

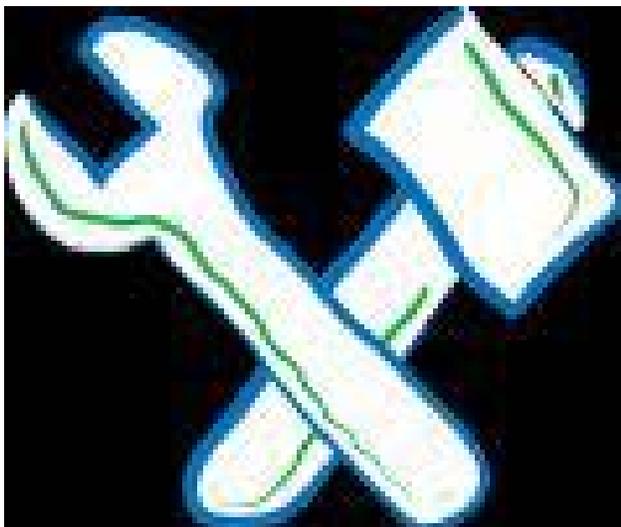
# **Proceso formativo en género para funcionarios y funcionarias de la administración pública: herramientas de aplicación**

---

## **Taller II**

**Módulo III: Reconociendo las desigualdades entre  
mujeres y hombres.**

**Módulo IV: Herramientas para funcionarias/os de  
Gobierno.**



---

## Módulo III: Reconociendo las desigualdades entre mujeres y hombres

### Objetivo del curso:

Presentar y analizar estadísticas sobre la situación de las mujeres en el trabajo, el uso del tiempo, violencia, educación e ingreso. Breve recorrido por los instrumentos que sustentan los derechos de las mujeres.

## 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 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 HOJAS DE ROTAFOLIO Y MARCADORES	25	45
4.	GRUPAL	DINÁMICA: Presentación de participantes	HOJAS BLANCAS	20	65
5.	GRUPAL	DINAMICA: Creencias sobre género	TARJETAS DE CREENCIAS HOJAS BLANCAS	40	105
6.	PLENARIA	EXPOSICION: Planeación con perspectiva de género	DIPOSITIVAS	40	145
RECESO				20	165
7.	INDIVIDUAL	DINAMICA: Un ejemplo del análisis de género: el uso del tiempo	GLOBOS SALCHICHA GLOBOS REDONDOS CINTA ADHESIVA MARCADORES TARJETAS CON ACTIVIDADES	60	225
8.	TRABAJO EN EQUIPOS	DINÁMICA: Interpretando cifras con visión de género (trabajo, violencia, educación, salud)	CUADROS ESTADÍSTICOS HOJAS DE ROTAFOLIO PLUMONES CINTA ADHESIVA	30	255
9.	PLENARIA	EXPOSICIÓN: Derechos de las mujeres	DISPOSITIVAS	40	295
RECESO				10	305
10.	PLENARIA	EXPOSICIÓN: La evolución del reconocimiento de los derechos de las mujeres en México	DIPOSITIVAS	50	355
		FIN DEL PRIMER DÍA			355

---

## 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 "Herramientas de aplicación de la perspectiva de género en la administración pública" 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.

- 
- o 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: en parejas, intercambiar información sobre la o el compañero para presentarse ante el grupo.
Recursos	Etiquetas Plumones
Tiempo	20'

### Descripción:

La persona instructora da instrucciones sobre la forma en la que se presentarán las y los participantes ante el grupo:

1. Tomen una etiqueta, escriban su nombre y colóquenla en un lugar visible.
2. Elijan una persona que no conocen
3. Hagan preguntas entre sí relacionadas con su ocupación, su lugar de trabajo, sus funciones, dónde vive, sus pasatiempos, su familia.

Posteriormente, la persona instructora solicita a las y los participantes que se coloquen en un círculo cerrado, de pie, y que hablen en primera persona sobre su pareja, es decir, con la información que recabaron, hacer una presentación personal tomando la identidad de su compañera/o.

---

## PASO 5

Tema	Repaso sobre estereotipos, roles y desigualdades de género
Objetivo	Retomar temas y reflexiones cubiertas en el módulo previo
Tipo de Actividad	Equipos de trabajo
Técnica y procedimiento	Discusión en equipos de trabajo
Recursos	Tarjetas de creencias sobre género Hojas blancas
Tiempo	40'

### Descripción:

El grupo se divide en equipos de trabajo. Se entregan hojas blancas y una tarjeta de creencias por equipo. A continuación se les pide que discutan sus opiniones sobre las frases que dicen las tarjetas y que anoten sus reflexiones, los hechos que sustentan o no dichas afirmaciones y conclusiones. Se asignan 20 minutos para la discusión en equipos y posteriormente cada equipo nombra a un/un representante que comente ante el grupo completo qué fue lo que se discutió en su mesa.

Esta dinámica está diseñada para retomar los conceptos vistos en el módulo anterior, para derribar mitos, estereotipos y roles de género basados en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, y para recordar definiciones de igualdad, perspectiva de género, etcétera.

Es importante en plenaria la persona instructora tome nota de las respuestas comunes y de las creencias validadas por las/los participantes que perpetúan las ideas preconcebidas acerca de lo femenino y lo masculino, y la importancia de modificarlas para lograr cambios a favor de la igualdad.

---

Tarjeta de creencias

1. El género se relaciona con el feminismo y busca la revancha contra los hombres.
2. Las mujeres son responsables de que se reproduzcan los estereotipos de género, porque son ellas quienes educan a las hijas y los hijos en las costumbres y la cultura machista.
3. La mayor responsabilidad de proveer recursos económicos para las familias debe recaer en los hombres.
4. La igualdad entre mujeres y hombres es un tema superado. Ahora mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades.
5. Existen algunos trabajos más apropiados para mujeres y otros para hombres.
6. Una mujer puede realizarse plenamente sin tener hijos o hijas.
7. A partir de que las mujeres se insertan al mercado laboral, han aumentado los casos de delincuencia, drogadicción y suicidio derivados de la ausencia de las madres en la casa.

**MATERIAL PARA FOTOCOPIAR Y REPARTIR**

---

## PASO 6

Tema	Planeación con perspectiva de género
Objetivo	Que las y los participantes se familiaricen con la importancia y los conceptos más importantes de la planeación con perspectiva de género
Tipo de Actividad	Plenaria
Técnica y procedimiento	Exposición de conceptos vinculados a la planeación con perspectiva de género
Recursos	Dispositivos de Power Point.
Tiempo	40'

### Teoría de soporte:

La planificación en la gestión pública generalmente tiene por finalidad redistribuir unos recursos en función de la satisfacción de las necesidades de sujetos sociales y el cumplimiento de metas encaminadas al bien público. Planificar significa elegir dar satisfacción a un problema y no a otro, priorizar grupos o comunidades por encima de otros, disponer de una cantidad de recursos más grande o más pequeña. No es, pues, solamente un proceso técnico, es también un proceso político.

Los sujetos sociales tienen intereses y necesidades particulares en función de su género, etnia, clase y otras condiciones sociales, por lo que el proceso de planificación no puede ser ajeno a esas diferencias sino que debe satisfacerlas de manera equitativa. Sería como organizar una competencia deportiva, asignando la misma meta y tiempo a personas de diferente edad, entrenamiento, capacidad física, etc.

Considerar en los procesos de planeación las diferencias que tenemos mujeres y hombres por nuestra condición genérica, es lo que llamamos planeación con enfoque de equidad de género, entendiendo por equidad de género no el ofrecer iguales oportunidades a mujeres y hombres, sino ofrecer oportunidades en función de sus necesidades particulares, lo cual obliga a adoptar, en algunas circunstancias, medidas especiales que contribuyan a acelerar el proceso hacia la equidad. Por ejemplo, si en una comunidad determinada las mujeres tienen un nivel de analfabetismo mayor que los hombres, una medida equitativa sería ofertar mayores programas de alfabetización a las mujeres con el fin de lograr que hombres y mujeres lleguen a tener un nivel igual de alfabetización.

---

Este tipo de acciones son conocidas como medidas afirmativas, que se refieren al conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar de hecho la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres participar plenamente en la vida económica, política, social y cultural del país a través de la discriminación positiva.

Planear con enfoque de equidad de género no significa atender solamente a las necesidades inmediatas de mujeres y hombres sino también de tratar de cambiar la relación de poder entre los géneros. Para ello resulta indispensable llevar a cabo análisis de género que se refiere al estudio y análisis de los roles, derechos y responsabilidades, problemas y necesidades de mujeres y hombres, y las relaciones entre ellos, tanto en el ámbito privado como en el público. (CONMUJER-UNIFEM, 2000, p. 24) Incluye las siguientes fases:

- a) Descripción de la distribución de actividades entre las mujeres y los hombres de la comunidad,
- b) Análisis de las actividades, según los ámbitos de interacción,
- c) Análisis respecto al acceso y control de recursos y beneficios, y
- d) Análisis de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos.

Los conceptos de necesidades prácticas y estratégicas incorporados desde hace unos años al análisis de género es muy útil para poder entender los elementos que debe combinar un proceso de equidad de género.

Las necesidades básicas se identifican a partir de los roles socialmente definidos como respuesta a las carencias que deben cubrir las mujeres. Derivan de las actividades o roles desempeñados por mujeres y hombres y se orientan a facilitar el cumplimiento de ese rol. Por eso suele percibirse a las mujeres como madres, amas de casa, proveedoras de las necesidades básicas de la familia, donde surgen necesidades que se perciben de forma inmediata y que tienen que ver con la supervivencia y deficiencias en las condiciones de trabajo, las cuales se traducen en necesidades como falta de alimentos, de agua potable, de vivienda, de energía eléctrica, de instalaciones sanitarias, de empleo y de ingresos, entre las más importantes.

Las necesidades estratégicas son los componentes relacionados con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los hombres. Un elemento fundamental para comprender las necesidades estratégicas es el concepto de "poder" entendido en este caso como la columna vertebral donde se articulan tales necesidades estratégicas, de aquí que las demandas de género se asocian con el aumento de control sobre los beneficios, los recursos y las oportunidades por parte de las mujeres que mejoren su posición.

En resumen, la perspectiva de género en la fase de la planeación supone la identificación de las necesidades e intereses de mujeres y hombres en todas las

---

etapas de diagnóstico, definición de objetivos, estrategias, actividades, metas e indicadores, así como la ejecución y monitoreo de la política, programa o proyecto en el cual se busca incidir, hasta la evaluación de su impacto.

No se trata de mostrar si las mujeres participan más o no, sino de identificar si las acciones planeadas promueven o no:

- Cambios de género en las relaciones de poder y la toma de decisiones
- El acceso al control de los recursos se reparte de manera equitativa,
- La autonomía, el empoderamiento y la independencia económica de las mujeres
- La modificación de estereotipos y roles en los espacios público y privado
- La distribución más equitativa de las cargas de trabajo doméstico y de la sobrevivencia cotidiana entre mujeres y hombres
- Un mayor equilibrio de oportunidades entre unas y otros en la diversas esferas de la sociedad

---

## PASO 7

Tema	Uso del tiempo: un ejemplo del análisis de género
Objetivo	Que las y los participantes visualicen una aplicación práctica del análisis de género relacionado con sus propias rutinas.
Tipo de Actividad	Individual
Técnica y procedimiento	Dinámica sobre el uso del tiempo de mujeres y hombres Globos salchicha Globos redondos pequeños
Recursos	Plumones Tarjetas con actividades Cinta adhesiva Manual para participantes
Tiempo	60'

### Descripción

Se entrega un globo salchicha por persona y se pide a cada participante que lo inflen. Posteriormente se solicita a las y los participantes que consideren el globo un día de 24 horas, y que identifiquen la proporción del tiempo que ocupan para:

- Comer
- Arreglo personal
- Trabajo de oficina (incluye traslados)
- Formación y superación personal
- Convivir con la familia
- Convivir con amigas/amigos
- Trabajo doméstico
- Deporte
- Pagos/trámites
- Cuidar a los hijos y las hijas
- Estudiar/leer
- Ver la televisión/ir al cine
- Hacer tareas con los hijos/hijas
- Dormir/descanso

Las y los participantes deben marcar su globo con marcadores, de tal manera que se pueda identificar qué proporción del día dedican a cada actividad que se incluyen en las tarjetas que se colocan al frente para que puedan ser consultadas. Es importante mencionar que las actividades de las tarjetas no son exhaustivas, y que pueden incluir algunas otras. En los casos en los que llevan a

---

cabo más de una actividad a la vez, pueden inflar globos pequeños y pegarlos al globo salchicha, indicando de qué actividad se trata (por ejemplo, comer y convivir con las amigas/amigos).

Posteriormente las y los participantes contestan a las preguntas del Manual para participantes (pag. 9) y en plenaria comentan sus reflexiones a partir del ejercicio:

- ¿Cuál es la actividad a la que le dedicas más tiempo?
- ¿A qué te gustaría dedicarle más tiempo? ¿Por qué?
- ¿Qué sensación te causó identificar y hablar sobre el tiempo que se dedica a cada actividad?

A pesar de que las mujeres que se encuentren en el grupo trabajan en el mercado laboral, es predecible que la mayoría dedican gran parte de su tiempo a actividades domésticas, y que realizan más de una cosa a la vez. Es interesante notar las dobles jornadas laborales de las mujeres, en contraste con el tiempo que los hombres dedican a actividades de ocio, recreación y descanso. Para finalizar esta dinámica, se muestra la gráfica de la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo del INEGI (2002), y se muestra cómo los resultados coinciden con el uso del tiempo de las personas en el grupo.

La persona instructora formula la pregunta:

“¿Qué dicen las cifras sobre el uso del tiempo de las mujeres y de los hombres en México?”

Algunas de las respuestas esperadas son:

- Que las mujeres sí se están insertando en el mercado laboral pero los hombres no se están insertando en el ámbito doméstico
- Que las mujeres no tienen tiempo para estudiar
- Que las mujeres no tienen tiempo para descansar, para el ocio, para el entretenimiento
- Que las dobles jornadas de las mujeres puede repercutir en su salud, en su calidad de vida.
- Que el uso del tiempo está directamente relacionado con los estereotipos y roles de género de mujeres y hombres

El ejercicio se concluye por parte de la persona instructora comentando que éste es un ejercicio de análisis de género, que nos permite ubicar las brechas en el desarrollo generadas por los roles y las construcciones sociales históricamente asignadas a mujeres y hombres.

**PROMEDIO DE HORAS A LA SEMANA DESTINADAS POR LOS CÓNYUGES DE LOS HOGARES FAMILIARES POR ACTIVIDAD SEGÚN PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO Y SEXO DE LOS CÓNYUGES**

Actividad	Ambos cónyuges participan en el mercado de trabajo	
	Hombres	Mujeres
Trabajo para el mercado	51:42	37:18
Cocinar y preparar alimentos	4:18	12:00
Apoyo en la cocina	1:48	3:24
Limpieza de la vivienda	4:18	15:00
Limpieza y cuidado de ropa y calzado	1:36	8:24
Compras para el hogar	3:48	4:06
Administración del hogar	2:12	2:18
Pago y trámites de servicios	1:48	2:12
Reparación de bienes y/o construcción de la vivienda	3:42	2:12
Cuidado de niños(as) y apoyo a otros miembros del hogar <sup>1</sup>	7:54	12:24
Estar al pendiente de niños(as) y personas con limitaciones físicas o mentales <sup>2</sup>	9:00	16:18

NOTA: Los promedios de horas se presentan en unidades de "horas y minutos".

NA: No aplicable.

<sup>1</sup> Incluye las actividades de cuidado de niños o niñas, enfermos y personas con limitaciones físicas o mentales.

<sup>2</sup> Son actividades que pueden realizarse de manera simultánea con otras.

Fuente: Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT). INEGI 2005

---

## PASO 8

Tema	Interpretación de cifras con visión de género
Objetivo	Que las y los participantes hagan interpretaciones de cifras sobre causas y consecuencias de estadísticas
Tipo de Actividad	Equipos de trabajo
Técnica y procedimiento	Discusión en grupos Tarjetas de estadísticas en trabajo, violencia, educación
Recursos	Hojas de rotafolio Marcadores Cinta adhesiva
Tiempo	30'

### **Descripción:**

Se divide el grupo en 5 equipos y a cada uno se le hace entrega de una tarjeta con estadísticas sobre los temas de violencia, trabajo, educación

Posteriormente, los miembros del equipo deberán discutir cuáles son las causas y las consecuencias diferenciadas para mujeres y hombres de esas cifras. Deberán anotarlas en un rotafolio, así como cualquier otra apreciación derivada de la interpretación de las estadísticas con las que están trabajando.

Posteriormente se solicita a cada equipo que exponga sus resultados frente al grupo, y después de cada intervención, se solicita a la plenaria que comenten sus opiniones.

---

## PASO 9

Tema	Los derechos de las mujeres y los principales instrumentos jurídicos de orden internacional
Objetivo	Que las y los participantes conozcan las plataformas de acción, las conferencias internacionales y los instrumentos jurídicos que tutelan los derechos de las mujeres.
Tipo de Actividad	Plenaria
Técnica y procedimiento	Exposición
Recursos	Diapositivas
Tiempo	40'

### Teoría de soporte:

Aun cuando los derechos son aplicables al conjunto de los seres humanos sin distinción alguna, existe un conjunto de factores que discrimina a las mujeres del reconocimiento y goce de los mismos. Por ello se habla de *derechos de las mujeres*, para hacer un señalamiento especial que deriva de aceptar la brecha que existe entre la ley y el ejercicio de los derechos.

A nivel mundial es reconocida la necesidad de lograr la igualdad *de jure* y *de facto* entre mujeres y hombres para lograr un efectivo desarrollo. De esta manera las Naciones Unidas, prácticamente desde su creación, pero con mayor consistencia en los últimos treinta años, han promovido un continuo proceso de discusión y generación de propuestas para lograr condiciones equitativas entre mujeres y hombres.

En este proceso México tuvo un papel central al constituir la sede de la primera Conferencia Internacional de la Mujer en 1975. Este hecho contribuyó a que en 1974 fuera reconocida la igualdad entre mujeres y hombres en el Artículo 4º Constitucional. Los objetivos de esta primera conferencia fueron: promover la igualdad entre hombres y mujeres; la integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo, y el fortalecimiento de la paz mundial.

Después de este primer esfuerzo se sucedieron conferencias similares en Copenhague, (1980) y Nairobi (1985). En 1995, se realiza la IV Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing, China, en la que genera una Plataforma de Acción que ha constituido el principal plan de acción para promover medidas conducentes a mejorar la situación de las mujeres en todo el mundo.

---

La plataforma de acción propone objetivos estratégicos y medidas concretas a modo de recomendaciones para los gobiernos, los organismos no gubernamentales y privados, así como los organismos internacionales, en los temas de derechos humanos, pobreza, educación, salud, violencia contra la mujer, conflictos armados, oportunidades económicas, acceso a todos los niveles de toma de decisión en las esferas pública, privada y social, mecanismos para promover el adelanto de la mujer, medios de comunicación, medio ambiente y discriminación contra las niñas.

En México, la adopción de esta Plataforma y otros instrumentos internacionales, se ha concretado en la creación de instancias gubernamentales específicamente encargadas del desarrollo y ejecución de programas para la equidad entre mujeres y hombres, así como la aprobación de leyes, comisiones y otros instrumentos que contribuyan en ese mismo sentido.

## La CEDAW

La Asamblea de Naciones Unidas aprobó la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés), cuyo propósito era ampliar el concepto androcéntrico de derechos humanos para que éstos incluyeran también a las mujeres. Esto llevó a reconocer que "las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones y que éstas violan los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, económica, social y cultural" (CEDAW, 1979).

**Depositario:** ONU.

**Lugar de adopción:** Nueva York, Estados Unidos de América.

**Fecha de adopción:** La CEDAW fue adoptada y abierta a firma y ratificación o adhesión por la Asamblea de Naciones Unidas en su resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979.

**Vinculación de México:** 23 de marzo de 1981. Ratificación.

**Entrada en vigor:** 3 de septiembre de 1981 - General.

3 de septiembre de 1981 - México.

**Publicación Diario Oficial de la Federación:** 12 de mayo de 1981.

182 países son parte de la CEDAW

78 de su protocolo facultativo

Está dividida en seis partes

Contiene 30 artículos

---

Existe un Comité de evaluación y seguimiento de 23 expertos/as al que se le informa y que emite observaciones

Su objetivo es:

- Eliminar la discriminación contra la mujer en el ejercicio de sus derechos económicos, sociales y culturales, así como también de sus derechos civiles y políticos
- Eliminar la discriminación contra la mujer en la vida pública, privada o familiar
- Sancionar la discriminación perpetrada tanto por funcionarios de gobierno como por personas, grupos o empresas no gubernamentales.

La CEDAW proporciona una definición para la expresión “discriminación contra la mujer”, que denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (art. 1)

Resulta oportuno aclarar en qué modalidades se puede dar la discriminación a la que se refiere la CEDAW:

- Discriminación directa: aquella que se produce cuando se trata de una persona de manera menos favorable que a otra en situación análoga, por el funcionamiento de estereotipos de género.
- Discriminación indirecta: esta se presenta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral, puede ocasionar una desventaja a personas por motivos de género.

La CEDAW impone obligaciones a los Estados Parte para garantizar este principio:

## **Artículo 2**

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

- 
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

### **Artículo 3**

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

### **La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra la Mujer “Belém Do Pará”**

La Convención de Belém do Pará es un instrumento jurídico de la más alta relevancia para la defensa de los derechos humanos de las mujeres en toda la región de las Américas. Constituye el marco legal regional más avanzado en lo que se refiere especialmente a la problemática de la violencia contra la mujer. Su aportaciones más importantes radican en las definiciones que provee, la lista de los derechos de las mujeres que tutela y las obligaciones para los estados parte, que se deben cumplir para salvaguardar estos derechos.

- **Depositario:** OEA.
- **Lugar de adopción:** Belém do Pará, Brasil.
- **Fecha de adopción:** 9 de junio de 1994 en el XXIV Periodo ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA

- 
- **Vinculación de México:** 12 de noviembre de 1998 - Ratificación.
  - **Fecha de entrada en vigor:** 5 de marzo de 1995- General ,12 de diciembre de 1998 - México.
  - **Publicación Diario Oficial de la Federación:** 19 de enero de 1999.
  - De los actuales 34 países miembros de la OEA, solamente tres no la han ratificado: *Canadá, Estados Unidos y Jamaica*. (Nota: el Gobierno de Cuba está excluido de participar en la OEA desde 1962).

La Convención Belém Do Pará define violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. (Art 1)

### **Artículo 2**

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

### **Artículo 3**

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

### **Artículo 4**

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- a. el derecho a que se respete su vida;
- b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales;
- d. el derecho a no ser sometida a torturas;

- 
- e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
  - f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;
  - g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;
  - h. el derecho a libertad de asociación;
  - i. el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y
  - j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

---

## PASO 10

Tema	La evolución del reconocimiento de los derechos de las mujeres en México
Objetivo	Que las y los participantes conozcan las fechas más importantes del reconocimiento de los derechos de las mujeres en el marco nacional y los principales instrumentos jurídicos
Tipo de Actividad	Plenaria
Técnica y procedimiento	Exposición
Recursos	Diapositivas
Tiempo	40'

### Teoría de soporte

La lucha por el reconocimiento de las mujeres en la evolución histórica en México ha tenido sucesos importantes y logros sustanciales.

1916: se organizó el Primer Congreso Feminista

1923: Se concede el voto a la mujer en Yucatán

1932: El Código Civil establece que las mujeres pueden trabajar sin permiso del marido

1946: se establece a nivel constitucional que las mujeres pueden votar y ser votadas en elecciones municipales

1953: Se reconocen a las mujeres como ciudadanas al igual que los hombres que reúnan los siguientes requisitos:

- Nacionalidad mexicana
- Haber cumplido 18 siendo casados
- Haber cumplido 21 si no son casados
- Tener un modo honesto de vivir

1955 las mujeres acuden a las urnas por primera vez

1976: se reconoce en la constitución la igualdad entre el varón y la mujer.

1979: se elige a la primera gobernadora (Colima)

1996: se establece la ley de cuotas

2001: Se crea por ley el Instituto Nacional de las Mujeres

2006: Se aprueba la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

2007: Se aprueba por decreto presidencial la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

2007: la asamblea del DF aprueba la interrupción del embarazo.

La evolución histórica, sobre todo los acontecimientos de los últimos quince años, revelan que se ha llevado a cabo un esfuerzo sistemático por incorporar la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres en los instrumentos jurídicos y en el marco de planeación de nuestro país.



A nivel constitucional, el artículo cuarto reconoce la igualdad jurídica entre el varón y la mujer. Por otra parte, México es signatario de los principales tratados y acuerdos internacionales relacionados con los derechos de las mujeres. En el orden federal, recientemente se han aprobado y publicado leyes que proveen un marco jurídico para los tres órdenes de gobierno sobre sus responsabilidades en la consecución de la igualdad, y se llevan a cabo sistemáticamente reformas en los estados y municipios para homologar y armonizar los marcos locales.

En cuanto a los instrumentos de planeación, la actual administración ha incluido desde el Plan Nacional de Desarrollo 2007- 2012 objetivos y líneas estratégicas de acción para incorporar la perspectiva de género en las instituciones y las intervenciones de gobierno. Derivado de lo anterior, se integró el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que da cumplimiento a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y funge como el programa sectorial en materia de género.

## **Módulo IV: Herramientas para funcionarios/as de gobierno**

### **Objetivo general**

Las/los participantes conocerán herramientas conceptuales y operativas para incorporar la perspectiva de género en el lenguaje, en la planeación, las estadísticas y las políticas públicas a partir del diseño de acciones afirmativas, y de estrategias de transversalización e institucionalización.

## 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	40	15
12.	PLENARIA	EXPOSICIÓN: Transversalización de la perspectiva de género	DIPOSITIVAS	40	55
13.	TRABAJO EN EQUIPO PLENARIA	DINÁMICA: Análisis con enfoque de género de proyectos	HOJAS DE ROTAFOLIO GUÍAS PARA EL ANÁLISIS DE PROYECTOS	60	115
RECESO				20	135
14.	PLENARIA	EXPOSICIÓN: La incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional	DIPOSITIVAS	60	195
15.	TRABAJO EN EQUIPOS	DINAMICA: Factores que facilitan u obstaculizan la incorporación de la perspectiva de género	ROTA FOLIOS MARCADORES CINTA MANUAL PART.	30	225
16.	PLENARIA	EXPOSICION: Lenguaje no sexista	DIPOSITIVAS	40	265
RECESO				10	275
17.	INDIVIDUAL	DINAMICA: Mis compromisos a favor de la igualdad entre mujeres y hombres	MANUAL PARA PARTICIPANTES	30	315
18.	GRUPAL	Revisión de Expectativas	ROTA FOLIOS DEL PASO 3	15	330
19.	INDIVIDUAL	Evaluación final de aprovechamiento	FORMATO DE EVALUACIÓN FINAL	10	340
20.	INDIVIDUAL	Evaluación de calidad del taller	FORMATO DE EVALUACIÓN DE CALIDAD	10	350
21.	GRUPAL	Entrega de constancias y cierre del curso	CONSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN	15	360
					360

---

## 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	40'

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:

- Acciones afirmativas
- Análisis de género
- Necesidades estratégicas
- Necesidades básicas
- Derechos de las mujeres
- La CEDAW
- La Convención “Belém Do Pará”

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	Transversalización de la perspectiva de género
Objetivo	Dar a conocer conceptos de transversalización, su origen, y herramientas básicas de aplicación práctica para la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones de la administración pública
Tipo de Actividad	Plenaria
Técnica y procedimiento	Exposición
Recursos	Diapositivas
Tiempo	40'

### Teoría de soporte:

A partir de las brechas que genera la diferencia sexual, el Estado interviene desde su esfera de competencia en la modificación de las estructuras que perpetúan las condiciones de desigualdad, a través de incorporación de la perspectiva de género en las instituciones. Esto se refiere al “proceso mediante el cual se valoran las implicaciones para mujeres y hombres de toda acción planificada, incluyendo legislación, política o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de todos los intereses y experiencias de hombres y mujeres una dimensión integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas y programas de todas las esferas política, económica y social, de manera que las mujeres y los hombres se beneficien por igual, y la desigualdad no se perpetúe. La meta final es lograr la igualdad de género.”<sup>1</sup>

Si bien no existe una manera única o un camino para lograr que los diferentes organismos públicos incorporen esta perspectiva en su quehacer, sí existe una serie de herramientas que es posible adoptar para que los procesos y servicios a cargo de cada instancia contribuyan efectivamente a la igualdad genérica.

A nivel operativo, se trata de las políticas de equidad que son las estrategias para corregir los desequilibrios existentes en el intercambio social, económico y político que da entre las personas, en razón de su pertenencia a uno u otro sexo.

Las políticas de equidad tienen el cometido de asegurarse de aplicar un principio de igualdad de oportunidades, méritos y recompensas entre los dos sexos. Para ello, el Estado, en la consecución de sus fines y valores, se ve ante la necesidad

---

<sup>1</sup> Definición del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (1997), citado en CIM-OEA/Kartini internacional, 2002, *Proyecto de la OEA para la Incorporación de la perspectiva de género: programa de capacitación para la integración de género. Guía para participantes*, Washington, D.C.

---

de diseñar y llevar a cabo intervenciones de gobierno con perspectiva de género, a través de la adecuación de los procesos y las etapas de formulación de proyectos públicos: en los métodos de análisis y construcción de diagnósticos que motiven el diseño de políticas públicas; en la fase de planeación de proyectos y presupuestos; en la implementación de programas y en el monitoreo y la evaluación que se realice durante y posterior a la ejecución.

Las propuestas formuladas desde la perspectiva de género y las acciones emprendidas para modificar dichas instituciones buscan permear todos los ámbitos de nuestra vida social y colectiva. Van de lo macro a lo micro, de la formación social de cada persona, de la familia al Estado, de la localidad al mundo, de cada persona a las organizaciones, y eventualmente a la sociedad. El desafío que plantean las reformas a concepciones y prácticas históricamente institucionalizadas encuentra resistencias e intereses contrarios, sobre todo debido a que las políticas basadas en la equidad de género alteran el orden social que hasta ahora ha negado a las mujeres ciertos recursos, recompensas y reconocimientos que los hombres han obtenido como si fuera un hecho natural y no cultural o socialmente construido. Es decir, pone en riesgo los privilegios y beneficios instituidos en el orden patriarcal que obtienen los hombres por su simple condición biológica. La puesta en práctica de la perspectiva de género implica reformas orientadas a cambiar valores, normas, procedimientos y reglas que conforman los patrones de comportamiento de los individuos, de las organizaciones y de los organismos donde se definen las decisiones y la conducta de los gobiernos y la sociedad.

Las instituciones y políticas públicas que incorporan la perspectiva de género constituyen uno de los mecanismos clave destinados a reparar la situación de las mujeres y promover su equitativa integración y reconocimiento en la vida social. Se trata de cambiar las reglas del juego, es decir, los procedimientos que configuran las identidades, las decisiones y las estrategias de las y los actores para lograr nuevos acuerdos sobre la inclusión de las mujeres, y eventualmente lograr la equidad.

La idea es que estos criterios se institucionalicen: que se integren en los objetivos, en las actividades, en el conjunto de reglas formales (leyes, reglamentos, acuerdos, convenios, contratos) e informales (confianza, lealtades, principios éticos), así como en los mecanismos de ejecución y control encargados de las políticas públicas. El camino para que esto suceda, supone una lógica secuencial, que específicamente para los temas de género, el recorrido es lento, y enfrenta obstáculos. Lo que motiva que los gobiernos generen modificaciones al orden social, y esto por supuesto incluye la dinámica en la que se relacionen mujeres y hombres en el mercado, el Estado y las familias, en un primer momento son las demandas sociales., es decir, lo que la población considera como prioridad para la consecución de su bienestar. A partir de este momento, la

---

interacción de la ciudadanía con el gobierno puede derivar en la inclusión de sus demandas como parte de la agenda pública, que posteriormente se transforman en acciones de solución a través de políticas públicas, políticas de gobierno o de estado, o incluso haciendo modificaciones al marco legal. Lo que buscamos finalmente es la modificación en el comportamiento de actores respecto de un asunto en específico, diseñando acciones que promuevan el comportamiento deseado, y medidas que sancionen el comportamiento opuesto.

La estrategia de transversalidad del enfoque de género surgió por primera vez en los textos posteriores a la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985)<sup>1</sup> y, de manera explícita, es adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) como resultado del bajo impacto que estaban teniendo las diferentes políticas, programas y acciones para la equiparación de las mujeres en la sociedad.

Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de hombres, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política, económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualitariamente. El objetivo último es alcanzar la equidad de género. La integración sistemática de las situaciones, intereses, prioridades y necesidades propias de las mujeres en todas las políticas del Estado, con miras a promover y velar por la equidad entre mujeres y hombres" (Consejo de Europa, 1997).

Herramientas para la transversalización de la perspectiva de género:

**Análisis de género:** refiere al estudio y análisis de los roles, derechos y responsabilidades, problemas y necesidades de mujeres y hombres, y las relaciones entre ellos, tanto en el ámbito privado como en el público. (CONMUJER-UNIFEM, 2000, p. 24) Incluye las siguientes fases:

- a) Descripción de la distribución de actividades entre las mujeres y los hombres de la comunidad,
- b) Análisis de las actividades, según los ámbitos de interacción,
- c) Análisis respecto al acceso y control de recursos y beneficios, y
- d) Análisis de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos.

**Estadísticas e indicadores desagregados por sexo:**

- Es importante que las instituciones recaben y generen información desagregada por sexo (como base primordial para el diseño y análisis de indicadores con perspectiva de género), así como diagnósticos, con el fin de conocer el impacto diferenciado que las políticas tienen en mujeres y hombres, además de conocer las brechas de desigualdad de género para diseñar e instrumentar estrategias de atención en materia de igualdad.

---

### **Armonización normativa**

- Promover los cambios que procedan en los marcos normativos, reglamentos interiores y documentos de planeación del propio organismo, con miras a eliminar cualquier forma de sexismo –implícita o explícita-. Esto incluso se refiere a la modificación de ordenamientos legales, con la finalidad de que incorporen los preceptos contenidos en los instrumentos internacionales de los derechos de las mujeres.

### **Cultura institucional:**

- Se refiere a la estructura organizacional y modelos de acción que organizan el trabajo de la instituciones y que incluyen aspectos como misión, organigrama, líneas de autoridad, manejo de personal, capacidades y destrezas de la organización y sus integrantes, así como las relaciones laborales y técnicas que es necesario promover en aras de asegurar la sinergia necesaria para institucionalizar la perspectiva de género

---

## PASO 13

Tema	Análisis con enfoque de género de proyectos
Objetivo	Poner en práctica algunos de los conceptos vistos en clase
Tipo de Actividad	Equipos de trabajo
Técnica y procedimiento	En equipos de trabajo contestar un cuestionario Cuestionario del manual de participantes Pag. 25
Recursos	Rotafolios Marcadores Cinta adhesiva
Tiempo	60'

### Descripción

Se divide al grupo en equipos de trabajo. En caso de que haya integrantes de la misma dependencia o entidad, es conveniente que formen parte del mismo equipo. A continuación se les pide que piensen en un programa, proyecto o política pública que se lleve a cabo desde su dependencia. Con el conocimiento que las y los participantes tienen del programa, se dan a la tarea de contestar la matriz básica para el análisis con enfoque de género para programas y proyectos que se incluye en la página 25 del Manual para Participantes y de. Las conclusiones más importantes deberán ser anotadas en un rotafolio que explicarán por equipos al finalizar la etapa de discusión.

En esta actividad, es importante notar que existe una falta generalizada de información que permita conocer con exactitud la población que atienden los programas y proyectos. En la discusión será común que se concluya que los programas y proyectos fueron diseñados para beneficiar a mujeres y hombres por igual, y en este sentido la persona instructora debe hacer la reflexión conjunta de cómo tienen efectos diferentes para mujeres y hombres, y cómo si supuesta neutralidad se convierte en "ceguera" sobre las necesidades particulares de cada sexo.

Posterior al análisis con la Matriz Básica, se presenta la "Lista de chequeo para la planificación de una política o proyecto con una perspectiva de género" propuesta por la OEA para verificar qué tanto la planificación de una política o proyecto cuenta con perspectiva de género y que podría ser útil para revisar los avances en cada organismo. Esta guía se incluye en el Manual para Participantes y es mucho más exhaustiva. Se considera útil que la persona instructora conceda unos minutos para familiarizarse con el instrumento y comentar de manera grupal apreciaciones en relación a la Matriz Básica presentada anteriormente y con el análisis del proyecto que llevaron a cabo.

---

**Guía de análisis con perspectiva de género para programas y proyectos**  
**Matriz Básica**

	<b>1 MUJERES</b>	<b>2 HOMBRES</b>
<b>Número de personas involucradas en el proyecto</b>		
<b>Roles que desempeñan en el proyecto</b>		
<b>Tareas que desempeñan en el proyecto</b>		
<b>Tiempo dedicado al proyecto</b>		
<b>Necesidades particulares a las que contempla dar respuesta el proyecto</b>		
<b>De quiénes son esas necesidades</b>		
<b>Beneficios obtenidos del proyecto</b>		
<b>Posibles dificultades de las mujeres para beneficiarse del proyecto</b>		
<b>Recursos del proyecto</b>		
<b>Acceso a los recursos</b>		
<b>Quiénes toman las decisiones en la ejecución del proyecto</b>		
<b>Control de los recursos</b>		

## Lista de chequeo para la planificación de una política o proyecto con una perspectiva de género

### Objetivos de la política o proyecto

- ¿Se incluyen los logros o contribuciones de la igualdad de género en los objetivos generales de la política o proyecto?
- ¿Se consideran de forma explícita o sólo implícita?
- ¿Se considera la igualdad de género en los objetivos específicos de la política o proyecto?

### Resultados esperados

- ¿Existe algún resultado que esté directamente relacionado con algún cambio en la situación de las mujeres y de los hombres?
- ¿Existen resultados en los que se desagreguen los efectos de la política o proyecto sobre las mujeres y los hombres?
- ¿Se contemplan los efectos posibles imprevistos, ya sean positivos o negativos, sobre la situación de las mujeres y de los hombres? Si la respuesta es positiva, ¿cómo?

### Grupos destinatarios/beneficiarios

- Teniendo en cuenta la composición por sexo del o de los grupos de población destinataria o beneficiaria, ¿es posible lograr objetivos de equidad e igualdad de género como parte de los propósitos de la política o proyecto?
- ¿Es posible valorar los efectos o impactos de la política o proyecto en la población beneficiaria desagregando la información por sexo?

### Metodología

- ¿Se tienen en cuenta las características y condiciones de las mujeres y de los hombres beneficiarias/os (y las diferencias entre ambos grupos) cuando se escogen los métodos a seguir en el proyecto?
- ¿Requiere el proyecto de la participación activa de las mujeres y de los hombres?
- ¿Garantiza la metodología el acceso equitativo de mujeres y hombres a los beneficios del proyecto?
- ¿Se incluyen acciones afirmativas o medidas para equilibrar dicho acceso?

### Recursos

- ¿Han sido asignados los recursos humanos y materiales necesarios para integrar los aspectos de género en la ejecución de la política o proyecto?
- ¿La cantidad de recursos financieros asignados para mujeres y hombres beneficiarias/os toma en cuenta la composición por sexo del grupo al cual se destina el proyecto?
- ¿Existe alguna discriminación por razones de género en lo que se refiere al acceso a los recursos que el proyecto debiera tomar en consideración?

### Equipo del proyecto

- ¿Tiene un balance de género la composición por sexo del equipo responsable de la política o proyecto?
- ¿Están distribuidos igualitariamente la responsabilidad y el poder de decisión entre ambos sexos en el equipo responsable de la política o proyecto?
- ¿Está distribuida igualitariamente la carga de trabajo entre mujeres y hombres?
- ¿Conocen o están capacitadas las personas que integran el equipo ejecutor de la política o del proyecto en el tema de equidad e igualdad de género?

### Evaluación

- ¿Ha sido planificada la evaluación de los aspectos de género de la política o proyecto?
- ¿Ha sido planificada la evaluación de los impactos de la política o proyecto sobre las relaciones de género de la población beneficiaria?
- ¿Ha sido planificada la evaluación sobre el nivel de participación de las mujeres y los hombres en el proyecto?
- ¿Ha sido planificada la evaluación de los efectos imprevistos, positivos o negativos, de la política o proyecto sobre la equidad/igualdad de género?

---

## PASO 14

Tema	La incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional
Objetivo	Conocer los elementos que propician la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones
Tipo de Actividad	Plenaria
Técnica y procedimiento	Exposición
Recursos	Diapositivas de power point
Tiempo	30'

### Teoría de soporte

Si partimos de la idea de que las instituciones son las personas que trabajan en ellas, entonces el primero paso para la incorporación de la perspectiva de género implica tomar medidas al interior de las organizaciones para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de prácticas de discriminación y estereotipos genéricos. En este orden de ideas, las instituciones deben diseñar medidas para:

- Suprimir o contrarrestar los estereotipos en la inserción o búsqueda laboral femenina y masculina.
- Alentar la participación de las mujeres y hombres en las ocupaciones con mejores posibilidades de desarrollo económico y profesional, y en los sectores o puestos en los que está subrepresentada/do, y a los/as empleadores/as para que reciban a estas personas favorablemente.
- Diversificar las opciones profesionales femeninas y masculinas, al brindarles la capacitación más pertinente.
- Promover procesos de sensibilización y divulgación sobre los derechos de las mujeres.
- Adaptar las condiciones de trabajo, así como ajustar la organización y los horarios del mismo, a las necesidades de las mujeres y los hombres.
- Velar por que los hombres y las mujeres compartan más las responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Implementar mecanismos de difusión y sanción del hostigamiento sexual, las prácticas discriminatorias y la utilización de lenguaje sexista.
- Incorporar a las mujeres en posiciones de toma de decisiones.

---

## PASO 15

Tema	Factores que facilitan o dificultan el enfoque de género en los proyectos, programas y políticas públicas
Objetivo	Identificar los factores que facilitan o dificultan el enfoque de género en los proyectos, programas y políticas públicas y elaborar propuestas de solución
Tipo de Actividad	Equipos de trabajo
Técnica y procedimiento	Discusiones en equipos de trabajo
Recursos	Rotafolios Plumones Cinta adhesiva
Tiempo	60'

### Descripción:

Se solicita que las y los participantes se dividan en equipos de trabajo, de preferencia que pertenezcan a las mismas dependencias o entidades. Posteriormente, cada equipo nombra a una persona relatora que vaya tomando nota de los factores que identifica el equipo, que son facilitadores u obstáculos en la incorporación del enfoque de género en sus dependencias.

Con esta información se llena la siguiente matriz:

FACTORES INSTITUCIONALES QUE FAVORECEN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	FACTORES INSTITUCIONALES QUE OBSTACULIZAN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Y finalmente, el equipo propone soluciones a los obstáculos. La persona relatora comparte los resultados al resto del grupo.

---

El trabajo que resulta de este ejercicio es muy importante, porque puede identificar a las y los participantes como agentes de cambio en la incorporación de la perspectiva de género en su institución.

Finalmente se hace un recuento de los factores que encontraron en común, y se contrastan con los elementos que a continuación se mencionan:

### **Teoría de soporte:**

Para garantizar que el enfoque de género permee una política en todas sus fases, se requiere de ciertas condiciones que actúen como facilitadores.

- **Voluntad política al más alto nivel.** Las políticas públicas y los programas expresan un compromiso de Estado, el cual debe comprometer recursos, acciones y mecanismos para lograr que dicha política cumpla con su cometido, así como para lograr su operacionalización; se requiere de un mandato preciso y fuerte al más alto nivel de la gestión gubernamental.
- Existencia de un **marco general de política alusivas a la igualdad de género**, pueden ser leyes, planes de igualdad de oportunidades, planes de equidad de género, instrumentos internacionales ratificados por el Estado o de los cuales es signatario el país, entre otros
- **Estadísticas o informaciones desagregadas por sexo** que permitan un análisis general y sectorial de la situación de las mujeres y los hombres, la identificación de brechas y la integración de diagnósticos.
- **Un marco institucional con capacidad de género instalada** (especialistas en género, presupuesto para la ejecución de las acciones y mandato explícito de la institución para incluir la perspectiva de género). Igualmente, contar con mecanismos e instrumentos que faciliten el proceso de seguimiento, monitoreo y evaluación del enfoque de género de las políticas.

También pueden existir obstáculos que dificultan la incorporación del enfoque de género en las políticas. Dentro de esos obstáculos podemos indicar:

A) La falta de un mandato al más alto nivel sobre el compromiso con la equidad de género .

B) Mitos, prejuicios y desinformación en las personas responsables de la implementación de las políticas y de la toma de decisiones sobre lo que significa la incorporación del enfoque de género.

---

C) Resistencia a los cambios institucionales, personales y en la gestión que conlleva la incorporación del enfoque de género .

D) Falta de comprensión y confusión en torno a la diferencia entre políticas sociales dirigidas a las mujeres y la perspectiva de género en la política.

E) Carencia de recursos humanos capacitados en género que puedan ser agentes facilitadores en el proceso de incorporación del enfoque de género en la fase de implementación y evaluación de las políticas.

F) Resistencia y falta de mecanismos de coordinación institucional dentro y fuera de los organismos,

G) La falta de planificación institucional con enfoque de género.

H) La falta de indicadores y sistemas de información que faciliten la toma de decisión y el diagnóstico de las desigualdades y las inequidades entre los géneros.

---

## PASO 16

Tema	Lenguaje no sexista
Objetivo	Conocer las expresiones del lenguaje discriminatorias y sexistas.
Tipo de Actividad	Plenaria
Técnica y procedimiento	Exposición
Recursos	Diapositivas
Tiempo	40'

### Teoría de soporte:

El lenguaje es un instrumento fundamental de la humanidad porque es el vehículo que nos permite comunicar el sistema de valores, comportamientos y papeles que distinguen a las personas en referencia a sus funciones sociales. Sin embargo, también es una de las vías principales para emitir y reproducir prejuicios y estereotipos discriminatorios.

El lenguaje ha servido para reflejar el sistema de pensamiento colectivo y con él se transmite una gran forma de pensar, sentir y actuar de cada sociedad. El lenguaje refleja la percepción de la realidad y, a su vez, moldea la sociedad de manera sexista a través de:

- el uso de estereotipos
- el uso de genéricos masculinos como abstractos que invisibilizan
- las significaciones que desvalorizan y humillan a las mujeres

El uso de pronombres, sustantivos y adjetivos en masculino para referirse a todas las personas pone al descubierto el mayor prestigio y poder de los hombres:

Ejemplo: La palabra niños se refiera a niños y niñas

Este lenguaje es discriminatorio y se define como sexismo lingüístico. Es una forma de invisibilizar a las mujeres, una manera de no dar cabida a las diferentes experiencias y vivencias en las actividades que realizan conjuntamente mujeres y hombres. La situación de predominio lingüístico del género gramatical masculino es adoptada en como dominio del varón en la sociedad, y es una manifestación concreta de la idea de que las mujeres no experimentan una condición de igualdad ante los hombres. De esta forma, el género gramatical es asimilado, de manera errónea, a la realidad social.

Existen criterios para eliminar el sesgo sexista en el lenguaje. El objetivo es evitar la ambigüedad de ciertos mensajes y poner de manifiesto la presencia de la mujer en el discurso del lenguaje administrativo sin violentar las normas gramaticales.

¿Dónde está la discriminación en el lenguaje?

- El uso del masculino para designar colectivos que incluyen a personas de ambos sexos
- El prejuicio sexista de algunos significados
- Las profesiones: un ejemplo de la infravaloración de lo femenino

Consecuencias

- Lo que no se nombra no existe
- Somos lo que pensamos
- Cuando una lengua es sexista, todos sus hablantes lo somos también
- El sexismo lingüístico no se debe al mal uso de la lengua, sino a una larga tradición patriarcal.

Criterio	Expresión sexista	Lenguaje incluyente
1. El uso de genéricos	El hombre ha creado sistemas... El mexicano...	La humanidad ha creado sistemas... El pueblo mexicano
2. El uso de abstractos	Es responsabilidad de cada jefe de departamento	Es responsabilidad de las jefaturas de departamento
3. El uso de pronombres	Los trabajadores debe permanecer en su sitio de trabajo	Los y las trabajadoras deben permanecer en su sitio de trabajo
4. El uso de diagonales y paréntesis	Estimado:	Estimado/a:
5. El uso de tratamientos de cortesía	La señorita presidenta	La presidenta
6. El uso de títulos académicos	El médico Teresa Peralta	La médica Teresa Peralta
7. El androcentrismo	Los altos funcionarios y sus esposas	Altos funcionarios y funcionarias y sus cónyuges
8. El uso de diminutivos	Las mujercitas, los viejitos, los cieguitos	Las mujeres, las personas adultas mayores,
9. El uso de la arroba. El arroba no es un signo lingüístico y su uso para designar el masculino y	Servidor@s Amig@s Directores y directoras	Servidores y servidoras El cuerpo directivo

---

femenino es incorrecto		
10. Los grupos en situación de exclusión	Los indígenas La mujer Los enfermos de SIDA	Las y los indígenas Las personas adultas mayores Las personas con discapacidad

---

## PASO 17

Tema	Compromisos a favor de la igualdad
Objetivo	Definir compromisos individuales a favor de la igualdad entre mujeres y hombres
Tipo de Actividad	Individual
Técnica y procedimiento	Ejercicio escrito
Recursos	Manual para Participantes
Tiempo	20'

### Descripción:

Con la finalidad de capitalizar el aprendizaje, la persona instructora indica a las y los participantes que a partir de lo aprendido en el taller, se espera que puedan definir cuáles son sus compromisos a favor de la igualdad entre mujeres y hombres desde los ámbitos personal e institucional, para lo cual se solicita que trabajen en las páginas 35 del Manual para Participantes.

Con lo que ahora sabes, ¿cómo aplicarías la perspectiva de género en tu vida personal?

¿y profesional?

Mis compromisos en mi dependencia a favor de la igualdad son:

Mis compromisos en ámbito personal a favor de la igualdad:

---

## 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.

---

## - 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. Las necesidades básicas se refieren a:
  - a. Las más importantes, como servicios básicos, alimentación, educación, etcétera.
  - b. Aquellas derivadas del trabajo que realizan las mujeres
  - c. Aquellas que surgen a partir los roles socialmente definidos de mujeres y hombres
  - d. Las que tienen los hijos y las hijas de las familias
2. La planeación con perspectiva de género se refiere a saber:
  - a. Si las mujeres son beneficiarias o no en los programas sociales
  - b. Si existen programas específicos para atender mujeres
  - c. Si se están considerando las necesidades básicas y estratégicas de mujeres y hombres
  - d. Ninguna de las anteriores
3. Las necesidades estratégicas:
  - a. Se pueden atender a través de la aplicación de programas con perspectiva de género
  - b. Están relacionadas con el concepto de "poder", con el control de beneficios y recursos
  - c. Son las que se deben atender para modificar las brechas entre mujeres y hombres
  - d. Todas las anteriores
4. Los derechos de las mujeres:
  - a. Son diferentes de los derechos de los hombres
  - b. Son más reconocidos que los derechos de los hombres
  - c. Todas las anteriores
  - d. Ninguna de las anteriores
5. Las medidas de carácter temporal diseñadas para compensar brechas entre grupos son:
  - a. Políticas de equidad
  - b. Ilegales
  - c. Acciones afirmativas
  - d. Ninguna de las anteriores
6. Los instrumentos internacionales más importantes sobre los derechos de las mujeres son:
  - a. Declaración Universal de los Derechos Humanos
  - b. Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
  - c. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer
  - d. Todas las anteriores
7. Los programas, políticas públicas y otras intervenciones de gobierno:
  - a. Pueden perpetuar las inequidades
  - b. Erradicar las brechas en el desarrollo entre mujeres y hombres
  - c. Ser neutras
  - d. a y b
8. El lenguaje sexista se refiere a:
  - a. El uso del masculino para designar colectivos que incluyen a personas de ambos sexos
  - b. El prejuicio sexista de algunos significados
  - c. A y B
  - d. Ninguno de los anteriores
9. En el diseño y evaluación de proyectos con perspectiva de género es indispensable:
  - a. Considerar a las mujeres como beneficiarias y agentes de participación y decisión
  - b. Que se considere el efecto diferenciado a mujeres y hombres en la aplicación de un proyecto
  - c. Contar con información desagregada por categoría de sexo
  - d. Todas las anteriores
10. Para que en una organización se incorpore la perspectiva de género se necesita:
  - a. Que la dirección esté a cargo de una mujer
  - b. Que exista paridad en el equipo de trabajo
  - c. Voluntad política

---

d. Todas las anteriores  
Proceso formativo en género para funcionarios y funcionarias de la administración pública

**Formato de Evaluación de Aprovechamiento**

HOJA DE RESPUESTAS

Seleccione una opción:

11. Las necesidades básicas se refieren a:
  - a. Las más importantes, como servicios básicos, alimentación, educación, etcétera.
  - b. Aquellas derivadas del trabajo que realizan las mujeres
  - c. Aquellas que surgen a partir los roles socialmente definidos de mujeres y hombres
  - d. Las que tienen los hijos y las hijas de las familias
12. La planeación con perspectiva de género se refiere a saber:
  - a. Si las mujeres son beneficiarias o no en los programas sociales
  - b. Si existen programas específicos para atender mujeres
  - c. Si se están considerando las necesidades básicas y estratégicas de mujeres y hombres
  - d. Ninguna de las anteriores
13. Las necesidades estratégicas:
  - a. Se pueden atender a través de la aplicación de programas con perspectiva de género
  - b. Están relacionadas con el concepto de "poder", con el control de beneficios y recursos
  - c. Son las que se deben atender para modificar las brechas entre mujeres y hombres
  - d. Todas las anteriores
14. Los derechos de las mujeres:
  - a. Son diferentes de los derechos de los hombres
  - b. Son más reconocidos que los derechos de los hombres
  - c. Todas las anteriores
  - d. Ninguna de las anteriores
15. Las medidas de carácter temporal diseñadas para compensar brechas entre grupos son:
  - a. Políticas de equidad
  - b. Ilegales
  - c. Acciones afirmativas
  - d. Ninguna de las anteriores
16. Los instrumentos internacionales más importantes sobre los derechos de las mujeres son:
  - a. Declaración Universal de los Derechos Humanos
  - b. Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
  - c. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer
  - d. Todas las anteriores
17. Los programas, políticas públicas y otras intervenciones de gobierno:
  - a. Pueden perpetuar las inequidades
  - b. Erradicar las brechas en el desarrollo entre mujeres y hombres
  - c. Ser neutras
  - d. a y b
18. El lenguaje sexista se refiere a:
  - a. El uso del masculino para designar colectivos que incluyen a personas de ambos sexos
  - b. El prejuicio sexista de algunos significados
  - c. a y b
  - d. Ninguno de los anteriores
19. En el diseño y evaluación de proyectos con perspectiva de género es indispensable:
  - a. Considerar a las mujeres como beneficiarias y agentes de participación y decisión
  - b. Que se considere el efecto diferenciado a mujeres y hombres en la aplicación de un proyecto
  - c. Contar con información desagregada por categoría de sexo
  - d. Todas las anteriores
20. Para que en una organización se incorpore la perspectiva de género se necesita:
  - a. Que la dirección esté a cargo de una mujer
  - b. Que exista paridad en el equipo de trabajo

- 
- c. Voluntad política
  - d. Todas las anteriores



# **Proceso formativo en género para funcionarios y funcionarias de la administración pública: herramientas de aplicación**

## OBJETIVOS

- Presentar y analizar estadísticas sobre la situación de las mujeres en el trabajo, el uso del tiempo, violencia, educación e ingreso. Breve recorrido por los instrumentos que sustentan los derechos de las mujeres.
- Las/los participantes conocerán herramientas conceptuales y operativas para incorporar la perspectiva de género en el lenguaje, en la planeación, las estadísticas y las políticas públicas a partir del diseño de acciones afirmativas, y de estrategias de transversalización e institucionalización.

# TEMARIO

## Módulo I: Reconociendo las desigualdades entre mujeres y hombres

### 1.- Planeación con perspectiva de género

- 1.1. Análisis de género
- 1.2. Necesidades básicas
- 1.3. Necesidades estratégicas
- 1.4. Brechas de género

### 2.- Los derechos de las mujeres

- 2.1. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
- 2.2. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra la Mujer “Belém Do Pará”
- 2.3. La evolución del reconocimiento de los derechos de las mujeres en México

# TEMARIO

## Módulo II: Herramientas para funcionarios/as de gobierno

### **3.- La transversalización de la perspectiva de género**

- 3.1. Estadísticas e indicadores desagregados por sexo:
- 3.2 Armonización normativa
- 3.3. Cultura institucional
- 3.4 Análisis con enfoque de género de proyectos

### **4. La incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional**

- 4.1 Factores que facilitan o dificultan el enfoque de género en los proyectos, programas y políticas públicas
- 4.2 Lenguaje no sexista

# EXPECTATIVAS



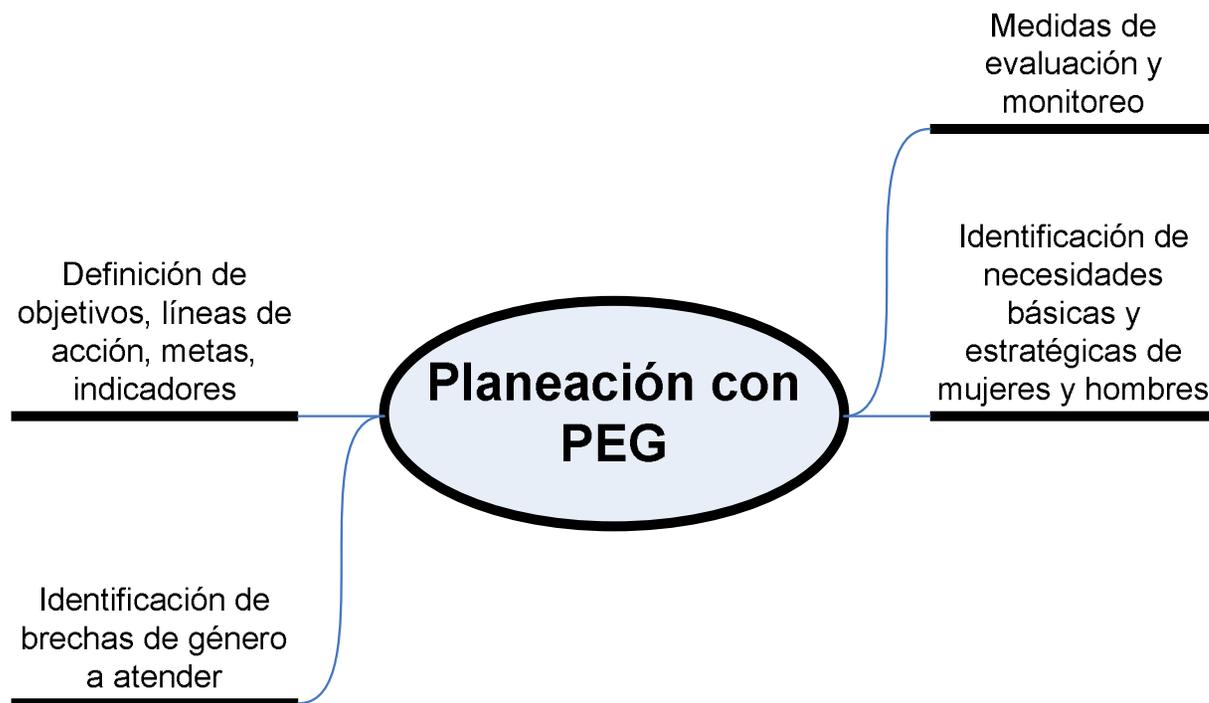
¿Qué espera del este taller?

¿A qué se compromete?

# Creencias sobre género

- El género se relaciona con el feminismo y busca la revancha contra los hombres.
- Las mujeres son responsables de que se reproduzcan los estereotipos de género, porque son ellas quienes educan a las hijas y los hijos en las costumbres y la cultura machista.
- La mayor responsabilidad de proveer recursos económicos para las familias debe recaer en los hombres.
- La igualdad entre mujeres y hombres es un tema superado. Ahora mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades.
- Existen algunos trabajos más apropiados para mujeres y otros para hombres.
- Una mujer puede realizarse plenamente sin tener hijos o hijas.
- A partir de que las mujeres se insertan al mercado laboral, han aumentado los casos de delincuencia, drogadicción y suicidio derivados de la ausencia de las madres en la casa.

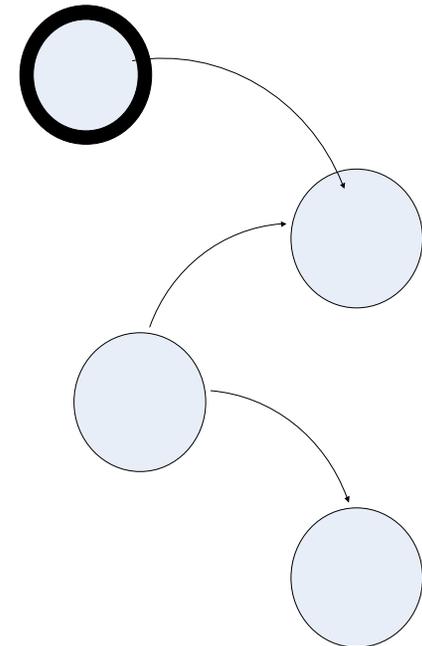
# PLANEACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



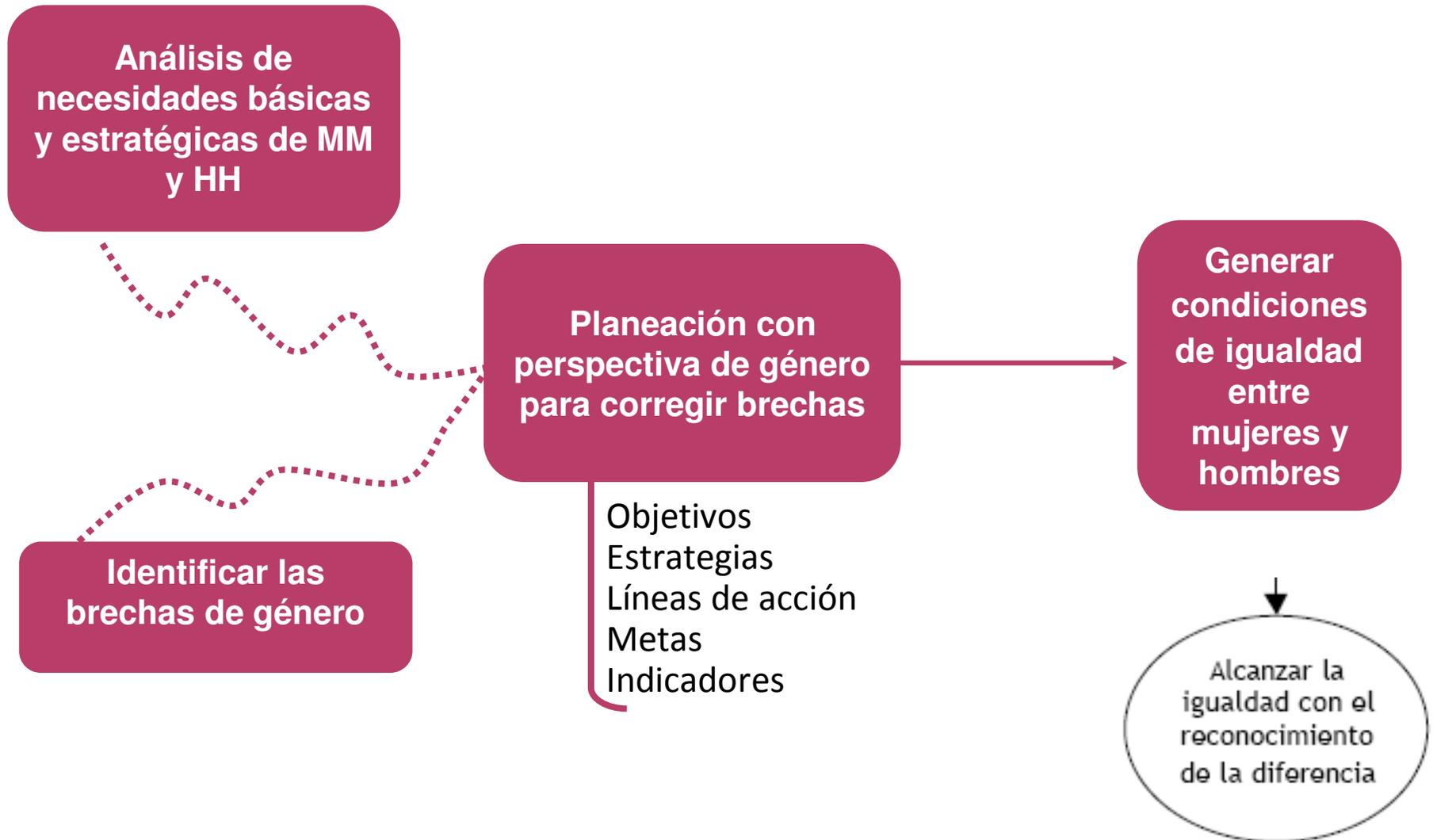
# PLANEACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

No se trata de mostrar **si las mujeres participan más o no**, sino de identificar si las acciones planeadas promueven o no:

- Cambios de género en las relaciones **de poder y la toma de decisiones**
- El **acceso al control** de los recursos se reparte de manera equitativa,
- La **autonomía, el empoderamiento y la independencia económica** de las mujeres
- La **modificación de estereotipos y roles** en los espacios público y privado
- La distribución más equitativa de las cargas de **trabajo doméstico** y de la sobrevivencia cotidiana entre mujeres y hombres
- Un mayor **equilibrio de oportunidades entre unas y otros** en la diversas esferas de la sociedad



# PLANEACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



# Análisis de género

Se refiere al estudio y análisis de los roles, derechos y responsabilidades, problemas y necesidades de mujeres y hombres, y las relaciones entre ellos, tanto en el ámbito privado como en el público. (CONMUJER-UNIFEM, 2000, p. 24)

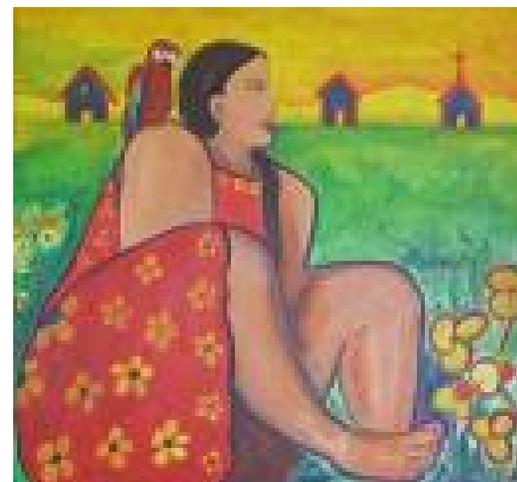
Incluye las siguientes fases:



- 1 Descripción de la distribución de actividades entre las mujeres y los hombres de la comunidad,
- 2 Análisis de las actividades, según los ámbitos de interacción,
- 3 Análisis respecto al acceso y control de recursos y beneficios, y
- 4 Análisis de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos.

# Necesidades básicas

Se identifican a partir de los roles socialmente definidos como respuesta a las carencias que deben cubrir las mujeres. Derivan de las actividades o roles desempeñados por mujeres y hombres y se orientan a facilitar el cumplimiento de ese rol.



Se percibe a las mujeres como:

- madres
- Amas de casa
- Proveedoras de necesidades básicas de la familia

Se traduce  
en

Necesidades

- alimentarias
- de vivienda
- De servicios sanitarios
- de agua potable

# Necesidades estratégicas



Las necesidades estratégicas son los componentes relacionados con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Un elemento fundamental para comprender las necesidades estratégicas es el concepto de “poder” entendido en este caso como la columna vertebral donde se articulan tales necesidades estratégicas, de aquí que las demandas de género se asocian con el aumento de control sobre los beneficios, los recursos y las oportunidades por parte de las mujeres que mejoren su posición.

# Acciones afirmativas

Son el conjunto de medidas de **carácter temporal** encaminadas a **acelerar de hecho la igualdad** entre mujeres y hombres y **eliminar los obstáculos** que impiden a las mujeres **participar plenamente** en la vida económica, política, social y cultural del país.

## Promedio de horas a la semana destinadas por los cónyuges de los hogares familiares por actividad según participación en el mercado de trabajo y sexo de los cónyuges

Actividad	Ambos cónyuges participan en el mercado de trabajo	
	Hombres	Mujeres
Trabajo para el mercado	51:42	37:18
Cocinar y preparar alimentos	4:18	12:00
Apoyo en la cocina	1:48	3:24
Limpieza de la vivienda	4:18	15:00
Limpieza y cuidado de ropa y calzado	1:36	8:24
Compras para el hogar	3:48	4:06
Administración del hogar	2:12	2:18
Pago y trámites de servicios	1:48	2:12
Reparación de bienes y/o construcción de la vivienda	3:42	2:12
Cuidado de niños(as) y apoyo a otros miembros del hogar <sup>1</sup>	7:54	12:24
Estar al pendiente de niños(as) y personas con limitaciones físicas o mentales <sup>2</sup>	9:00	16:18

NOTA: Los promedios de horas se presentan en unidades de "horas y minutos".

NA: No aplicable.

<sup>1</sup> Incluye las actividades de cuidado de niños o niñas, enfermos y personas con limitaciones físicas o mentales.

<sup>2</sup> Son actividades que pueden realizarse de manera simultánea con otras.



## ejercicio

- ¿Cuál es la actividad a la que le dedicas más tiempo?
- ¿A qué te gustaría dedicarle más tiempo? ¿Por qué?
- ¿Qué sensación te causó identificar y hablar sobre el tiempo que se dedica a cada actividad?

# Los derechos humanos de las mujeres



Aun cuando los derechos son aplicables al conjunto de los seres humanos **sin distinción alguna**, existe un conjunto de factores que discrimina a las mujeres del reconocimiento y goce de los mismos. Por ello se habla de **derechos de las mujeres**, para hacer un señalamiento especial que deriva de aceptar la brecha que existe entre la ley y el ejercicio de los derechos.

# Los derechos humanos de las mujeres

- Derecho a la educación
- Derecho a una vida libre de violencia
- Derecho a igual salario por igual trabajo
- Derecho al descanso, al ocio y al tiempo libre
- Derecho a la generación de ingresos propios
- Derecho al acceso a servicios de salud
- Derecho a la participación y representación política
- Derecho a un medio ambiente seguro y sustentable
- Derecho de igual protección ante la ley
- Derecho al ejercicio libre de su sexualidad
- Derecho a decidir el número y el espaciamiento de hijas e hijos



# Antecedentes Internacionales

**1975 México**  
**“Primera Conferencia Mundial  
sobre la Mujer”**

Temas abordados: igualdad, desarrollo y paz. Se emitió el “Plan de Acción Mundial para la instrumentación de los objetivos del Año Internacional de la Mujer”.

**1979 - La Asamblea General de la  
ONU aprueba la “Convención  
para la Eliminación de todas  
las formas de Discriminación  
contra la Mujer (CEDAW)”.**

México firma esta Convención en 1980 y la ratifica en 1981.

**1980 Copenhague**  
**“Segunda Conferencia  
Mundial sobre la Mujer”.**

Se evaluaron los progresos logrados a partir de la 1ª. Conferencia. Se agregan los temas de educación, empleo y salud.

**1985 Nairobi**  
**“Tercera Conferencia  
Mundial sobre la Mujer”**

Se evaluó lo realizado en el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer con los mismo temas. Se aprobó el documento “Buscar estrategias para la promoción de las mujeres para el año 2000”.

**1993- La Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 48/104 1993 aprueba la “Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”**

Reconoce la necesidad de “una definición clara y completa de la violencia contra la mujer, la formulación del compromiso por parte de los Estados de asumir sus responsabilidades y de la comunidad internacional para eliminar la violencia contra la mujer.

**1994-“Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ‘Belém Do Pará’”**

Convocada por la Organización de Estados Americanos (OEA). Ratificada por México en 1998.

**1994 El Cairo  
“Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo”**

En su Plan de Acción propone, entre otros temas, la importancia de la salud reproductiva y el papel de las mujeres en los programas de población y desarrollo.

**1995 Pekín**  
**“IV Conferencia Mundial sobre  
la Mujer: Acción para la Igualdad,  
el Desarrollo y la Paz”**

Se aprobó un Plan de Acción que concentraba las esferas críticas para el adelanto de las mujeres en el mundo, con los temas: pobreza, educación, salud y empleo, participación económica, medio ambiente, poder político y toma de decisiones, imagen de la mujer, violencia en todas sus formas y conflictos armados.

**2000 Nueva York**  
**XXIII Período extraordinario  
de sesiones de la ONU**  
**“La mujer en el año 2000”**  
**Pekín +5**

Evaluación de la Plataforma de Acción de Beijing y establecimiento de un compromiso de los Estados por lograr su aceleración.

# La CEDAW

---

La Asamblea de Naciones Unidas aprobó la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés), cuyo propósito era ampliar el concepto androcéntrico de derechos humanos para que éstos incluyeran también a las mujeres.

Esto llevó a reconocer que “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones y que éstas violan los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, económica, social y cultural” (CEDAW, 1979).



# La CEDAW

---



**Depositario:** ONU.

**Lugar de adopción:** Nueva York, Estados Unidos de América.

**Fecha de adopción:** La CEDAW fue adoptada y abierta a firma y ratificación o adhesión por la Asamblea de Naciones Unidas en su resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979.

**Vinculación de México:** 23 de marzo de 1981. Ratificación.

**Entrada en vigor:** 3 de septiembre de 1981 - General.

3 de septiembre de 1981 - México.

**Publicación Diario Oficial de la Federación:** 12 de mayo de 1981.

182 países son parte de la CEDAW  
78 de su protocolo facultativo



# El protocolo facultativo de la CEDAW



El Protocolo Facultativo constituye un tratado separado y debe ser ratificado de manera independiente por los gobiernos que ya son Estados Parte de la Convención de la CEDAW.

- El Protocolo Facultativo de la CEDAW proporciona el mecanismo mediante el cual los **derechos consagrados en la Convención de la CEDAW pueden ser interpretados y aplicados**. Establece:
  - Un Procedimiento para Comunicaciones por medio del cual el Comité de la CEDAW puede estudiar demandas para decidir si los derechos garantizados por la Convención de la CEDAW han sido violados y definir reparaciones para las víctimas; y
  - Un Procedimiento de Investigación a través del cual el Comité de la CEDAW puede, por iniciativa propia, emprender una investigación sobre violaciones graves o sistemáticas.

# La CEDAW

---



Está dividida en seis partes

Contiene 30 artículos

Existe un Comité de evaluación y seguimiento de 23 expertos/as al que se le informa y que emite observaciones

Su objetivo es:

- Eliminar la discriminación contra la mujer en el ejercicio de sus derechos económicos, sociales y culturales, así como también de sus derechos civiles y políticos
- Eliminar la discriminación contra la mujer en la vida pública, privada o familiar
- Sancionar la discriminación perpetrada tanto por funcionarios de gobierno como por personas, grupos o empresas no gubernamentales.

[www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/convention](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/convention)

# El contenido de la CEDAW

---

La expresión “**discriminación contra la mujer**” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

(art. 1)

# El contenido de la CEDAW

---

## Discriminación directa

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

## Discriminación indirecta

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

# El contenido de la CEDAW

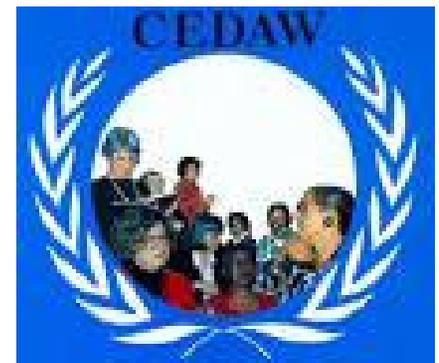
## Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, **conviene en seguir**, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada **el principio de la igualdad del hombre y de la mujer** y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) **Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter**, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) **Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer** sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación

# El contenido de la CEDAW

- d) **Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer** y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas **las medidas apropiadas para eliminar la discriminación** contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para **modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas** que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.



# El contenido de la CEDAW

---



## Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

## Artículo 4

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad *de facto* entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

# La Convención “Belém do Pará”

---



## Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra la Mujer

- **Depositario:** OEA.
- **Lugar de adopción:** Belém do Pará, Brasil.
- **Fecha de adopción:** 9 de junio de 1994 en el XXIV Periodo ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA
- **Vinculación de México:** 12 de noviembre de 1998 - Ratificación.
- **Fecha de entrada en vigor:** 5 de marzo de 1995- General ,12 de diciembre de 1998 - México.
- **Publicación Diario Oficial de la Federación:** 19 de enero de 1999.

# La Convención “Belém do Pará”

---



La Convención de Belém do Pará es un instrumento jurídico de la más alta relevancia para la defensa de los derechos humanos de las mujeres en toda la región de las Américas. Constituye el marco legal regional más avanzado en lo que se refiere especialmente a la problemática de la violencia contra la mujer.

Prevé un Mecanismo de seguimiento de la implementación de la Convención

De los actuales 34 países miembros de la OEA, solamente tres no la han ratificado: Canadá, Estados Unidos y Jamaica. (Nota: el Gobierno de Cuba está excluido de participar en la OEA desde 1962).

# Contenido de Belém Do Pará

---



Define violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. (art 1)

# Contenido de Belém Do Pará

---



## Artículo 2

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

## Artículo 3

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

# Contenido de Belém Do Pará



## Artículo 4

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- a. el derecho a que se respete su vida;
- b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales;
- d. el derecho a no ser sometida a torturas;
- e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
- f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;
- g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare  
contra actos que violen sus derechos;
- h. el derecho a libertad de asociación;
- i. el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y
- j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en  
los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

# Evolución histórica de los derechos de las Mujeres en México

1916

Se organizó el Primer Congreso Feminista

1923

Se concede el voto a la mujer en Yucatán

1923

El Código Civil establece que las mujeres pueden trabajar sin el permiso del marido

1946

Se establece a nivel constitucional que las mujeres pueden votar y ser votadas en elecciones municipales

1953

Se reconocer a las mujeres como ciudadanas al igual que los hombres que reúnan los siguientes requisitos:

- Nacionalidad mexicana
- Haber cumplido 18 siendo casadas
- Haber cumplido 21 si no son casadas
- Tener un modo honesto de vivir

# Evolución histórica de los derechos de las Mujeres en México

1955

Las mujeres acuden a las urnas por primera vez

1976

Se reconoce en la constitución la igualdad entre el varón y la mujer

1979

Se elige a la primera gobernadora (Colima)

1996

Se establece la “Ley de cuotas”

2001

Se crea por Ley el Instituto Nacional de las Mujeres

2006

Se aprueba la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

2007

Se aprueba por decreto presidencial la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia

2007

La Asamblea del DF aprueba la interrupción del embarazo

# La incorporación de la perspectiva de género en México



# Constitución

## Artículo 4

- El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.



Título: Solo así lo logramos

Autora: Diana Guadalupe García Ramírez

# Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012



Objetivo 5: Combatir la impunidad para disminuir los niveles de incidencia delictiva.  
Estrategia 5.4 Combatir y sancionar con mayor severidad la violencia de género.

## 3.5 Igualdad entre mujeres y hombres

Objetivo 16: Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

16.1 Construir **políticas públicas con perspectiva de género** de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales.

16.2. Desarrollar actividades de **difusión y divulgación** sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos en función del género.

16.3. Implementar acciones para elevar la **inscripción de niñas en las escuelas** y asegurar su permanencia en éstas.

16.4. Promover una cultura de **prevención a las enfermedades** de la mujer y garantizar el acceso a servicios de calidad para la atención de las mismas.

16.5 Combatir la discriminación hacia las mujeres en el **ámbito laboral**.

16.6. Facilitar la **integración de la mujer al mercado laboral** mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles.

16.7. Dar especial atención a las mujeres en **pobreza**.

16.8. **Estrechar los vínculos entre los programas** para la erradicación de la pobreza y los programas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer.

16.9 Promover la **participación política** de la mujer.

# Programa sectorial: PROIGUALDAD



# TEMARIO

## Módulo II: Herramientas para funcionarios/as de gobierno

### **3. La transversalización de la perspectiva de género**

#### 3.1. Herramientas para la transversalización

##### 3.1.1 Estadísticas e indicadores desagregados por sexo:

##### 3.1.2. Armonización normativa

##### 3.1.3. Cultura institucional

##### 3.1.4 Análisis con enfoque de género de proyectos

### **4. la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional**

#### 4.1 Factores que facilitan o dificultan el enfoque de género en los proyectos, programas y políticas públicas

#### 4.2 Lenguaje no sexista

# Incorporación de la perspectiva de género



- “[es] el proceso mediante el cual **se valoran las implicaciones para mujeres y hombres de toda acción planificada**, incluyendo legislación, política o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de todos los intereses y experiencias de hombres y mujeres una **dimensión integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas y programas** de todas las esferas política, económica y social, de manera que las mujeres y los hombres se beneficien por igual, y la desigualdad no se perpetúe. La meta final es lograr la igualdad de género.”

Definición del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (1997),