



POR UNA RELACIÓN FAMILIAR CON EQUIDAD

ELABORADO POR: MAYRA GIORGANA MORENO

FECHA: DICIEMBRE 2010



INDICE

JUSTIFICACION	4
PROPOSITO DEL CURSO	6
INTRODUCCION	7
OBJETIVO GENERAL	9
RECOMENDACIONES DE USO DEL MANUAL	10
TEMAS Y SUBTEMAS	21
TEMA 1: LA VISIÓN DE GÉNERO Y LA FAMILIA	22
SUBTEMA 1.1.-CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE MUJERES Y HOMBRES	22
SUBTEMA 1.2.- EL PODER, SU USO Y ABUSO AL INTERIOR DE LAS FAMILIAS	23

TEMA 2: TRABAJO DOMÉSTICO Y TRABAJO REMUNERADO	25
SUBTEMA 2.1.- DIFERENCIAS ENTRE EL TRABAJO DOMESTICO Y EL TRABAJO REMUNERADO	25
SUBTEMA 2.2. VENTAJAS Y DESVENTAJAS SOCIALES PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES	28
TEMA 3: DOBLE Y TRIPLE JORNADA DE TRABAJO EN LAS MUJERES	29
SUBTEMA 3.1.- RECONOCIMIENTO DE LA DOBLE Y TRIPLE JORNADA DE TRABAJO EN LAS MUJERES.....	29
SUBTEMA 3.2.- MANIFESTACIONES Y CONSECUENCIAS FÍSICAS DE LA DOBLE Y TRIPLE JORNADA DE TRABAJO EN LAS MUJERES.	31
TEMA 4: TRANSFORMANDO LA VIDA DE LAS FAMILIAS	33
SUBTEMA 4.1.- ACCIONES Y PARTICIPACIÓN DE LA FAMILIA PARA LA MEJORA EN LA CONDICIÓN DE VIDA DE LAS MUJERES.....	33
TÉCNICAS DE INSTRUCCIÓN.....	36
MATERIALES DIDACTICOS.....	46
INSTRUMENTOS DE EVALUACION	47
RECURSOS REQUERIDOS	59
FUENTES DE INFORMACION	60

JUSTIFICACION

La elaboración de este curso es de gran necesidad e importancia, ya que los índices de distribución de actividades laborales en las empresas y los diversos campos de trabajo han ido aumentando en favor de las mujeres, lo cual ha generado avances en los mercados y las grandes economías de México y del mundo, permitiendo así el incremento de las fuentes de ingresos y los recursos monetarios de muchas familias. Pero la importancia principal de realizar este trabajo es reconocer que a pesar de que las mujeres han tenido una mayor entrada a los ámbitos laborales externos y no solo en trabajo domestico, la sobrecarga de actividades de igual forma se ha acrecentado, ya que no existe una redistribución del trabajo remunerado y no remunerado, es decir, que a pesar de que realiza una jornada laboral ardua de entre 8 y 12 horas diarias, las actividades del hogar siguen siendo parte de su responsabilidad moral, ya que los hombres aun haciendo conciencia de la doble y triple jornada de las mujeres no han hecho una modificación en sus estructuras de trabajo en el hogar.

La superación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres dentro y fuera de los hogares ha sido un tema destacado y desarrollado no solo en los ambientes sociales, si no en las estructuras políticas y legislativas por parte de mujeres y hombres a nivel mundial. Para lograr el desarrollo social no solo hoy si no durante todas las eras y todos los tiempos, es necesario reconocer la presencia del trabajo domestico, como actividad laboral de presencia pública, de importancia social y económica, ya que a partir de su reconocimiento y su visibilidad el crecimiento de las economías, del desarrollo político y del cambio de prejuicios, ideologías y creencias y sobre todo del crecimiento de las mujeres. Este tema nos enfoca la observación, y atención de la violencia que se ejerce directa o indirecta hacia las mujeres, en los espacios privados hablando específicamente del trabajo domestico y también en los espacios públicos en la búsqueda del reconocimiento del valor del trabajo y la búsqueda de alternativas para que no solo las mujeres sean consideradas con la obligación del realizar las actividades del hogar.

La CEDAW incluye la noción de “Responsabilidades familiares” y señala que se debe estimular la provisión de servicios sociales para permitir que ambos padres combinen sus obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la Participación en la vida pública¹

Es por ello que propone realizar este curso ya que hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de tareas domésticas. Tampoco se ha producido un aumento significativo en la provisión de servicios públicos en apoyo a estas tareas; ni se ha logrado reorganizar la vida social.²

¹⁻² Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, Aguilera, Ana. Et.al.2007

PROPOSITO DEL CURSO

Este curso pretende que las personas interesadas en llevarlo a cabo, desarrollen habilidades tales como la reflexión acerca de su experiencia y vivencia como integrante de su familia, sobre cómo fue su aprendizaje cultural con respecto a ser hombre o mujer, los valores y principios que prevalecen en su espacio familiar y los que puede cambiar para generar una conciliación entre el trabajo y la familia en relación a los miembros de la misma.

Asimismo, el curso tiene la finalidad de que la persona adquiera conocimientos que le permitan tomar decisiones para, generar alternativas y que participe con ideas y opiniones a fin de que partir de experiencias grupales y personales, encuentren alternativas para mejorar la condición de vida de mujeres y hombres al interior de las familias.

INTRODUCCION

La estructura interna del siguiente manual incluye el curso completo el cual tiene una duración de 7 horas, divididas en 4 temas de los cuales, se desglosan 7 subtemas encaminados al trabajo y la familia, en la búsqueda de la conciliación entre los integrantes de la misma y el reconocimiento del trabajo domestico como tal, el cual siempre se ha denotado como una simple necesidad del hogar y no como un trabajo.

El curso que lleva por tema **“Por una relación familiar con equidad”** cuenta con herramientas e información que permitan a las y los participantes el reconocimiento de las condiciones de género en las familias, la importancia de la conciliación entre el trabajo y las relaciones familiares, entre los miembros de la misma en las que se incluyen las actividades cotidianas del trabajo doméstico mediante la realización de estrategias que les permitan identificar acciones que puedan generar mejoras en la condición de vida de las mujeres y el mayor acceso de los hombres al ámbito del hogar.

Los temas en general están enfocados al proceso de reconocimiento para que a partir de allí se puedan construir acciones de trabajo enfocadas a una visión del mismo proceso y a la de la diferencia entre hombres y mujeres.

El tema 1 el cual lleva por nombre ***La visión de Genero y la familia*** destaca la importancia de reconocer las diferencias sexuales entre mujeres y hombres y como a partir de estas, se realizan diferencias en las estructuras sociales, creando perjuicios para las mujeres y las niñas en todos los ámbitos donde se desenvuelvan en este caso del ámbito laboral y familiar se destacan con los subtemas 1.1 y 1.2 Construcción social de mujeres y hombres y El poder, su uso y abuso al interior de las familias, destacando estos los antecedentes genéricos de la violencia, del desequilibrio entre mujeres y hombres y de la desigualdad como tal, así como también de la desorganización cultural que invita al mal uso del poder al interior de las familias, de los patriarcados omnipotentes que se viven día a día desde nuestros inicios en la tierra hasta hoy en día, en nuestra cultura mexicana, donde se reconoce al hombre macho, y a la mujer sumisa, como los miembros socialmente activos.

La temática 2 ***Trabajo doméstico y trabajo remunerado*** hace énfasis a las ventajas y desventajas sociales del trabajo remunerado y no remunerado en las mujeres, detona la investigación el porqué las mujeres, desde tiempos ancestrales no tiene un salario fijo al igual que los hombre y sobre todo al poco reconocimiento del trabajo invisible, es decir del trabajo doméstico que se realiza obligatoriamente en casa, y que no tiene pago alguno, que se realiza porque se tiene que realizar pero que no es visto como tal, como un trabajo esto lo especifican los subtemas que contiene este bloque los cuales incluyen las diferencias entre el trabajo domestico y el trabajo remunerado y las ventajas y desventajas sociales para las mujeres y los hombres éstos temas equivalen al reconocimiento de las mujeres no solo en el ámbito privado de la casa y sus cuatro paredes, si no del involucramiento de estas en los ámbitos del trabajo público.

El tema 3 ***Doble y triple jornada de trabajo en las mujeres*** trae consigo los subtemas sobre el reconocimiento de la doble y triple jornada de trabajo en las mujeres y manifestaciones y consecuencias físicas de la doble y triple jornada de trabajo en las mujeres, esta información se enfoca como su nombre lo indica a la búsqueda del reconocimiento de las causas que las mujeres han vivido por la sobreexplotación laboral, por el poco o nulo reconociendo a su labor, por la sobrecarga de trabajo tanto en lo formal como en lo informal y sus consecuencias en la vida y salud de las mismas.

Y por último el tema 4 ***Transformando la vida de las familias***, desprende el subtema acciones y participación de la familia para la mejora en la condición de vida de las mujeres, con lo cual se busca que el participante enfoque su didáctica en beneficio de las soluciones a las problemáticas planteadas en los temas anteriores pero sobre todo encontrando as estrategias de cambios sociales para la mejora en la calidad de vida de las mujeres.

Por consiguiente este manual tiene estrategias participativas para que las y los participantes que presencien este curso, se beneficien con nuevas herramientas para su vida personal y que los dote de información para los que por primera vez se informan sobre la temática de por una relación familiar con equidad.

OBJETIVO GENERAL

Al finalizar el curso las y los participantes construyen una propuesta de acción escrita integrando estrategias sobre las nuevas formas de conciliación entre el trabajo y familia para la mejora en la condición de vida de las mujeres.

RECOMENDACIONES DE USO DEL MANUAL

Para el uso optimo del manual, se sugiere:

- 1.-** Leer completo el manual para conocer su contenido.
- 2.-** Identificar si el manual cuenta con las características y los instrumentos necesarios para lograr la meta deseada
- 3.-** Atender con precisión la guía Instruccional
- 4.-** Realizar puntualmente el seguimiento de la metodología y de los temas
- 5.-** Considerar si corresponde a la necesidad del grupo al cual se le impartirá
- 6.-** Tomar en cuenta el dominio del tema del facilitador/a

GUIA INSTRUCCIONAL	
DATOS GENERALES DEL CURSO	
NOMBRE DEL CURSO	POR UNA RELACION FAMILIAR CON EQUIDAD
OBJETIVO GENERAL DEL CURSO	AL FINALIZAR EL CURSO LAS Y LOS PARTICIPANTES CONSTRUYEN UNA PROPUESTA DE ACCION ESCRITA INTEGRANDO ESTRATEGIAS SOBRE LAS NUEVAS FORMAS DE CONCILIACION ENTRE EL TRABAJO Y FAMILIA PARA LA MEJORA EN LA CONDICIÓN DE VIDA DE LAS MUJERES.
NUMERO DE PARTICIPANTES	20 PARTICIPANTES
PERFIL DE LAS/LOS PARTICIPANTES	SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDOS MEDIOS CON O SIN CONOCIMIENTO PREVIO SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO
DURACIÓN TOTAL DEL CURSO	7 HORAS

INICIO									
TEMA	OBJETIVO PARTICULAR	SUBTEMA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE		TÉCNICAS	MATERIALES DIDÁCTICOS	ESTRATEGIAS DE EVALUACION	TIEMPO
				INSTRUCTOR/A	PARTICIPANTE				
Presentación y encuadre del curso		Aplicación de formatos Obtener información y datos de las y los participantes		Aplica los formatos de registro y lista de asistencia e informa las instrucciones del mismo	Responde los diversos formatos.		Formatos de registro Listas de asistencia		1HR
		Presentación del Instructor/a, curso y objetivo del mismo		Se presenta ante el grupo de trabajo. Proyectará al grupo la información Explica el nombre del curso, su objetivo de ser y presenta el curso de forma general	Escucha y atiende atentamente la información	Expositiva/ Presentación power point (Se expondrá al grupo el nombre del curso y toda la realización del mismo)	Equipo de computo Presentación power point Cañón		

		Presentación de las y los participantes.		*Explica que se realizara una actividad para presentarse y reconocerse en el grupo. *Solicita que el grupo se divida en 2 subgrupos es decir a la mitad. *Retroalimenta el ejercicio	*Atiende las instrucciones de la actividad *Se divide en 2 subgrupos es decir a la mitad. *Buscaran hacer parejas con aquella persona que menos conozca. *Realiza la actividad	Vivencial/ "presentaciones cruzadas" (ver técnica 1) (se solicita que el grupo se divida en 2 subgrupos luego una mitad de los miembros del grupo que hagan parejas con aquella persona que menos conozca, del grupo contrario , Se les pide que se aut nombren persona "A" y "B", A las personas "A" se les pide que se presenten durante 2 minutos a la persona "B" y la persona "B" luego sólo debe escuchar, y sucesivamente comentando su nombre, su edad , cuantas personas conforman su familia y que			
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

						platicuen sobre ella, y luego se presentaran como si fueran la persona a la que entrevistaron)			
		Encuadre Conocer las reglas de operación del grupo y sus expectativas. Ajuste de expectativas		*Propicia la discusión del grupo enfocando a que *Anota en un rotafolio cada uno de los comentarios del grupo *Solicita voluntario/a que lea lo generado de la actividad *Realiza retroalimentación al grupo y ajusta expectativas	*Expresa sus opiniones sus reglas y expectativas sobre el curso. *Lee lo obtenido por el grupo. *Escucha atenta/o la retroalimentación del grupo	Dialogo-discusión /Lluvia de ideas: “Conociendo mis expectativas” (ver técnica 2) (Se enlisten las reglas y expectativas que se llevaran a cabo se encuadra el curso y se ajustan expectativas)	Rotafolio Marcadores Cinta adhesiva		
		estrategias de evaluación durante el curso		*Informa al grupo que durante el curso será evaluado en tres momentos. *Explica la metodología que se utilizará para evaluar.	*Atiende a la información expresada por el facilitador/a	Expositiva/ presentación power point	Equipo de computo Diapositivas Cañón		

DESARROLLO									
TEMA	OBJETIVO PARTICULAR	SUBTEMA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE		TÉCNICAS	MATERIALES DIDÁCTICOS	ESTRATEGIAS DE EVALUACION	TIEMPO
				INSTRUCTOR/A	PARTICIPANTE				
Tema 1: La visión de Genero y la familia	Las y los participantes comprenden la influencia de la construcción social de género en el uso y abuso del poder en ámbito familiar.	Subtema 1.1 Construcción social de mujeres y hombres	Las y los participantes identifican los aprendizajes socioculturales de mujeres y hombres y su influencia en las relaciones familiares mediante dialogo discusión	*Explica la actividad. *solicita al grupo se ponga en posición cómoda y atiende a la narración. *Realiza narración de la historia del “extraterrestre” *Entrega cuestionario *Retroalimenta mediante plenaria	*Atienden las instrucciones. *Escuchan con atención la narración. * responden a las preguntas del cuestionario. *Participa en la retroalimentación del tema	Dialogo-Discusión/ “El Extraterrestre” (ver técnica 3) (se relata la historia y se solicita al grupo conteste el guión de respuestas de la facilitadora de manera verbal partir de sus propias creencias)	Historia del “extraterrestre” Copias de los Cuestionarios	Evaluación Diagnóstica/ Cuestionario	2HRS
		Subtema 1.2 El poder, su uso y abuso al interior de las familias	Las y los participantes interpretan desde su experiencia personal cómo se ejerce el poder en la familia mediante ejercicio vivencial	*Propicia la introducción al tema y explica la mecánica de la actividad. * solicita 5 personas	*Atiende las instrucciones *Las personas voluntarias realizan la actividad mientras el resto del grupo funge	Vivencial “Etiquetas del poder” (Ver técnica 4) (Hay que consensar un viaje en familia, el	Etiquetas adhesivas Marcadores		

				voluntarias y les colocara una etiqueta a cada participante sin que ellos sepan que personaje le tocó, ellos decidirán a quien le otorgaran el derecho a decidir dependiendo la etiqueta que le toque) *Retroalimentación a la actividad.	como observador/a. *Participa en la retroalimentación grupal.	grupo se organiza y designa quine decidirá a donde se irá si a la playa o a al campo...el grupo designara a quien le da más poder dentro de la familia...Los personajes son mamá, papá, hijo mayor, hija sándwich, hijo menor). Dialogo-discusión/ retroalimentación			
Tema 2: Trabajo doméstico y trabajo remunerado	Las y los participantes comparan las ventajas y desventajas para mujeres y hombres del trabajo domestico y el trabajo remunerado	Subtema 2.1 diferencias entre el trabajo domestico y el trabajo remunerado	Las y los participantes analizan las diferencias entre el trabajo domestico y el trabajo remunerado mediante la presentación de un video	*Prepara el video y lo presenta al grupo *Solicita conformen 2 equipos, dividiendo el grupo enumerado del 1 al 2. *Solicita	*Atiende las instrucciones. *Observa el video *Conforma equipos y realiza el análisis del mismo *Realiza reporte en equipo	Dialogo-discusión/ Cine –teatro “ Trabajo Doméstico (ver técnica 5) (observaran el video y se analizara la situación del trabajo	Video sobre “trabajo domestico Cañón Equipo de computo Bocinas		1HRS

				generen opiniones del tema mediante un reporte por equipo. *Propicia plenaria grupal.	*Presenta su reporte en la plenaria grupal	doméstico)			
		Subtema 2.2 Ventajas y desventajas sociales para las mujeres y los hombres	Las y los participantes distinguen las ventajas y desventajas para las mujeres y los hombres en la realización del trabajo domestico mediante juego de roles.	*Prepara los papeles que se representaran *Informa sobre la actividad a realizar y explica de que trata el juego de roles el cual consiste en que representen las actividades de mujeres y hombres dentro del hogar desde que se levantan hasta que se acuestan. Solicita 2 personas para realizar la actividad, 1	*Atiende atentamente a las instrucciones de la actividad. *Las voluntarias/os realizan la representación mientras el resto de los participantes interfiere como observadoras/es.	Demostración -ejecución / Juego de roles “Que hago yo, que haces tú, que hacemos juntos” (ver técnica 6) (realizaran un cambio de papeles para distinguir las ventajas y desventajas de las actividades entre mujeres y hombres)	Petate Platos Vasos Artículos de limpieza Herramientas de electricidad. Focos Martillos clavos	Evaluación Formativa/ Guía de observación	

				mujer y 1 hombre, jugando el papel a la inversa, es decir el hombre representará a la mujer y viceversa, el resto del grupo actúa como observadoras/es. *Presenta el problema y fija tiempo para realizar la actividad *Al finalizar la presentación solicita al grupo sus reflexiones y comentarios en plenaria.	*Realizan comentarios y reflexiones en plenaria	Diálogo-discusión /plenaria y retroalimentación			
Tema 3: Doble y triple jornada de trabajo en las mujeres	Las y los participantes analizan las manifestaciones y consecuencias en la salud mental y física de las mujeres a causa de la doble y triple jornada de trabajo.	Subtema 3.1 Reconocimiento de la doble y triple jornada de trabajo en las mujeres	Las y los participantes comparan las dificultades que viven las mujeres al tener una carga de trabajo mayor que la de los hombres en el ámbito familiar	*Menciona la temática a discutir mediante preguntas generadoras. *Propicia el intercambio de ideas en el grupo *Concentra la	*Participa activamente realizando comentarios sobre la temática.	Diálogo-discusión/Lluvia de ideas " Mi jornada laboral igual o diferente" (ver técnica 7)	*Rotafolios *Marcadores *Cinta adhesiva		1 HR

				información obtenida mediante anotaciones. *Expresa lo obtenido de la actividad. *Expone conceptos e información al grupo.	*Escucha atenta/o la información.	Expositiva/ presentación power point			
		Subtema 3.2 manifestaciones y consecuencias físicas de la doble y triple jornada de trabajo en las mujeres	Las y los participantes constatan las manifestaciones y consecuencias que viven las mujeres a nivel de salud por la sobrecarga de trabajo mediante exposición power point.	Presenta la información referente al tema y la Expone al grupo.	Atiende y escuchan la información presentada por el/ la facilitador/a.	Expositiva/ presentación power point	Equipo de computo Cañón Presentación power point		
Tema 4: Transformando la vida de las familias	Las y los participantes crean las alternativas de acción congruentes para que se fomenten las nuevas relaciones entre los géneros en la conciliación del trabajo y la familia mejorando la condición de vida de las Mujeres.	Subtema 4.1 Acciones y participación de la familia para la mejora en la condición de vida de las mujeres.	Las y los participantes elaboran una propuesta con estrategias de acción eficientes que fomente la mayor participación de los miembros de la familia y en las actividades del hogar.	*Informa al grupo que realizara una actividad en equipos. *Solicita a los participantes conformen 4 equipos. *Explica que en equipos punto a punto como se irán integrando estrategias personales para que estos luego la	*Escucha y atiende atentamente las instrucciones. *Forma equipos de trabajo. *Realizan propuestas en equipo Una vez concluida las estrategias, entregaran su propuesta al siguiente equipo, el	Demostración -ejecución/ "Terminando mi historia Compartiendo por la equidad" (ver técnica 8)	Rotafolio Hojas de rotafolio Marcadores Hojas blancas Lapiceros	Evaluación Sumativa /Lista De Cotejo	1HR

				realicen con la finalidad de inducir nuevas formas de conciliación entre el trabajo y la familia con la finalidad que las mujeres tengan actividades equitativas en el hogar al igual que los hombres. *Solicita que se realice una propuesta general donde participe todo el grupo. *Solicita 2 voluntarias/os redacten y presenten la propuesta final.	cual leerá y agregara lo que consideren falta en la propuesta y así sucesivamente hasta generar ideas en los 4 equipos. *Solicita realicen en grupo con todos los datos obtenidos una propuesta General. *2 personas del grupo redactan y presentan la propuesta final escrita.	Dialogo-discusión / presentación de la propuesta. Expositiva/ presentación de propuesta			
--	--	--	--	--	---	---	--	--	--

CIERRE									
				ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE					

TEMA	OBJETIVO PARTICULAR	SUBTEMA	OBJETIVO ESPECIFICO	INSTRUCTOR/A	PARTICIPANTE	TÉCNICAS	MATERIALES DIDÁCTICOS	ESTRATEGIAS DE EVALUACION	TIEMPO
Cierre del curso		Dinámica de cierre		*Explica que se realiza el cierre del curso. Entrega un vaso a cada participante para realizar la actividad. *Solicita mencionenlo que le gustaría capturar del curso y brindárselo a las/los demás. *Retroalimenta la actividad	*Dan y reciben retroalimentación del grupo en la técnica del brindis. Participan en retroalimentación grupal.	Demostración-ejecución / “Brindis simbólico” (ver técnica 9)	Vasos de papel		1HR
		Cumplimiento de expectativas de curso	Las y los participantes Revisan si sus expectativas fueron cubiertas con el curso.	* Menciona las expectativas generadas al principio del curso. *Pregunta a las y los participantes si se cumplieron sus expectativas.	*Escucha la lectura de cada expectativa *Responden si cumplieron su expectativa del curso		Rotafolio Papel bond Marcadores Cinta adhesiva		
		Carta compromiso		Entrega carta compromiso	Establece sus compromisos por escrito		Formatos de carta compromiso Lapiceros		
		Evaluación de satisfacción		Aplica cuestionario de satisfacción del curso	Responde el cuestionario		Formatos de satisfacción del curso		
		Propuesta de otros Cursos		Menciona propuestas de nuevos cursos	Atiende atentamente la información sobre otros cursos de capacitación		Rotafolio Hojas de rotafolio Marcadores		



TEMA 1: LA VISIÓN DE GÉNERO Y LA FAMILIA

SUBTEMA 1.1.-CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO PARTICULAR: Las y los participantes comprenden la influencia de la construcción social de género en el uso y abuso del poder en ámbito familiar.

Las diferencias entre mujeres y hombres respecto a las tareas que desempeñan para el mercado laboral y las de tipo doméstico, determinan algunas de las desigualdades de género más importantes. Es precisamente el mayor tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico lo que restringe su inserción laboral y su participación en otros ámbitos, como el de la política, situándolas en condiciones de desventaja con respecto a los hombres y limitando su autonomía económica.

Existen diversas corrientes teóricas en los estudios de género, pero hay planteamientos comunes como la necesidad de comprender las relaciones de género, cómo se construyen o experimentan, cómo se piensa o se deja de pensar en ellas, todo con el fin de proponer un orden distinto.

El género es el resultado de las construcciones culturales, es decir, la manera en que cada sociedad define lo que es ser femenino y lo que es ser masculino. El sexo no es determinante en los distintos roles que juegan hombres y mujeres, lo que es determinante es la construcción social acerca de lo que se espera de cada uno.

Martha Lamas nos dice que “el concepto de género se construyó para explicar la desigualdad entre sexos, para reconocer que los comportamientos masculinos y femeninos no dependen de los hechos biológicos sino que tienen detrás la construcción social.” (Lamas, 2007).

Con base en estas construcciones se determina qué está permitido para cada sexo y qué está prohibido. Acciones tan cotidianas como que las mujeres son más “sensibles” y que los hombres “no lloran” o que las mujeres deben estar al cuidado de los hijos y los hombres proveer a la casa, tienen detrás esta construcción social.

De ahí surgen los conceptos de “feminidad” y masculinidad, mismos que determinan no sólo el comportamiento, sino también el funcionamiento, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre hombres y mujeres.

De acuerdo con Alma Fernández Hasan, la sociedad y la cultura generan y reproducen patrones tradicionales de roles y relaciones entre hombres y mujeres; éstos están signados por la desigualdad y la asimetría de poder entre los géneros y tienden a actuar, predominantemente, en detrimento de las posibilidades de las mujeres. Los patrones culturales están profundamente introyectados como modelos que se perciben a través de valores, principios y actitudes que sustentan el estilo de vida y la cultura de la sociedad.

El ámbito laboral es uno de los espacios sociales donde se reproducen patrones tradicionales ya que se encuentra regido por parámetros fuertemente tradicionales de distribución de actividades entre los géneros (secretaria, docente, enfermera, etcétera,) hecho que conlleva profundas restricciones a las oportunidades que tienen las mujeres de insertarse en la actividad económica ya que éstas difícilmente tienen acceso a los espacios de toma de decisiones.

El espacio público es, precisamente, uno de los puntos más importantes para promover la equidad de género porque si las mujeres no están en espacios de toma de decisiones, difícilmente se equilibrará la balanza.

SUBTEMA 1.2.- EL PODER, SU USO Y ABUSO AL INTERIOR DE LAS FAMILIAS

Las relaciones de género y las de autoridad están profundamente imbricadas. Se hace referencia a la autoridad cuando un miembro tiene el reconocimiento que confiere legitimidad al ejercicio del poder. La legitimidad de la autoridad familiar, aún hoy, en muchas familias es masculina y paterna. Socialmente se ha construido como una autoridad moral, social y económica, por la capacidad que tiene esa persona de proveer económicamente al grupo y de proteger a sus integrantes moral y físicamente de los posibles peligros del mundo externo. Aunque sólo los hombres de algunos sectores sociales puedan estar representados en esta descripción, los discursos sociales extienden estas atribuciones a todos los hombres.

Las madres y las mujeres adultas ejercen un poder derivado de la protección afectiva, de cuidar a niños y niñas, a personas mayores y enfermos, pero este poder femenino de los afectos carece de legitimidad social para ser considerado como autoridad.

Las creencias patriarcales fueron conformando la identidad masculina para el ejercicio de la autoridad principal, más jerarquizada, y la identidad femenina, para el ejercicio de un tipo de poder sin autoridad. Si el discurso familiar ha sido fundado en torno a relaciones de poder patriarcales, ante la ausencia del hombre adulto en el grupo familiar, la autoridad que antes ocupaba éste es posible que la ocupe el hijo varón. Es de gran importancia el desarrollo de los criterios de legitimidad en las relaciones de poder entre los miembros de los grupos familiares, ya que, a partir de éstas, se genera el sistema de autoridad en el grupo familiar. Algunos de

los aspectos de esa construcción son los modos como se comparte la autoridad, si se aceptan las diferencias de género en el ejercicio de la autoridad, si se trata de participar y consensuar las decisiones, si se asumen responsabilidades y decisiones conjuntas acerca de los hijos e hijas y con ellos/as cuando su edad y maduración lo permiten.

La legitimidad del ejercicio del poder es lo que permite hablar de autoridad. Ésta puede ser ejercida con modalidades que respeten simultáneamente la autonomía y la interdependencia de cada uno de los miembros de la familia, en un contexto de cuidado recíproco, en relaciones no jerárquicas. La confianza y el respeto por los derechos de cada integrante del grupo familiar están en la base de un modelo más democrático de convivencia.

Ejercicios:

- 1.- ¿Analiza quien ha tenido mayor autoridad en tu familia?*
- 2.- ¿Por qué consideras que es importante, el equilibrio de los géneros en la familia?*
- 3.- ¿Qué harías tú, para cambiar estos estereotipos?*



TEMA 2: TRABAJO DOMÉSTICO Y TRABAJO REMUNERADO

SUBTEMA 2.1.- DIFERENCIAS ENTRE EL TRABAJO DOMESTICO Y EL TRABAJO REMUNERADO

OBJETIVO PARTICULAR: Las y los participantes comparan las ventajas y desventajas para mujeres y hombres del trabajo domestico y el trabajo remunerado

Trabajo domestico no remunerado

En la actualidad, 10.4% de las mujeres que trabajan lo hacen sin recibir pago alguno por su trabajo, en comparación con sólo 5% de los hombres en esta situación. Usualmente las trabajadoras no remuneradas desempeñan su trabajo en negocios que son propiedad del hogar.

La participación laboral de trabajadores no remunerados crece comúnmente en periodos de crisis. En México, entre 1993 y 1996 la participación masculina en el trabajo no remunerado aumentó 6.1 puntos porcentuales, y entre las mujeres 7.8 puntos. Hoy en día, si bien la proporción de este tipo de trabajadores en relación con el total ha disminuido, aún no se han recuperado los niveles previos a la crisis, lo que nos lleva a suponer que como parte de las estrategias de sobrevivencia de los hogares, una buena proporción de mujeres se ha incorporado al trabajo para el mercado sin recibir remuneración.

La proporción más grande de trabajadoras no remuneradas está en el comercio y restaurantes, con 56%, a diferencia de los varones, quienes se concentran en el sector agropecuario, con 60.6%. Se trata en mayor medida de personas jóvenes, aunque entre las mujeres la distribución de trabajadoras no remuneradas se acentúa entre los 30 y 60 años de edad; y entre los hombres se observa un repunte en la vejez (**véase Cuadro 1**).

La participación en actividades domésticas influye en la disponibilidad de tiempo para otras actividades, como el estudio, el esparcimiento y, en

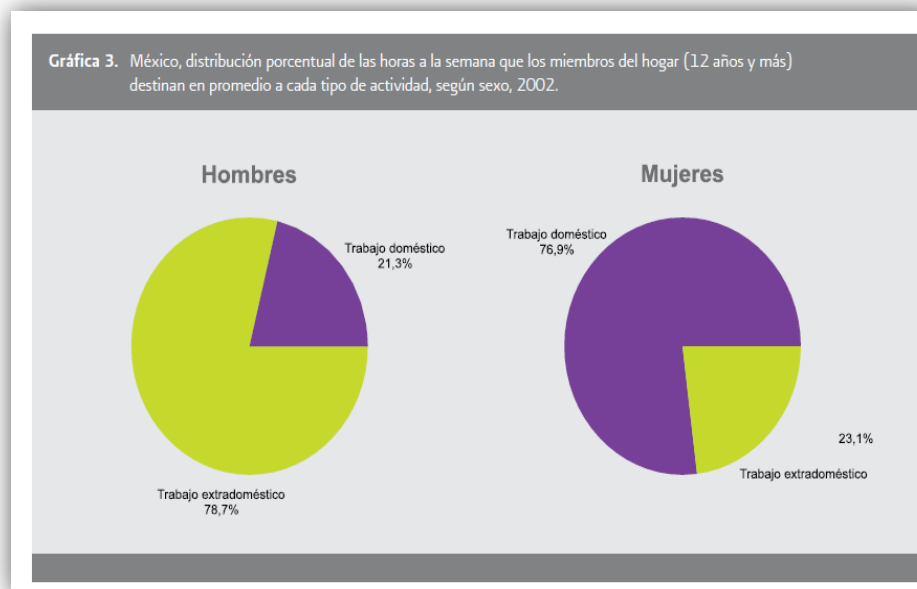
Cuadro 1	México, distribución de la población ocupada no remunerada por Grupos de edad y rama de actividad, según sexo, 2006		
Edad y rama de actividad	Hombres	Mujeres	Total
Grupos de edad			
14 a 19 años	35.3	20.7	28.7
20 a 29 años	22.4	21.7	22.1
30 a 39 años	10.2	21.9	15.5
40 a 49 años	9.2	16.8	12.6
50 a 59 años	8.8	11.0	9.8
60 a 69 años	7.5	5.6	6.6
70 años y más	6.5	2.4	4.7
Total	100.0	100.0	100.0
Rama de actividad			
Agropecuaria	60.6	22.5	39.7
Industria	7.6	14.3	11.3
Construcción	1.3	0.3	0.8
Comercio y restaurantes	24.2	56.0	41.7
Transportes	0.9	0.5	0.7
Servicios productivos	1.6	1.4	1.5
Servicios sociales	0.6	1.7	1.2
Servicios diversos	2.5	1.9	2.2
Gobierno	0.3	0.6	0.5
NE	0.4	0.6	0.6
Total	100.0	100.0	100.0

especial, el trabajo remunerado. Siendo las mujeres las principales responsables de realizar el trabajo para el hogar, su desempeño en el mercado laboral es muchas veces en jornadas parciales, trabajos esporádicos o estacionales, y/o trabajo a domicilio. El tiempo destinado al trabajo remunerado es compensado económicamente, no así el dedicado al mantenimiento de la familia o a la crianza de sus integrantes, tarea que tiene poco reconocimiento social o valoración, y sobre todo no es remunerada.

La información de la ENOE 2007 permite determinar que todavía un importante sector de la población mexicana sigue desempeñando roles socialmente asignados. El 32.8% de la población masculina de 14 años y más se dedica de forma exclusiva al trabajo orientado al mercado laboral, mientras 44.9% de la población femenina únicamente realiza trabajo doméstico no remunerado en su propio hogar (*Mujeres y Hombres en México 2008*).

Datos de la ENUT 2002 revelan que del trabajo desempeñado por las mujeres, más de tres cuartas partes es doméstico (76.9%) y casi una cuarta parte es destinado al mercado (23.1%).

En contraste, el trabajo realizado por los hombres se compone por 78.7% de tipo económico y sólo 21.3% doméstico; es decir, las proporciones son totalmente inversas (véase Gráfica 3).

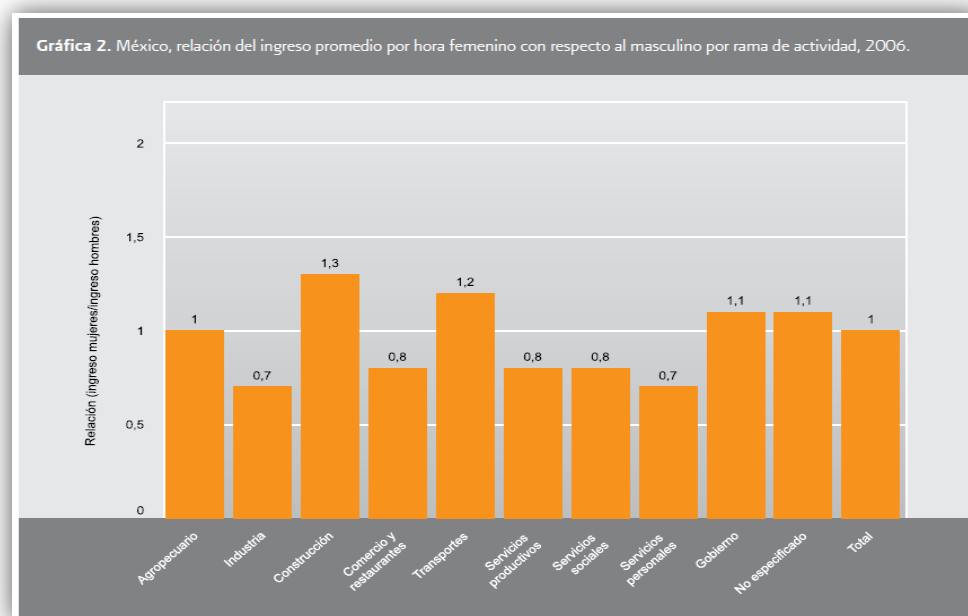


Trabajo remunerado

La información disponible para el año 2007 revela que la mitad de las mujeres que trabajan y perciben ingresos ganan como máximo dos salarios mínimos, mientras que sólo 32.2% de la población masculina tiene este nivel de ingreso.

Parte de estas diferencias se atribuyen al número de horas que hombres y mujeres destinan al trabajo para el mercado, pues comúnmente las mujeres se insertan en trabajos de jornadas parciales, debido al desequilibrio que implica la responsabilidad del cuidado de hijas e hijos y el trabajo doméstico, en comparación con los hombres, situación que contribuye a la segregación de las mujeres en la posición que ocupan en el trabajo.

Para controlar por estas diferencias se analiza el ingreso por hora de hombres y mujeres. En la última década, la brecha en el ingreso por hora (medido por la mediana de la distribución) de mujeres y hombres se ha sostenido. Durante la crisis económica de los años noventa se redujo la brecha entre el ingreso femenino y el masculino, de manera que en 1996 los ingresos de mujeres y hombres convergen casi hacia el mismo valor (9.4 pesos la hora para ellas y 10 pesos para ellos), pero sólo como consecuencia de la pérdida en el ingreso de los hombres.



La relación del ingreso por hora femenino con respecto al masculino en las distintas ramas de actividad económica se presenta en la **Gráfica 2**.

Las ramas con mayores niveles de desigualdad de género son la industria, los servicios personales, el comercio y restaurantes, los servicios productivos y los servicios sociales. A nivel agregado, el ingreso femenino por hora es relativamente mayor que el masculino en ramas como la construcción, los transportes y el gobierno. En las dos primeras ramas, la razón de esta diferencia puede explicarse por el tipo de actividad que realizan las mujeres, que suele ser más administrativo o de nivel profesional. Sin embargo, para comprender los grados de segregación ocupacional, es necesario analizar la proporción de mujeres que participan en cada rama.

La feminización de las ramas de actividad es una tendencia en el mercado laboral. Ésta se refiere a la sobrerrepresentación de las mujeres en determinadas ramas de actividades económicas con respecto a su participación en el total de la fuerza de trabajo.

SUBTEMA 2.2.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS SOCIALES PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

Debido a los papeles de género tradicionales, las mujeres enfrentan mayores dificultades que los hombres para insertarse y permanecer en el mercado laboral. Como consecuencia de ello, sus tasas de participación son menores y tienen dificultades para acceder a empleos de mayor calidad y avanzar en la escala ocupacional.

Para que las mujeres ejerzan sus derechos y tengan las mismas oportunidades que los hombres, es necesario que se reconozca su aporte a la familia y la sociedad. Además, se requiere de políticas activas y pasivas del mercado de trabajo que incorporen una dimensión de género:

- Se debe apoyar la inserción laboral femenina por medio de servicios de información y orientación que tomen en cuenta las necesidades específicas de las mujeres.
- Mediante la capacitación y formación, se debe mejorar la empleabilidad de las mujeres y sus posibilidades de encontrar empleos de calidad y fuera de sectores tradicionalmente femeninos. Ello, con el fin de reducir la segregación de género y la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Ofrecer servicios de orientación y formación profesional con el fin de facilitar el reintegro de las mujeres a la fuerza de trabajo tras una ausencia por maternidad o responsabilidades familiares.
- Implementar programas diseñados según las necesidades de grupos con mayor riesgo frente a la pobreza, como por ejemplo las mujeres jefas de hogar, incluyendo las necesidades relativas al cuidado.
- Promover una ampliación de las opciones para las jóvenes por medio de servicios de orientación vocacional. Esto, desde la educación secundaria y terciaria, con ofertas de proyectos laborales no tradicionales.

Ejercicios:

- 1.- Realiza un análisis personal sobre las desventajas que han vivido las mujeres que integran tu familia, por el simple hecho de ser mujeres.
- 2.-Realiza una lista de las actividades domesticas que se realizan diariamente en tu casa e indica un costo aproximado de pago por el mismo y analiza:
¿Qué piensas ahora del trabajo domestico no remunerado?



TEMA 3: DOBLE Y TRIPLE JORNADA DE TRABAJO EN LAS MUJERES

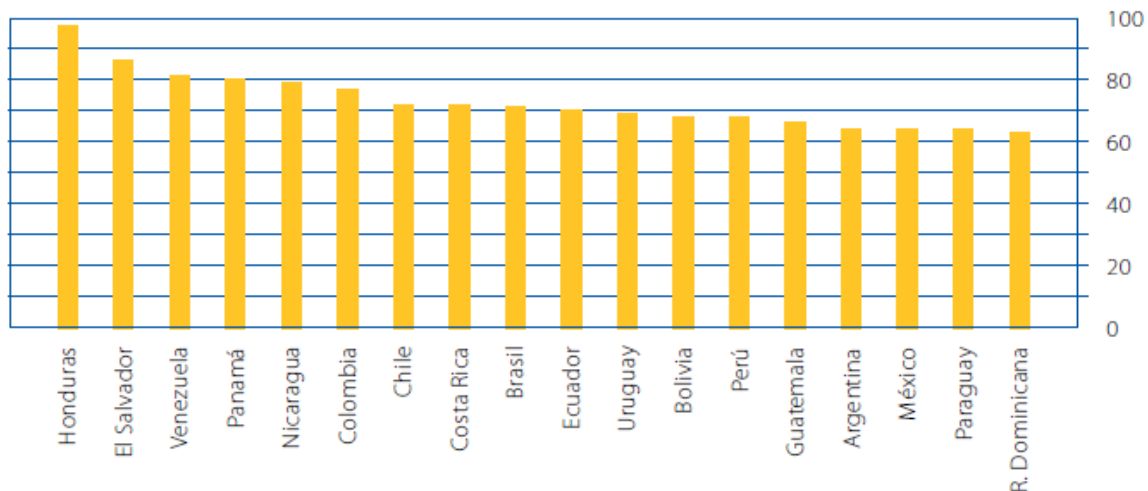
SUBTEMA 3.1.- RECONOCIMIENTO DE LA DOBLE Y TRIPLE JORNADA DE TRABAJO EN LAS MUJERES

OBJETIVO PARTICULAR: Las y los participantes analizan las manifestaciones y consecuencias en la salud mental y física de las mujeres a causa de la doble y triple jornada de trabajo.

Al sumar el trabajo que las mujeres realizan para el mercado con el que dedican al cuidado de la familia, se constata que trabajan una mayor cantidad de horas diarias que los hombres. El tiempo que mujeres y hombres destinan al trabajo crece cada día más. En paralelo, disponen de menos espacio para la familia, la vida social y las actividades de ocio y recreación. Esta situación es más grave para las mujeres, especialmente aquellas provenientes de hogares más pobres. Es decir, el uso del tiempo reproduce las desigualdades socioeconómicas y de género que caracterizan la región.

Contrario al sentido común según el cual las mujeres realizan el trabajo doméstico porque no están insertas en el mercado laboral, las encuestas muestran claramente que ellas siempre son responsables de estas tareas, sean amas de casa o trabajen remuneradamente. Los datos para algunos países de América Latina⁴ muestran que la carga total de trabajo (doméstico y extra doméstico) de las mujeres supera a la de los hombres, en promedio, en poco más de una hora diaria (CEPAL, 2007).

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: INGRESOS MENSUALES FEMENINOS, COMO PORCENTAJES DE LOS INGRESOS MASCULINOS 2005-2007



Por otra parte, en materia de cuidados, las tareas de hombres y mujeres son diferentes así como lo ilustran los datos relativos a Uruguay (2007): los hombres se dedican a tareas menos rutinarias –jugar con sus hijos por ejemplo– mientras que las mujeres se encargan de las labores cotidianas relacionadas con la alimentación e higiene.

Existen factores sociales y económicos que acentúan la brecha de género. Por ejemplo, al comparar el tiempo total de trabajo de hombres y mujeres según su origen étnico, se observa que la mayor sobrecarga recae en las mujeres indígenas

La brecha de género en el uso del tiempo se profundiza en los grupos socioeconómicos más bajos: las mujeres pobres son las que más tiempo destinan a las tareas del hogar. Sobre este punto, los datos de México son elocuentes: entre las familias de doble proveedor, las mujeres pobres destinan diez horas semanales más al trabajo doméstico que las no pobres, en tanto, los hombres pobres destinan a esas mismas tareas dos horas menos que los no pobres. Estos datos confirman la mayor rigidez de papeles tradicionales de género en las familias de menores recursos, es decir, precisamente quienes más necesitan de un segundo ingreso para lidiar con las privaciones socioeconómicas. Esto es particularmente grave, puesto que se sabe que la falta de tiempo y las dificultades en conciliar las actividades remuneradas con las domésticas es una de las principales razones por las cuales las mujeres no buscan trabajo.

Debido al mayor tiempo que las mujeres dedican a las labores domésticas, sus jornadas laborales son más cortas que las de los hombres. Aunque la brecha se ha ido cerrando, menos de la mitad (45%) de las trabajadoras de América Latina y el Caribe trabaja en jornada completa (41 horas o más a la semana), en comparación con un 63% de los hombres. Esto tiene consecuencias negativas en el nivel de sus remuneraciones mensuales y en las jubilaciones de las mujeres.

Ejemplos:

MITOS Y PREJUICIOS EN ENTORNO AL TRABAJO FEMENINO

MITO A: El papel fundamental de las mujeres es cuidar a su familia y a sus hijos e hijas. Pese a que hoy las mujeres se han integrado al ámbito público tras su incorporación masiva al sistema educativo y laboral, todavía opera con fuerza la imagen según la cual el lugar propio de ellas es la casa y su función principal el cuidado de la familia. Esto se refleja, por ejemplo, en la resistencia que todavía expresan algunos grupos frente a la autonomía de las mujeres. Al respecto, García y de Oliveira (2003) han estudiado las dificultades que enfrentan ellas para salir de sus casas, especialmente en sectores populares. Muchas mujeres deben pedir permiso a sus parejas para visitar parientes, asistir a los centros de salud o salir a trabajar y el incumplimiento de este mandato puede generar violencia hacia ellas.

MITO B: Las mujeres constituyen una fuerza de trabajo secundaria y su salario es sólo una ayuda al presupuesto familiar. La noción de la mano de obra femenina como secundaria se estructura en torno a la idea de que tanto el ingreso como el desempeño de la mujer en el mercado laboral están determinados por los papeles que ocupa en la esfera doméstica; y que es menos importante que el trabajo del hombre jefe de hogar (Abramo, 2007). Esta concepción contribuye a desvalorizar el trabajo de las mujeres y tiene una serie de consecuencias en materia de políticas públicas y comportamientos privados. Una derivación de esto es que sus ingresos son considerados como un complemento y, por lo tanto, mucho más prescindibles que los del hombre. En consecuencia, y bajo este supuesto, las mujeres son las primeras en ser despedidas en momentos de crisis en tanto que el alto desempleo femenino no conlleva al mismo tipo de respuestas que un alza del desempleo masculino.

SUBTEMA 3.2.- MANIFESTACIONES Y CONSECUENCIAS FÍSICAS DE LA DOBLE Y TRIPLE JORNADA DE TRABAJO EN LAS MUJERES.

El problema de la precariedad en el trabajo está lejos de ser un tema exclusivamente femenino. Actualmente, hombres y mujeres se sienten más inseguros sobre sus posibilidades de proveer ingresos debido a los siguientes cambios en la naturaleza de los empleos (Standing, 1999):

- Ha aumentado la rotación laboral y la inseguridad en el trabajo.
- Ha disminuido la regularidad del uso de la fuerza de trabajo y el consecuente control sobre el tiempo destinado a éste.
- Han cambiado los sistemas de pago aumentando la intensidad de los ritmos de trabajo.
- Ha disminuido la cobertura de la seguridad social.
- Se han multiplicado nuevos tipos de empleos: de temporada, a plazo fijo, autoempleo, subempleo, subcontratación.

En suma, los llamados trabajos “atípicos” –que no cuentan con los beneficios de un empleo regular, como vacaciones, licencias por maternidad o enfermedad, y jubilación– se han vuelto crecientemente típicos. La proporción de la fuerza laboral protegida por las leyes del trabajo ha disminuido, en perjuicio tanto de los hombres como de las mujeres.

El tiempo de trabajo también ha variado. La distribución regular de la jornada –con horas de entrada y salida relativamente estables y previsibles– se ha reducido, dando lugar a nuevas modalidades con turnos, jornada interrumpida, jornada libre o flexible (Díaz, 2004).

Además, hay una ampliación de las jornadas que, además, incluyen con mayor frecuencia el trabajo en fines de semana y feriados. La mayor intensidad en el ritmo de trabajo se relaciona estrechamente con los cambios experimentados por la estructura salarial, la cual tiene hoy un componente variable fuerte, muchas veces asociado al cumplimiento de metas. Ello exige que los trabajadores desempeñen sus tareas en horarios más extensos o a un ritmo más rápido, a fin de percibir un salario que muchas veces no supera el mínimo.

Los cambios mencionados implican mayores grados de agotamiento y menos horas de descanso, vida familiar, social y personal, lo que finalmente produce fuertes tensiones entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares.

Según Yáñez (2004), el empleo “típico” y las trayectorias laborales continuas son propias de los hombres, mientras que la “inactividad” y el empleo en condiciones “atípicas” son, frecuentemente, las alternativas disponibles para las mujeres. Si el empleo “típico” se caracterizaba por no tomar en cuenta las responsabilidades familiares, en el caso de los puestos atípicos, por las razones expuestas, se agravan aún más las tensiones entre vida laboral y familiar. La tendencia a flexibilizar el trabajo femenino tiene que ver

con la división sexual del trabajo. Es decir, en nombre de la conciliación de la vida familiar y laboral, que es vista como un problema de las mujeres, se flexibiliza su tiempo de trabajo y también sus salarios, los cuales son asumidos como complementarios.

La flexibilización del trabajo femenino se refleja en los cambios experimentados por diversas ocupaciones que se caracterizan por tener una alta participación de mujeres. En el sector de comercio y “grandes tiendas”, por ejemplo, poseen sistemas de turnos en los cuales se rotan los días de descanso y trabajo y los horarios de entrada y salida son impredecibles. En el área de telefonía y comunicaciones, las plantas de operadoras laboran en función de turnos móviles cuyo objetivo es acomodarse a las necesidades de la empresa y sus clientes. En el comercio detallista y los supermercados, se ha impuesto la llamada “jornada interrumpida”, que implica extender el horario de almuerzo de los trabajadores (el cual no es computado como tiempo de trabajo) a efectos de asegurar su presencia en las horas de mayor actividad y evitar el pago de horas extra. De esta forma, la jornada real es mucho más larga, porque el tiempo de descanso no alcanza para llegar a la casa.

La multiplicación de este tipo de alternativas ha derivado en que cada vez más mujeres trabajan en jornadas extremas: o muy cortas (menos de 20 horas semanales); o muy largas (más de 48). Los datos indican que, en el sector informal, un quinto de las mujeres tiene jornadas muy cortas y un 25% se ubica en el segundo grupo. En condiciones como éstas, es difícil para cualquier trabajador, asumir responsabilidades familiares.

TEMA 4: TRANSFORMANDO LA VIDA DE LAS FAMILIAS

SUBTEMA 4.1.- ACCIONES Y PARTICIPACIÓN DE LA FAMILIA PARA LA MEJORA EN LA CONDICIÓN DE VIDA DE LAS MUJERES.

OBJETIVO PARTICULAR: Las y los participantes crean las alternativas de acción congruentes para que se fomenten las nuevas relaciones entre los géneros en la conciliación del trabajo y la familia mejorando la condición de vida de las Mujeres.

Frente a la necesidad de combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas, las familias recurren a diferentes estrategias. Las alternativas disponibles dependen fundamentalmente de los recursos del grupo familiar y de los servicios existentes. A continuación se presenta una clasificación de las distintas formas en que puede ser realizado el trabajo reproductivo:

1. En el ámbito doméstico

- Trabajo doméstico no remunerado: Es realizado principalmente por las mujeres que son cónyuges y jefas de hogar, que son quienes destinan más tiempo a las actividades domésticas y de cuidado. También es desarrollado por otras mujeres del grupo familiar: abuelas, tías, hermanas e hijas.
- Cuidadoras remuneradas: Aquí se incluye a las trabajadoras domésticas, niñeras y cuidadoras en sus diversas modalidades: jornada completa, parcial, con residencia en el hogar o fuera de él.
- Servicios médicos y de enfermería basados en el hogar: Prestan atención a la población adulta mayor que no puede acudir al hospital; y a niños y personas discapacitadas. Generalmente son muy caros, sólo una minoría son subsidiados o gratuitos.

2. Fuera del ámbito doméstico

- Mercado: Se incluyen aquí los servicios privados para el cuidado infantil, salas cunas/guarderías, atención preescolar en jardines y educación primaria. También las residenciales para personas adultas mayores, hospitales y clínicas. Habitualmente tienen costos muy elevados.
- Empresas/Lugares de trabajo: Contempla los servicios de salas cunas o jardines infantiles provistos por el empleador/a y exigidos por las legislaciones laborales nacionales. No tiene costo para el/la trabajador/ a.
- Estado: Incluye los servicios estatales y de organizaciones no gubernamentales (ONG) para el cuidado infantil y de las personas mayores: guarderías, jardines infantiles, centros para el cuidado diario de adultos,

TIPOS DE ESTRATEGIAS CONCILIATORIAS

Existen diversas clasificaciones de estrategias conciliatorias que las personas despliegan con o sin el respaldo de políticas públicas. Una tipología distingue entre medidas secuenciales o de alternancia, derivativas y de reorganización de roles.

Las de secuencia alternan los tiempos destinados a la vida familiar y laboral para reducir las tensiones y choques entre ambas actividades. Incluyen las licencias laborales de distinto tipo, la promoción de la jornada parcial y la flexibilización temporal y espacial del trabajo. El segundo tipo de conciliación es “derivativa” y se caracteriza por trasladar tareas reproductivas que originalmente se realizaban en el ámbito familiar, hacia el mercado y los servicios públicos. Se incorporan aquí los subsidios para compra de servicios privados de cuidado, la prestación subsidiada de servicios estatales de cuidado, la prolongación del horario escolar y los servicios subsidiados de transporte escolar, entre otro. El tercer tipo de conciliación es mediante la reorganización de roles productivos y reproductivos entre mujeres y hombres, e implica promover cambios culturales durante la educación básica o en el ámbito familiar, así como transformaciones en el mercado laboral para que admita alternativas al modelo de “proveedor masculino”, por ejemplo, las licencias de paternidad.

Ante la debilidad o ausencia de políticas públicas y servicios destinados a apoyar la conciliación entre vida familiar y laboral, las estrategias son básicamente privadas, familiares y femeninas. Estas consisten en intentos, generalmente extenuantes, para articular las demandas de uno y otro mundo y convertirse en puentes entre ambas esferas. Estos puentes cruzan enormes distancias geográficas para unir lugares de residencia, trabajo, cuidado y consumen mucho tiempo y recursos.

Las estrategias están altamente estratificadas: las familias que cuentan con mayores recursos acuden al mercado para contratar apoyo doméstico y acceder a servicios privados de cuidado. Esto otorga a las mujeres de mayor nivel socioeconómico un mayor control sobre el uso del tiempo y les permite una inserción laboral más plena.

El apoyo de una trabajadora doméstica amortigua, en algún grado, las tensiones entre lo laboral y lo familiar. Estas soluciones, sin embargo, están al alcance de una pequeña minoría de hogares. La gran mayoría no accede a servicios de apoyo de calidad, lo que contribuye a reproducir la desigual estructura social que caracteriza a la región. Así, muchos hogares de menores ingresos dependen de la ayuda y trabajo voluntario de otras mujeres del grupo familiar.

Tipo de medida	Formas de operar
1. Duración de la jornada de trabajo	Aumentar las opciones de jornada laboral para los trabajadores de ambos sexos.
2. Jornada diferida	Acordar flexibilización de horario, por ejemplo: • 1 día libre cada 3 días de trabajo • Trabajar hasta más tarde todos los días para salir los viernes más temprano o para tener un viernes libre al mes • Adelantar el horario de entrada y salida • Cambiar horario de almuerzo por inicio de la jornada más tarde o salida más temprano.
3. Salidas pactadas	• Establecimiento de cierta cantidad de horas mensuales o días anuales para fines personales • Programar con anticipación los sistemas de turno
4. Combinación de jornadas en la empresa y en el hogar	Posibilidad de realizar parte de la jornada laboral en el hogar u otro lugar que no sea el lugar de trabajo (teletrabajo)
5. Pausas laborales sin goce de sueldo	Meses o años de permiso sin goce de sueldo para fines personales
6. Vacaciones distribuidas a lo largo del año	Flexibilidad en el uso de los días de vacaciones
7. Vacaciones adicionales a las legales	Establecer días extras de vacaciones como premio e incentivo

ALGUNAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN EL TIEMPO DE TRABAJO

Sin embargo, esta estrategia no es sostenible. Por una parte, la existencia de abuelas y tías cuidadoras, y redes de apoyo es cada vez menor como consecuencia del aumento de la participación laboral femenina, la disminución de las familias extendidas, las migraciones y el debilitamiento del tejido social. Por la otra, las redes familiares no pueden efectivamente reemplazar la atención temprana especializada que requieren los niños/as y las personas adultas mayores (González de la Rocha, 2006).

TÉCNICAS DE INSTRUCCIÓN

TECNICA NUMERO 1

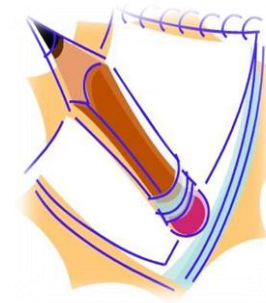
NOMBRE: Presentaciones cruzadas

OBJETIVO: Que las y los participantes generen cohesión y se conozcan entre sí.

RECURSOS: Ninguno

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 20 Personas

Divididas/os en 10 subgrupos de 2 participantes



PROCEDIMIENTO:

- 1.-E/la facilitador/a Solicita a una mitad del grupo que hagan parejas con aquella persona que menos conozcan, o con la que menos trato hayan tenido.
- 2.- Se les pide que se aut nombren persona "A" y "B".
- 3.- A las personas "A" se les pide que se presenten durante 2 minutos a la persona "B" y la persona "B" sólo debe escuchar y luego se realiza a la inversa es decir se cambia el procedimiento y la persona "B" se presenta, mencionando su nombre, su edad , cuantas personas conforman su familia y que platiquen sobre quienes son
- 4.- Se solicita que en forma individual y sin ningún orden, se presenten todos los miembros del grupo, frente al grupo total, pero en el lugar de la otra persona. Esto es: "A" se presenta como si fuese "B" y "B" como si fuera "A".

5.- Se analiza la profundidad de la presentación mediante plenaria, el tiempo, la sensación que causa escucharse en labios de otras personas y otros aspectos relacionados.

RESULTADO ESPERADO: El reconocimiento entre sí de las y los participantes, y que haya un clima de amabilidad y confianza grupal.

DURACIÓN: 30 minutos

RECOMENDACIONES PARA SU EJECUCIÓN: Se requiere un aula normal Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan trabajar cara a cara

TECNICA NUMERO 2

NOMBRE: lluvia de ideas “Conociendo mis expectativas”

OBJETIVO: Que las y los participantes encuadren reglas y expectativas del grupo para realizar el curso.

RECURSOS: Papel bond, rotafolio, cinta adhesiva.

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 20 personas

PROCEDIMIENTO:

- 1.- El facilitador/a invita al grupo a realizar comentarios sobre la temática para luego realizar una discusión grupal
- 2.- Se anotan todos los comentarios obtenidos por las participaciones del grupo, para luego ser leído por una voluntaria/o del grupo
- 3.- Se realiza retroalimentación grupal.

RESULTADO ESPERADO: Obtener información sobre los conocimientos previos del grupo acerca del tema.

DURACIÓN: 10 minutos

RECOMENDACIONES PARA SU EJECUCIÓN: Contar con los recursos materiales necesarios y un aula acondicionada.

TECNICA NUMERO 3

NOMBRE: El Extraterrestre.

OBJETIVO: Que las y los participantes se evalúen acerca de los conocimientos previos sobre la temática a abordar.

RECURSOS: impresión de la historia para la facilitadora

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 20 personas

PROCEDIMIENTO:

- 1.- el/la facilitador/a solicitará al grupo que cierren sus ojos y escuchen la historia que a continuación se les presenta.
- 2.- Luego entonces se realiza la narración de la historia “El extraterrestre” El día de hoy aterrizo en nuestro planeta un objeto volador no identificado (OVNI) en él viene un extraterrestre que está dispuesto a investigar todo lo que hay en la tierra; puede hablar todos los idiomas, pero no sabe leer ni escribir, no conoce nada de lo que hay aquí y por eso quisiera saber que es un papá y una mamá.
- 3.- Una vez concluida la narración quien facilita el curso se pondrá en el papel del extraterrestre y realiza preguntas como: No entiendo nada..., ¿Los papás son hombres?, ¿Qué es ser hombre?, ¿Qué hacen los papás?, ¿No hay mujeres que hagan esas cosas?, ¿Quién cuida a los hijos y a las hijas, ¿Las mamás son mujeres?, ¿Qué es ser mujer?, ¿Qué hacen las mamás?, ¿Los hombres no pueden hacer esas cosas?, ¿Por qué?, ¿Quién dijo?, ¿Se dividen?, ¿Una mujer no puede ser papá?, ¿Un hombre no puede ser mamá?.

RESULTADO ESPERADO: que el grupo identifique lo que es el género al interior de las familias y como este permea a cada miembro de la misma y sobre todo que se autoevalúen con respecto a lo que conocen del tema a abordar.

DURACIÓN: 25 minutos.

RECOMENDACIONES PARA SU EJECUCIÓN: Se necesita un aula normal, espacio pequeño para atender la narración, sala bien acondicionado con una silla cómoda para cada participante.

TÉCNICA NUMERO 4

NOMBRE: Etiquetas del poder

OBJETIVO: que las y los participantes identifiquen como al interior de las familias las organizaciones jerárquicas han generado un abuso patriarcal del poder.

RECURSOS: Etiquetas adhesivas, Marcadores

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 5 participantes

PROCEDIMIENTO:

- 1.- El/la facilitadora solicita 5 participantes para interpretar una familia que tiene la instrucción de consensar un viaje.
- 2.- El grupo se organiza y designa quien decidirá a donde se irá si a la playa o a al campo...el grupo designará a quien le da más poder dentro de la familia...Los personajes son mamá, papá, hijo mayor, hija sándwich, hijo menor)
- 3.- Se analiza la profundidad de la actividad mediante plenaria.

RESULTADO ESPERADO: que el grupo interprete y analice como el poder se otorga a partir de jerarquías entre mujeres y hombres y como se hacen diferencias genérica a partir del aprendizaje cultural y otros aspectos relacionados.

DURACIÓN: 20 minutos.

RECOMENDACIONES PARA SU EJECUCIÓN: Se necesita un aula normal, espacio pequeño para atender la narración, sala bien acondicionado con una silla cómoda para cada participante.

TÉCNICA NUMERO 5

NOMBRE: Cine-teatro “trabajo domestico”

OBJETIVO: que las y los participantes analicen las diferencias entre el trabajo doméstico y el trabajo remunerado

RECURSOS: CD o USB con el video, Cañón, Laptop o CPU, Bocinas, Pantalla para proyección

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 20 Personas

PROCEDIMIENTO:

- 1.- Solicita conformen 2 equipos, dividiendo el grupo enumerándolo del 1 al 2.
- 2.- una vez dividido el grupo el facilitador/a informa al grupo que se les presentará un video el cual lleva por nombre “Trabajo Doméstico”
- 3.- Pide al grupo preste total atención y una vez concluida la presentación solicita que por equipos generen opiniones del tema mediante un reporte por equipo.
- 4.- los equipos presentan su reporte en la plenaria grupal.

RESULTADO ESPERADO: Las diferencias entre el trabajo domestico y el trabajo remunerado desde la comprensión del grupo de las actividades que realizan en su mayoría las mujeres por una cuestión de género.

DURACIÓN: 20 Minutos

RECOMENDACIONES PARA SU EJECUCIÓN: Un aula normal con espacio de proyección en el caso de no contar con pantalla, con ambiente acondicionado para apagar y encender luces para la proyección, sillas en herradura para mejor observación, se requiere que el grupo este presente durante toda la presentación del video para mayor comprensión del mismo.

TÉCNICA NUMERO 6

NOMBRE: “Que hago yo, que haces tú, que hacemos juntos”

OBJETIVO: Que las y los participantes distingan que las mujeres realizan mayores actividades en la familia diariamente

RECURSOS: Petate, platos, vasos, artículos de limpieza, martillo, clavos

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 2 personas, 1 mujer y 1 hombre.

PROCEDIMIENTO:

- 1.- Solicita al grupo atiende las instrucciones y solicita 2 personas voluntarias, en este caso una mujer y un hombre.
- 2.-Una vez que las personas se han presentado como voluntaria y voluntario, se les entrega la guía que contiene las actividades que deberán realizar, quien instruye les ejemplifica de forma breve algunos pasos a seguir y luego la y el voluntario realizan la actividad, la cual consiste en intercambio de papeles y que deberán representarlo como tal en un día cotidiano de una pareja en casa.
- 3.- Realizan el juego de roles y el resto del grupo funge como observadoras/es.
- 4.- Al finalizar la presentación solicita al grupo sus reflexiones y comentarios en plenaria.

RESULTADO ESPERADO: Que el grupo pueda distinguir a partir de las ventajas y desventajas que existen entre las mujeres y los hombres en el ámbito doméstico

DURACIÓN: 25 minutos

RECOMENDACIONES PARA SU EJECUCIÓN: Se recomienda un salón o aula amplia, realizar la actividad sin mesas, sillas en herradura para poder observar la actividad.

TÉCNICA NUMERO 7

NOMBRE: “Mi jornada laboral, igual o diferente”

OBJETIVO: Que las y los participantes pueden comparar que las mujeres tiene una carga de trabajo mayor que los hombres y la existencia de las dobles y triples jornadas de trabajo en todos los ámbitos donde se desenvuelve.

RECURSOS: Rotafolio, Marcadores, Cinta adhesiva

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 20 personas

PROCEDIMIENTO:

- 1.- el facilitador/a introduce a la temática mediante una lluvia de ideas a través de la pregunta ¿Qué es la doble y triple jornada de trabajo? Y partir de allí se generan cuestionamientos grupales.
- 2.- Se propicia el intercambio de ideas en el grupo
- 3.- La facilitadora/or concentra la información obtenida mediante anotaciones en rotafolio y una vez concluida la recepción de ideas, se expresan cada una de las participaciones del grupo y se realiza un análisis general a nivel grupal

4.- Se realiza la presentación de información expositiva por parte de quien facilita el curso.

RESULTADO ESPERADO: Que el grupo pueda identificar que es la doble y triple jornada de trabajo y que haga introspección acerca de cómo se pueden comenzar a modificar actitudes en la familia por parte de los miembros de la misma y desde su propia experiencia, para no generar sobrecargas de trabajo en las mujeres.

DURACIÓN: 15 minutos

RECOMENDACIONES PARA SU EJECUCIÓN: Se sugiere utilizar un espacio (aula o salón) sin mesas con sillas en forma de herradura para poder recolectar la información de todo el grupo

TÉCNICA NUMERO 8

NOMBRE: “Terminando mi historia Compartiendo por la equidad”

OBJETIVO: que las y los participantes logren construir estrategias para la conciliación entre el trabajo y la familia y la mejora en la condición de vida de las mujeres

RECURSOS: Rotafolio, Hojas de rotafolio, Marcadores, Hojas blancas, Lapiceros

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 20 personas

PROCEDIMIENTO:

- 1.- El facilitador/a le informa al grupo que realizará una actividad en equipos.
- 2.- Se solicita a los participantes conformen 4 equipos y se enumeran del 1 al 4

3.- El facilitador/a explica que por equipos realizaran una lista de propuestas que contengan nuevas formas de conciliación entre el trabajo y la familia con la finalidad que las mujeres tengan actividades equitativas en el hogar al igual que los hombres, una vez concluida la intervención del equipo , se solicitara que su rotafolio de propuestas pase al siguiente equipo es de ir, que vayan rotando el 1 al 2, el 2 al 3, el 3 al 4 y el 4 al 1, y que los nuevos integrantes coloquen en el nuevo rotafolio que llevo al equipo, las propuestas consideren faltan en él, y así sucesivamente hasta que todos hayan escrito en los 4 rotafolios.

4.-Solicita 2 voluntarias/os realicen en grupo con todos los datos obtenidos una propuesta general redacten y presenten la propuesta final.

RESULTADO ESPERADO: Propuestas concretas para trabajar en su familia y en su institución por parte de las y los participantes

DURACIÓN: 30 minutos

RECOMENDACIONES PARA SU EJECUCIÓN: Se requiere un aula amplia para poder conformar 4 equipos, uno en cada esquina del salón.

TÉCNICA NUMERO 9

NOMBRE: “Brindis Simbólico”

OBJETIVO: Dar un ejercicio de clausura y permitir que las y los participantes den y reciban retroalimentación

RECURSOS: Una copa o vaso de papel para cada participante

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 20 personas

PROCEDIMIENTO:

I. El Facilitador/a le recuerda a las/los participantes que pronto dejarán al grupo y añade que cada una/uno se llevará algo de la esencia de los demás.

II. Da a cada participante una copa de papel vacía. Les explica que llenarán simbólicamente la copa con algo de la esencia de los demás. Les pide que vean por todo el cuarto y que decidan qué les gustaría capturar de cada una/uno de los participantes.

III. Pide un voluntario/a sobre el cual se enfocará la primera "etapa". Luego quien facilita el curso modela el desarrollo diciendo (por ejemplo): "Juana, quisiera capturar algo de tu sensibilidad para las/los demás".

IV. Las/os otras/os participantes continúan el desarrollo, enfocándose en el primer voluntario/a diciéndole a ese individuo lo que les gustaría tomar de ella o él. El Facilitador/a los anima a mantener un contacto visual mientras están en comunicación.

Así se continúa hasta que cada participante ha pasado como voluntario/a.

Se dan instrucciones a los participantes para que tomen un momento para revisar el ejercicio y enfocarse en lo que dieron o recibieron de los demás.

El Facilitador/a invita al grupo a brindar con otros y "beber" la esencia de cada uno de las/os integrantes. El Facilitador les dice: "Ahora cada uno/a de ustedes tiene una parte de mí y yo tengo una parte de cada uno de ustedes".

V. El Facilitador/a guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

RESULTADO ESPERADO: Cerrar el curso y poder dejar esencia en las y los participantes sobre sí mismas/os y su experiencia.

DURACIÓN: 20 minutos

RECOMENDACIONES PARA SU EJECUCIÓN: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que las/os participantes puedan formar un círculo.

MATERIALES DIDACTICOS

- ✓ Rotafolio
- ✓ Porta-rotafolio
- ✓ Marcadores
- ✓ Lapiceros
- ✓ Hojas blancas
- ✓ Cinta adhesiva
- ✓ Vasos de papel o plástico
- ✓ Artículos del hogar(Petate, platos, vasos)
- ✓ Artículos de limpieza
- ✓ Herramientas (martillo, clavos)
- ✓ Presentación power point
- ✓ Video sobre trabajo doméstico



INSTRUMENTOS DE EVALUACION





INSTRUMENTO 1 EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

Datos del Curso	
Nombre del curso:	Por una relación familiar con equidad
Nombre del participante:	
Institución laboral:	
Sexo:	
Fecha:	

Instrucciones del/la Participante: Responde a las siguientes preguntas considerando tu punto de vista con respecto a la narración antes mencionada.

Tiempo de respuesta: 20 min.

CUESTIONARIO

PREGUNTAS	RESPUESTAS
1.- ¿Consideras que los papás son hombres? ¿Por qué?	
2.- ¿Qué es ser hombre?	
3.- ¿Qué hacen los papás?	
4.- ¿Las mujeres pueden hacer cosas que hacen los hombres?	
5.- ¿Quién cuida a los hijos y a las hijas?	
6.- ¿Las mamás son mujeres?	
7.- ¿Qué es ser mujer?	
8.- ¿Qué hacen las mamás?	
9.- ¿Los hombres no pueden hacer esas cosas que hacen las mujeres?	
10.- ¿las mujeres realizan mayores actividades en tu casa?	

Comentarios: _____

INSTRUMENTO 1 EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

Datos del Curso	
Nombre del curso:	Por una relación familiar con equidad
Nombre del participante:	
Institución laboral:	
Sexo:	
Fecha:	

Instrucciones del facilitador/a: Responde considerando las respuestas obtenidas por las y los participantes después de la lectura de la narración.

- 1.- el siguiente instrumento se aplicara al término del ejercicio del subtema 1.1
- 2.- solicite a las/los participantes que respondan la siguiente evaluación

Tiempo de respuesta: 20 min.

CUESTIONARIO

PREGUNTAS	GUION DE POSIBLES RESPUESTAS CORRECTAS
1.- ¿Consideras que los papás son hombres? ¿Por qué?	No ya que el término madre o padre es utilizado por generalidad, pero en el caso de no existir un padre en el hogar cualquier miembro de la familia puede ocupar ese lugar....
2.- ¿Qué es ser hombre?	Es ser el proveedor del hogar porque así se le ha educado por razones de género, pero por razones biológicas ser hombre es tener diferencias físicas a las mujeres como es tener pene y eyacular
3.- ¿Qué hacen los papás?	Son personas que trabajan, aman, piensan , quieren
4.- ¿Las mujeres pueden hacer cosas que hacen los hombres?	Si las pueden hacer solo que por razones de género existe una división sexual del trabajo y se considere que mujeres y hombres tiene habilidades y emociones diferentes cuando es solo un aprendizaje social, claro que pueden hacer las mismas cosas
5.- ¿Quién cuida a los hijos y a las hijas?	Las mujeres porque se ha considerado que las mujeres son mejores protectoras porque son buenas y porque ha si se les ha enseñado a las mujeres que deben ser
6.- ¿Las mamás son mujeres?	No ya que el término madre o padre es utilizado por generalidad, pero en el caso de no existir una madre en el hogar cualquier miembro de la familia puede ocupar ese lugar....
7.- ¿Qué es ser mujer?	Es quien cuida del hogar y las hijas/os porque así se le ha educado por razones de género, pero por

	razones biológicas ser mujer es tener diferencias físicas a los hombres como poder gestar un embarazo, tener senos, vulva y menstruar.
8.- ¿Qué hacen las mamás?	Son personas que trabajan, aman, piensan , quieren
9.- ¿Los hombres no pueden hacer esas cosas que hacen las mujeres?	Si las pueden hacer solo que por razones de género existe una división sexual del trabajo y se considere que mujeres y hombres tiene habilidades y emociones diferentes cuando es solo un aprendizaje social, claro que pueden hacer las mismas cosas
10.- ¿las mujeres realizan mayores actividades en tu casa?	Si ya que realiza el trabajo diariamente y ese no termina nunca

Ponderación: 10= 100%

Pregunta	Valor
1	1
2	1
3	1
4	1
5	1
6	1
7	1
8	1
9	1
10	1
Total	10 puntos

Calificación	Rangos de Conocimiento
De: 10 a 8	Muy satisfactorio
De: 8 a 7	Satisfactorio
De: 7 a 5	Regular
De: 4 a 2	Poco satisfactorio
De: 1 a 0	Nada satisfactorio



INSTRUMENTO 2 EVALUACION FORMATIVA

	Datos del curso
Nombre del curso:	Por una relación familiar con equidad
Nombre del/la participante:	
Institución laboral:	
Sexo:	
Fecha:	

INSTRUCCIONES DEL/LA FACILITADOR/A: Contesta con una "X" a consideración de la observación de la actividad, las acciones de las y los participantes, si fueron cumplidas o no.

1.- El siguiente instrumento se aplicara al término del ejercicio del subtema 2.3

TIEMPO DE RESPUESTA: 30 minutos

GUÍA DE OBSERVACION

MUJER	CUMPLE	
ACTIVIDAD	SI	NO
1.-SALUDA A SU PAREJA		
2.-PREPARA EL DESAYUNO		
3.-DESAYUNA		
4.-SALE A TRABAJAR		
5.-REGRESA DEL TRABAJO		
6.-PREPARA LA COMIDA		
7.-COME		
8.-LEVANTA LOS TRASTES		
9.-LAVA LOS TRASTES		
10.-VE TELEVISION		
TOTAL:		

HOMBRE	CUMPLE	
ACTIVIDAD	SI	NO
1.-SALUDA A SU PAREJA		
2.-PREPARA EL DESAYUNO		
3.-DESAYUNA		
4.-SALE A TRABAJAR		
5.-REGRESA DEL TRABAJO		
6.-PREPARA LA COMIDA		
7.-COME		
8.-LEVANTA LOS TRASTES		
9.-LAVA LOS TRASTES		
10.-VE TELEVISION		
TOTAL:		

Ponderación: 10= 100%

Calificación	Rangos de Conocimiento
De: 10 a 8	Muy satisfactorio
De: 8 a 7	Satisfactorio
De: 7 a 5	Regular
De: 4 a 2	Poco satisfactorio
De: 1 a 0	Nada satisfactorio



INSTRUMENTO 2 EVALUACION FORMATIVA

	Datos del curso
Nombre del curso:	Por una relación familiar con equidad
Nombre del participante:	
Institución laboral:	
Sexo:	
Fecha:	

INSTRUCCIONES DEL/LA PARTICIPANTE: Realiza las siguientes acciones mediante un Juego de roles, según consideres corresponda a las actividades cotidianas en casa entre tú pareja y tú.

TIEMPO DE RESPUESTA: 30 minutos

GUÍA DE OBSERVACION

MUJER		HOMBRE
ACTIVIDAD		ACTIVIDAD
1.-SALUDAS A TU PAREJA		1.-SALUDAS A TU PAREJA
2.-PREPARAS EL DESAYUNO		2.-PREPARAS EL DESAYUNO
3.-DESAYUNAS		3.-DESAYUNAS
4.-SALES A TRABAJAR		4.-SALES A TRABAJAR
5.-REGRESAS DEL TRABAJO		5.-REGRESAS DEL TRABAJO
6.-PREPARAS LA COMIDA		6.-PREPARAS LA COMIDA
7.-COMES		7.-COMES
8.-LEVANTAS LOS TRASTES DE LA MESA		8.-LEVANTAS LOS TRASTES DE LA MESA
9.-LAVAS LOS TRASTES		9.-LAVAS LOS TRASTES
10.-VES TELEVISION		10.-VES TELEVISION

COMENTARIOS: _____



INSTRUMENTO 3 EVALUACION SUMATIVA

Datos del curso
Nombre del curso:
Nombre del participante:
Institución laboral :
Sexo:
Fecha:

INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR/A: Contesta con una "X" si las personas participantes responden a las siguientes aseveraciones de forma positiva o negativa:

- 1.- El siguiente instrumento se aplicara al término del ejercicio del subtema 2.3
- 2.- Se entregará uno cada equipo

Tiempo de respuesta: 30 minutos.

LISTA DE COTEJO

PLAN DE ACCION	CUMPLIÓ		PONDERACIÓN
	SI	NO	VALOR
1. Utiliza la perspectiva de género en la información			1
2. Hace una detección de necesidades			1
3. Plantea acciones concretas			1
4. Estas acciones benefician a mujeres y hombres			1
5. Las acciones están enfocadas a promover una vida familiar equitativa			1
6. los estereotipos de lo masculino y femenino para la asignación de actividades en la familia se eliminan			1
7. Se contempla acciones a implementar a corto, mediano y largo plazo para mejorar la condición de vida de las mujeres			1
8. Considera las temáticas dirigidas en el curso			1
9. Cuenta con herramientas para realizar diagnóstico			1
10. Se presenta propuesta con acciones enfocadas a la conciliación entre el trabajo y la familia y la mejora en la condición de vida de las mujeres			1
TOTAL:			

Nota: el valor de ponderación es solo en el caso de responder de forma positiva.

OBSERVACIONES:

Ponderación: 10= 100%

Calificación	Rangos de Conocimiento
De: 10 a 8	Muy satisfactorio
De: 8 a 7	Satisfactorio
De: 7 a 5	Regular
De: 4 a 2	Poco satisfactorio
De: 1 a 0	Nada satisfactorio



INSTRUMENTO 3 **EVALUACION SUMATIVA**

Datos del curso
Nombre del curso:
Nombre del participante:
Institución laboral :
Sexo:
Fecha:

INSTRUCCIONES DEL/LA PARTICIPANTE: Realiza los siguientes puntos para plantear estrategias completas sobre la conciliación entre el trabajo y la familia, utilizando herramientas obtenidas en el curso.

Tiempo de respuesta: 30 minutos

LISTA DE COTEJO

PLAN DE ACCION
1. Perspectiva de género en la información
2. Detección de necesidades
3. Acciones concretas
4. Estas acciones benefician a mujeres y hombres
5. Las acciones están enfocadas a promover una vida familiar equitativa
Los estereotipos de lo masculino y femenino para la asignación de actividades en la familia se eliminan
6. Acciones a implementar a corto, mediano y largo plazo para mejorar la condición de vida de las mujeres
7. Considera las temáticas dirigidas en el curso
8. Cuenta con herramientas para realizar diagnóstico
9. Se presenta propuesta con acciones enfocadas a la conciliación entre el trabajo y la familia y la mejora en la condición de vida de las mujeres



INSTRUMENTO 4
EVALUACION DE SATISFACCIÓN

	Datos del curso
Nombre del curso:	Por una relación familiar con equidad
Sexo:	
Institución laboral :	
Fecha:	

INSTRUCCIONES GENERALES: Con la finalidad de mejorar la calidad en nuestros servicios, le agradecemos conteste de forma sincera a las aseveraciones que a continuación se le presentan, contestando con una “X” la opción que elija.

OBJETIVOS	MUY BIEN	BIEN	REGULAR	MAL	MUY MAL
1.- Cumplimiento de los objetivos					
2.- Calidad de los contenidos					
3.- Los conocimientos adquiridos le sirven en el desempeño de su trabajo					
4.- Planteamiento de los objetivos					
LOGISTICA					
5.- Instalaciones adecuadas					
6.- La calidad del servicio en los alimentos					
7.- Los tiempos, la duración del curso estuvieron acorde a lo establecido					
8.- Puntualidad y organización					
FORMA DE TRABAJO					
9.- Materiales didácticos					
10.- Motivación del grupo					
11.- Metodología de trabajo					
12.- Participación del grupo					

13.- Motivación del grupo					
CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS					
14.- Se cumplieron tus expectativas					
15.- El contenido del taller fue el deseado					
16.- El curso era lo que esperabas					
FACILITADOR/A					
17.- Dominio del tema					
18.-Explicación clara					
19.- Resolución de dudas					
20.- Capacidad pedagógica					

COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS:

RECURSOS REQUERIDOS

Equipo técnico:

- ✓ Lap Top o CPU
- ✓ Cañón
- ✓ Cd o USB
- ✓ Pantalla para proyección
- ✓ Bocinas
- ✓ Extensión

Material humano:

- ✓ Mujeres y hombres participantes

FUENTES DE INFORMACION

Schmukler, Beatriz, Familias y relaciones de Género en transformación, edit. EDAMEX, México D.F, 1998

Lamas, Marta, El Genero la construcción cultural del a diferencia sexual, edit. PUEG, México D.F, 2003

Aguilera, Ana, Trabajo y familia hacia nuevas formas de conciliación con Corresponsabilidad Social, México D.F, 2007

PÁGINAS DE INTERNET

www.inmujeres.gob.mx

