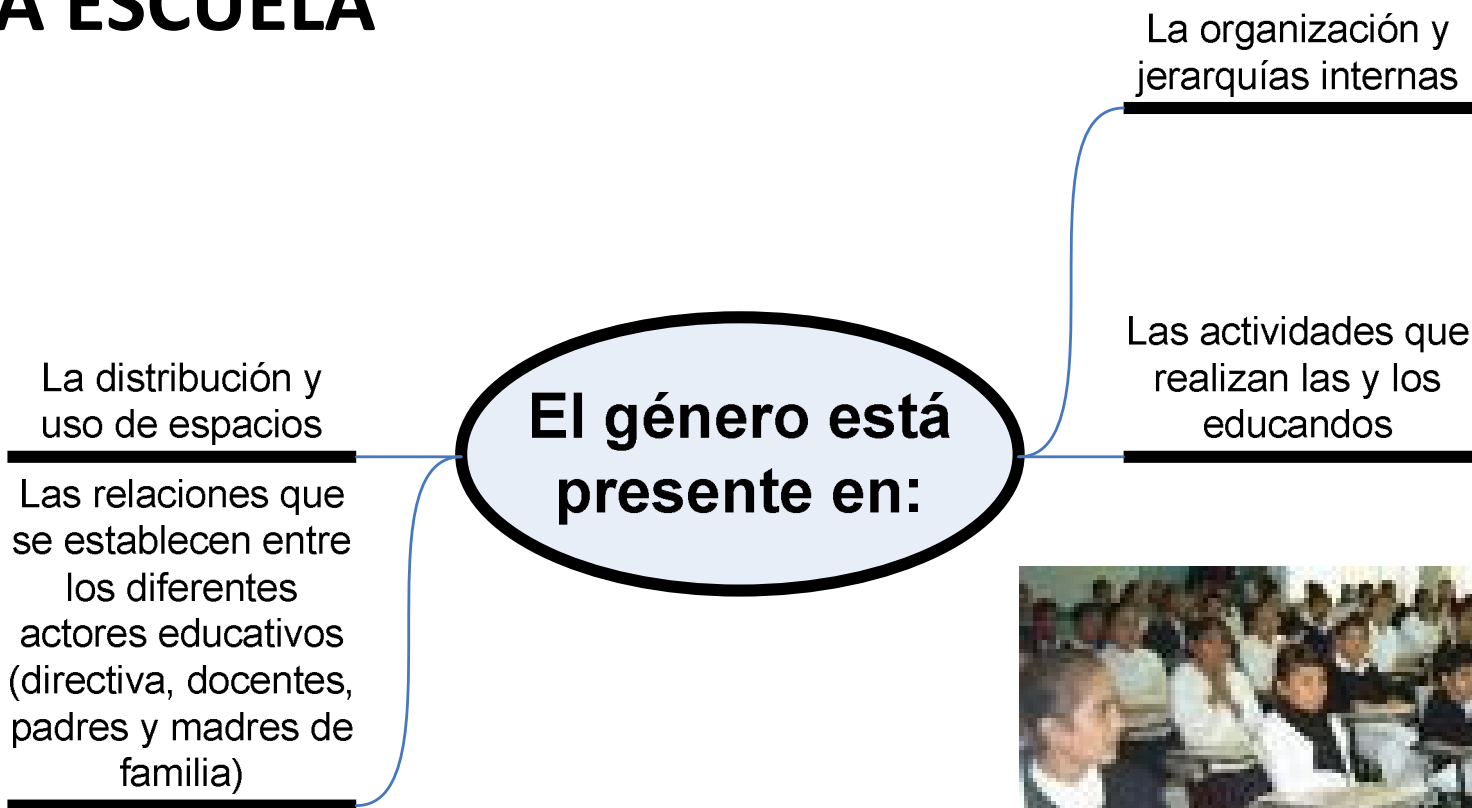
¿Cómo influye la escuela?

- La escuela resulta central en la **fijación de los modelos** de género tradicionales.



- Consecuencias del sexismo en el ámbito educativo: **analfabetismo** mayor entre las mujeres, la **feminización o masculinización** de ciertas áreas profesionales, la **ausencia de mujeres** en niveles directivos de alto nivel en el sistema, entre otras.

LA ESCUELA



Las relaciones que se establecen entre los diferentes actores educativos (directiva, docentes, padres y madres de familia)



¿Cómo influyen los medios de comunicación y el lenguaje?



INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA
P U E B L A

- Los contenidos de los medios de comunicación **reproducen los estereotipos de género**: los anuncios comerciales, los programas de entretenimiento, las series y telenovelas.
- La imagen de las mujeres tiende a ser explotada **como un objeto de consumo**. Se tiende, al mismo tiempo a presentarlas **como las responsables de las actividades reproductivas y de limpieza**.



LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y EL LENGUAJE



LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y EL LENGUAJE



- El lenguaje **construye y expresa nuestra visión del mundo**. En el lenguaje se suele emplear expresiones que aluden a las mujeres de una forma peyorativa (“*vieja el último*”, “*pareces niña*”).
- Nuestro lenguaje es **sexista y androcéntrico** (el hombre, lo masculino como generalizador).

¿Cómo influye el mercado de trabajo?

- El mercado de trabajo es uno de los ámbitos que ofrece mayores resistencias para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

Entre los hechos que expresan la persistencia de desigualdades en este ámbito se encuentran:



- Menores tasas de participación económica de las mujeres.
- Feminización de ciertas ocupaciones, basadas en los roles tradicionales de género (docencia, trabajo doméstico, enfermería, secretariado).
- Diferencias salariales.
- Limitaciones para acceder a puestos directivos.
- Dobles jornadas de trabajo. Las mujeres que trabajan fuera del hogar no se desvinculan completamente de las tareas domésticas.

¿Cómo influye el estado?

- El Estado representa el **conjunto de instituciones de orden político** que integran el régimen de gobierno. A través de sus estructuras (poder ejecutivo, legislativo y judicial) se establecen las “**reglas del juego**” de la sociedad.
- El marco jurídico había sancionado la diferencias de **estatus entre hombres y mujeres**, por ejemplo, en diferentes disposiciones relativas a la familia y a la participación política (ciudadanía y derecho al voto)..



PARA REFLEXIONAR:

¿Cómo influimos nosotros/as en la construcción del género?



¿En nuestra familia?

¿En nuestro trabajo?

TIPOS DE TRABAJO

Actividades reproductivas



Comprende las relacionadas con la **reproducción biológica**, además de las que corresponden al **funcionamiento del espacio doméstico, el hogar y la familia**; la socialización; el cuidado de las niñas y niños, las personas ancianas, enfermas o discapacitadas; el cuidado de la salud, la alimentación, entre otras.

Estas tareas son asignadas a las mujeres y, en menor medida, a los hombres. En el imaginario popular, este tipo de actividades se consideran irrelevantes, **de escaso valor** y, para los hombres, incluso pueden significar un **cuestionamiento a su masculinidad**.

TIPOS DE TRABAJO

Actividades productivas

Son las que generan algún **bien o servicio con valor de cambio**, son propias de la **esfera pública**, del mercado de trabajo, y a ellas se asocia la percepción de un ingreso.



Tradicionalmente **se identifica a los hombres** como los actores de este tipo de actividades, si bien esta situación tiende a disminuir. De hecho, en algunas sociedades esta distinción entre tipo de actividades y espacios es difícil de establecer (como en el ámbito agrícola), no obstante, por los **estereotipos de género**, se sigue identificando a los hombres como los proveedores económicos, aunque mujeres, niñas y niños participen activamente en las diferentes actividades que generan ingresos.

TIPOS DE TRABAJO

Actividades comunitarias

Se refiere a todas aquellas actividades que se realizan en la comunidad, relacionadas con la organización social¹. En este tipo se incluyen las más diversas actividades que implican mantener vigentes tradiciones y costumbres de un grupo social (como los comités de tipo religioso, los grupos de danzantes), la integración a los programas gubernamentales que implican la participación comunitaria (comités de obras), e incluso la gestión y mantenimiento de diversos servicios sociales (comités educativos y de salud).

¹. Este tipo de actividades implica la participación de mujeres y hombres, aunque la ubicación y el peso de la presencia de unas u otros está relacionada con el tipo de actividad de que se trate; así por ejemplo, existen “comités de *padres* de familia” con mayoritaria presencia de mujeres y comisariados ejidales en los que por ley deben participar las mujeres, aunque generalmente lo hacen en un carácter de meras testigos de las decisiones que toman los hombres.

Ejercicio

Trabajo o actividad laboral	Persona que tradicionalmente lo realiza	Costo	Tiempo
Empleado de oficina	Mujer/Hombre	\$120.00	Por día 8 horas laborales
Abogado	Hombre	Muy variable \$1000.00 \$10000.00	Por 5 asesorías (3 horas) Por tramitación de juicios (una semana)
Médico	Hombre/Mujer	Muy variable \$1000.00 \$20000.00	Por 5 consultas (2.5 horas) Por dos cirugías a la semana (6 horas)

Ejercicio

Trabajo o actividad laboral	Persona que tradicionalmente lo realiza	Costo	Tiempo
Limpieza o mantenimiento del hogar o casa	Mujer	Ninguno	Jornada de 10 a 14 horas
Cuidado de los hijos e hijas	Mujer	Ninguno	Jornada de 10 a 14 horas
Lavar ropa	Mujer	Ninguno	A la semana 10 horas

TEMARIO

Módulo II: Conceptos básicos para entender la perspectiva de género

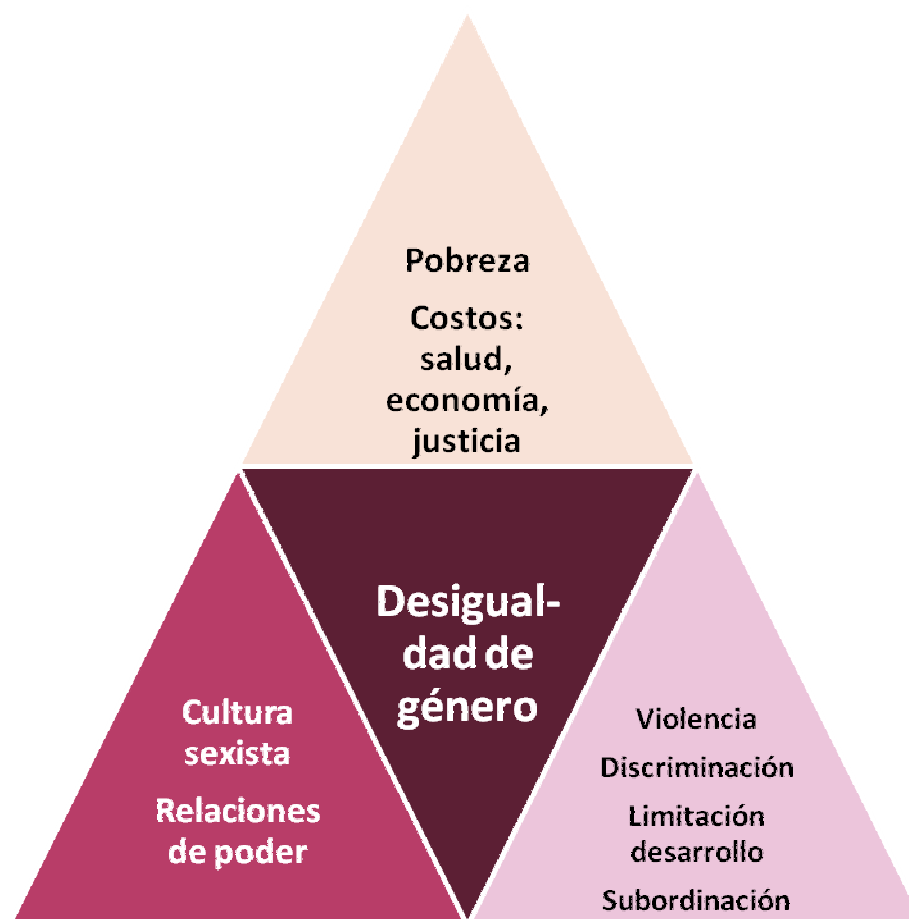
3.- La perspectiva de género

- 3.1. Una nueva visión de la realidad social
- 3.2. Conceptos relacionados
- 3.3. Costos y consecuencias de la desigualdad

4.- Violencia de género

- 4.1. La violencia contra las mujeres
- 4.2. El Modelo Ecológico con perspectiva de género
- 4.3. La resiliencia
- 4.4. Mitos y verdades sobre la igualdad

ANTECEDENTES, CONSECUENCIAS Y COSTOS DESIGUALDAD DE GÉNERO



LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Cuando comprendemos la diferencia entre sexo y género, tenemos una **nueva visión** de la realidad, lo que equivale a ponerse unos “lentes” nuevos que nos permiten apreciar de manera diferente los **hechos sociales que atañen a la situación de mujeres y hombres**, que anteriormente considerábamos inmutables, incuestionables o producto de la naturaleza. A esta nueva visión o posición ante los hechos sociales, se le llama **“perspectiva de género”**



CONCEPTOS RELACIONADOS

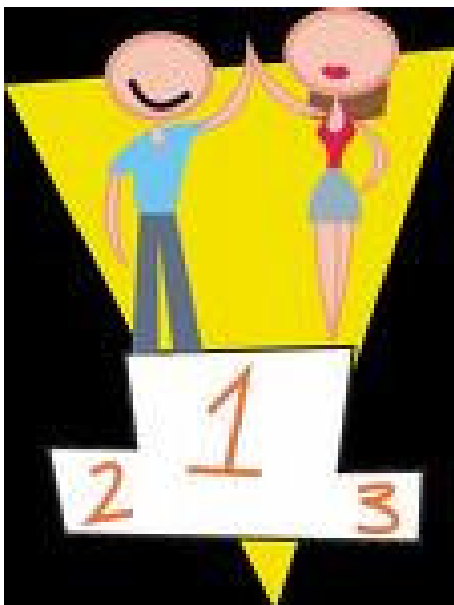
Desigualdad de género: Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres.

Históricamente las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisiones, a un empleo remunerado en igualdad con los hombres.



Discriminación: Es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto **impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.**

CONCEPTOS RELACIONADOS



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

CONCEPTOS RELACIONADOS

Equidad de Género: principio conforme al cual **hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad el uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad**, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. (Ley del Instituto Nacional de las Mujeres)



Género: Categoría que analiza **cómo se definen, representan y simbolizan** las diferencias sexuales en una determinada sociedad.

Igualdad: La igualdad entre mujeres y hombres implica la **eliminación de toda forma de discriminación** en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

CONCEPTOS RELACIONADOS

Poder:

Alude a tres aspectos básicos como son:



1. el poder entendido como una “capacidad” de la que se dispone para hacer algo, en este caso, el hecho de tener la fuerza para hacerlo;
2. el poder concebido como una institución que para ser legítima supone el “consentimiento” de aquellos sobre quienes lo ejerce; y,
3. el poder analizado como una característica inherente de las relaciones sociales diversas que tienen lugar en la sociedad.

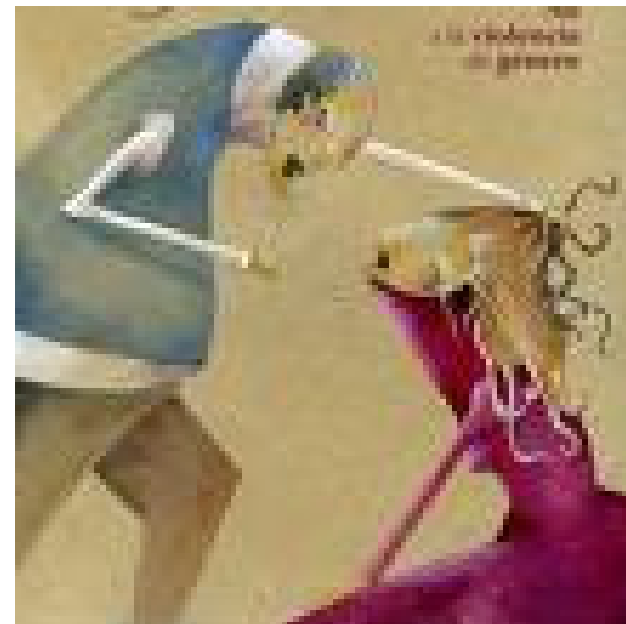
Estereotipo: Creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre grupos dentro de una cultura determinada.

Rol: Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas respecto a una persona.

CONCEPTOS RELACIONADOS

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres (macho o hembra).

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



VIOLENCIA DE GÉNERO

**Ley General de Acceso
de las Mujeres a una
Vida Libre de Violencia**



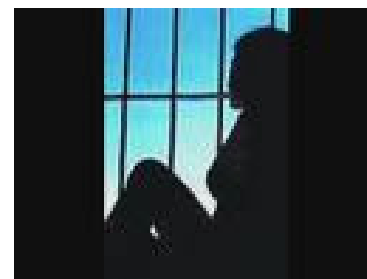
“el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo Agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o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

TIPOS DE VIOLENCIA

- 
- 1 Psicológica
 - 2 Física
 - 3 Patrimonial
 - 4 Económica
 - 5 Sexual

TIPOS DE VIOLENCIA

VIOLENCIA PSICOLÓGICA



- 1 Es cualquier **acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica**, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

TIPOS DE VIOLENCIA

VIOLENCIA FÍSICA

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



TIPOS DE VIOLENCIA

VIOLENCIA PATRIMONIAL

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



TIPOS DE VIOLENCIA

VIOLENCIA ECONÓMICA

Es toda acción u omisión del agresor que afecta la **supervivencia económica de la víctima**. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

TIPOS DE VIOLENCIA

VIOLENCIA SEXUAL

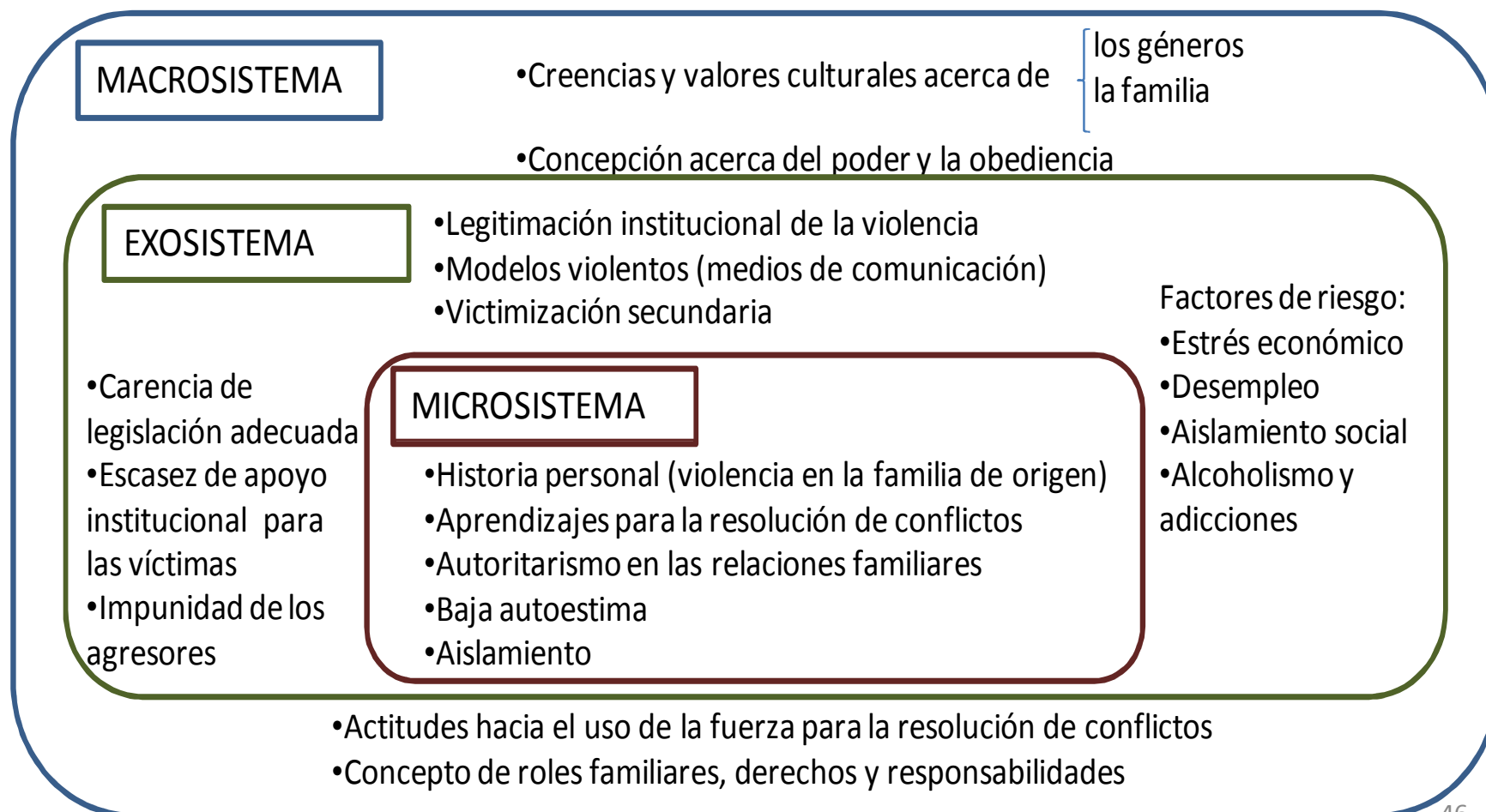
Es cualquier acto que **degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima** y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.



Modalidades de violencia

- 
- 1 Familiar
 - 2 Laboral
 - 3 Docente
 - 4 Comunitaria
 - 5 Institucional

MODELO ECOLÓGICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



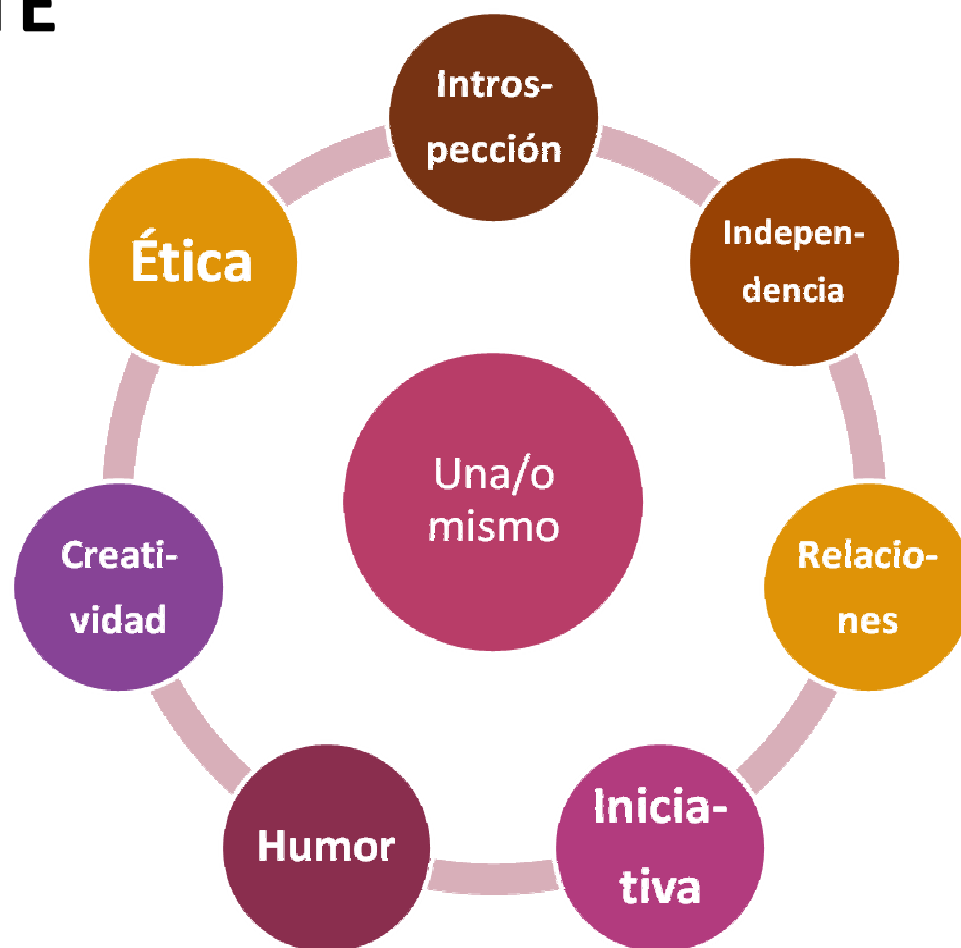
LA RESILIENCIA

El vocablo *resiliencia* tiene su origen en el idioma latín, en el término *resilio* que significa **volver atrás, volver de un salto, resaltar, rebotar.**

Es la habilidad para **surgir de la adversidad, adaptarse, recuperarse y acceder a una vida significativa y productiva.** Constituye la capacidad humana universal para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas o incluso ser transformado por ellas.



CARACTERÍSTICAS DE UNA PERSONA RESILIENTE



¿LA IGUALDAD ES POSIBLE? MITOS Y HECHOS

MITO

Los temas de género son temas de mujeres

HECHOS

La **perspectiva de género** implica identificar las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres. Como categoría de análisis hace referencia a las relaciones sociales entre hombres y mujeres, su problemática, necesidades y oportunidades. No es sinónimo de “mujer”.

¿LA IGUALDAD ES POSIBLE? MITOS Y HECHOS

MITO

Lo que se busca es la equidad

HECHOS

La equidad como un medio para alcanzar la **igualdad** real entre mujeres y hombres. Se requiere de medidas compensatorias y especiales porque aún y cuando mujer y hombre sean iguales ante la Ley, en la realidad subsisten diferencias en el trato y el acceso a las oportunidades de desarrollo.

¿LA IGUALDAD ES POSIBLE? MITOS Y HECHOS

MITO

El trabajo que genera ingresos es más importante

HECHOS

Si el trabajo reproductivo dejará de ser hecho, cada trabajador/a tendría que erogar una parte importante de sus ingresos –o de su tiempo- para cubrir ese aspecto que hace posible su desenvolvimiento cotidiano en el ámbito extradoméstico. De hecho, el trabajo doméstico es un aporte de magnitud considerable, hasta ahora invisible, para la economía mundial.

¿LA IGUALDAD ES POSIBLE? MITOS Y HECHOS

MITO

A las mujeres les gusta que les peguen

HECHOS

La violencia es un problema de gran complejidad porque involucra aspectos estructurales, pero también porque se vincula a la subjetividad de víctimas y agresores. Las mujeres que viven violencia familiar tardan en promedio 10 años para poder salir del círculo. Algunas de las razones son por miedo, culpa y por indefensión adquirida.

¿LA IGUALDAD ES POSIBLE? MITOS Y HECHOS

MITO

Las mujeres son emocionales, los hombres son racionales

HECHOS

Los modelos de género vigentes en nuestra cultura han construido un estereotipo de lo femenino y lo masculino. Las características que se suelen atribuir a las mujeres y a los hombres son construcciones socioculturales que pueden cambiar y que en su mayoría no se corresponden con la realidad y, más bien, representan restricciones para el libre desarrollo de cada persona.

¿LA IGUALDAD ES POSIBLE? MITOS Y HECHOS

MITO

La crianza de los hijos y las hijas es trabajo de mujeres

HECHOS

Tradicionalmente la maternidad se ha constituido como el componente central de identidad de las mujeres (mujer=madre), pues a partir de su capacidad biológica de concepción, se les ha asignado a ellas toda la responsabilidad que deriva de este hecho: la crianza. Sin embargo, cada vez más las sociedades tienden a un modelo de familia en la que la madre y el padre se corresponsabilicen de la crianza de hijas e hijos.

¿LA IGUALDAD ES POSIBLE? MITOS Y HECHOS

MITO

Las mujeres y los hombres ya están en igualdad de condiciones.

HECHOS

En prácticamente todas las áreas del desarrollo humano las mujeres presentan rezagos respecto a los hombres. Algunos ejemplos de ello son la feminización del analfabetismo y la pobreza, la menor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo y en los niveles de toma de decisiones, incluidos los puestos de elección popular.