



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

Unidad Ajusco

Licenciatura en Psicología Educativa

**PROGRAMA EDUCATIVO DE LA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

**Taller para promover la perspectiva de género
dirigido a servidores públicos que laboran en una
institución pública de educación superior en la
Ciudad de México**

Diseño de programa educativo

Tesis para obtener el título de
Licenciada en Psicología Educativa

Presenta:

Karen Ortega Velázquez

Dr. Jorge García Villanueva
asesor de tesis

Ciudad de México, a 06 de noviembre de 2019.

Agradecimientos

"La educación no es preparación para la vida. La educación es la vida en sí misma".

John Dewey.

Contenido

Resumen	1
Introducción	2
Capítulo 1. El género un elemento explicativo en la investigación	5
1.1 Sistema sexo-género	5
1.2 El género como una categoría analítica	6
1.3 Estereotipos de género	9
Capítulo 2. El género en el contexto internacional	12
2.1 Convenciones Internacionales sobre Género	12
2.2 Políticas públicas de género	14
2.3 Principio de igualdad y equidad	16
2.4 La perspectiva de género en el ámbito institucional	17
2.5 Transversalización de la perspectiva de género	18
Capítulo 3. Herramientas metodológicas	21
3.1 Procedimiento para el diseño del material didáctico	21
3.1.1 Detección de necesidades	21
3.1.2 Planteamiento del objetivo general	23
3.1.3 Delimitación de contenidos	24
3.1.4 Seguimiento y evaluación	26
Capítulo 4. Consideraciones finales	28
4.1 Alcances	28
4.2 Limitaciones	29
Referencias	31
Anexos	36

Resumen

El presente trabajo tiene el propósito de ofrecer el diseño de un material educativo dirigido a servidores públicos que laboran en una institución pública de educación superior de la Ciudad de México desde una perspectiva de género. La modalidad es un taller conformado por diez sesiones de trabajo de cuatro horas diarias. En cada una de éstas se espera que identifiquen los elementos teóricos y conceptuales básicos de la teoría de género, que comprendan el papel de la cultura en la conformación de los estereotipos de género, cómo puede llevarse a cabo la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas en las instituciones de educación superior, las relaciones de poder entre los géneros, que conozcan el contexto de la normativa internacional y nacional, los obstáculos e impedimentos a los que se enfrentan las mujeres para la elección de puestos de mando y el papel del lenguaje incluyente. *Grosso modo*, se espera que quién desee implementar o llevar a cabo dichas actividades provoque en los asistentes una sacudida epistemológica y visibilice la forma en cómo han conformado una visión binaria de los géneros que ha repercutido en la construcción identitaria personal, en el ejercicio de su labor profesional y laboral.

Palabras clave: perspectiva de género, servidores públicos, educación, estereotipos de género y material educativo.

Introducción

Las dinámicas laborales que atentan contra las mujeres como lo son la discriminación, el acoso, la violencia psicológica extrema, el mobbing, la intimidación, el hostigamiento, la desigualdad y división sexual del trabajo (CNDH, 2017) continúan presentándose y se agudizan a causa de los recientes cambios ocurridos en el orden económico y productivo y los relacionados con la incursión de las mujeres en el ámbito laboral. Son ellas las que ocupan las posiciones más débiles, son las primeras en ser despedidas en casos de ajuste laboral y son las que cuentan con una menor protección bajo la forma de un contrato formal o la forma de prestaciones laborales (Ochoa Ávalos y Calonge Reillo, 2014).

Además del acoso laboral se enfrentan a la violencia familiar, la que continúa perpetuando las mordazas y las cadenas que atan a las mujeres a la vida familiar que ensalza valores nucleares constituidos desde diferentes ámbitos de socialización como lo son la familia, la escuela, la Iglesia, el Estado y los medios masivos de comunicación que les confieren a las mujeres un papel subordinado como cuidadoras y preservadoras del buen nombre y del prestigio del hogar.

Al respecto, Ochoa Ávalos y Calonge Reillo (2014) mencionan que la ejecución de ese tipo de roles esclaviza a las mujeres a espacios silenciados e invisibles como es el hogar y trabajos sin prestigio social que nos les permite mirar hacia un horizonte transitorio para escalar a un puesto laboral de mayor rango.

Esa mirada es la que pese a los cambios en la legislatura mexicana en materia de derechos humanos, en los espacios laborales aún prevalecen prácticas discriminatorias, conductas abusivas hacia las mujeres, desigualdad de oportunidades, por mencionar; ese tipo de pensamiento constituye en las personas una perspectiva de mirar la realidad que es avalado a través del mundo simbólico en función del género, lo cual establece una división en la ejecución de labores, separación de espacios, expectativas sobre habilidades, capacidades, destrezas, funciones, temores, decisiones, ilusiones y sueños entre los géneros que se ha ido transmitiendo de generación en generación a lo largo del tiempo quedando rígidamente establecido como una norma y pauta conductual (García Villanueva y Hernández Ramírez, 2016).

El género funciona como una especie de "filtro" cultural con el cual se interpreta al mundo, de acuerdo con Lamas (2002) el género es una especie de armadura con la que se constriñen las decisiones y oportunidades de las personas dependiendo de si tienen cuerpo de mujer o cuerpo de hombre. Cabe señalar que desde el género también es posible identificar lo que las sociedades clasifican como "lo propio" para las personas en cuanto a deberes, acciones y prohibiciones en lo social, lo político, lo religioso y lo cotidiano lo cual permite comprender la red de interrelaciones e interacciones sociales que incorporan los valores e ideas del orden simbólico de la sociedad vigente desde sus contradicciones e incongruencias.

Por tal razón, el género se entiende como el conjunto de creencias, prescripciones y atribuciones que se construyen socialmente tomando a la diferencia sexual como base y está presente en la vida de las personas porque determina y controla distintos aspectos de su vida sin que éste se vea como anómalo en el acontecer cotidiano (Serret y Méndez Mercado, 2011).

El propósito del presente trabajo está enfocado en el diseño de un taller con perspectiva de género dirigido a personas que se encuentran desempeñando un rol de servicio público en una institución pública de educación superior, la finalidad es ofrecer pautas de cómo intervenir en su ejercicio profesional y laboral.

El documento está compuesto por cuatro capítulos; en el primero se expone la categoría de género como el elemento teórico y explicativo de la investigación entendido como una construcción social, cultural e histórica que ayuda a identificar cómo se asignan características y roles diferenciados a grupos de personas de acuerdo con su referencia sexual (Lamas, 2002).

Además de ser una categoría ordenadora de las estructuras sociales que permite explicar las desigualdades entre las personas, es también una práctica política, discursiva y performativa de la producción y normalización de lo masculino y lo femenino (Butler, 2006; Guerra, 2016).

El segundo capítulo comprende el encuadre internacional y normativo de la promoción de la transversalización de la perspectiva de género como un paradigma en las políticas públicas

que implica la transformación del orden social basado en relaciones de género excluyentes y en relaciones de poder, la finalidad de este apartado consiste en analizar cómo el género permite identificar la desigualdad entre los sexos, y así tratar de fortalecer e integrar estrategias, planes, programas, procedimientos, acciones y prácticas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres (Barquet y Benítez Silva, 2012).

La creación del material educativo que se presenta en este documento surgió por la necesidad de brindar información específica, especializada y con una perspectiva de género a servidores públicos para que ejecuten su ejercicio profesional con una visión diferente y que propulsen un trato igualitario entre las personas (entre trabajadores y usuarios), mismo que constituye el capítulo tercero.

En síntesis, desde el campo de la psicología educativa, una postura con perspectiva de género permite visualizar distintos fenómenos de la realidad (científica, académica, social, política, laboral, cultural, educativa) que tiene en cuenta las implicaciones y efectos de las relaciones sociales de poder entre los géneros, y así comprender el significado de los alcances de tal posición teórica (Serret, 2008).

Además de que pueda ser instrumento de apoyo y guía para quienes se dediquen al ámbito de la educación e intenten introducir la perspectiva de género y acercar a las personas que de alguna manera tienen injerencia en otras instituciones y propagar qué sucede en la actualidad (problemáticas de relevancia social), vivenciar valores que promuevan el buen trato, el respeto y la igualdad entre los géneros.

También sensibilizar a la población con elementos explicativos de corte científico y poder construir argumentos que visibilicen las prácticas de discriminación y las conductas violentas y éstas no se justifiquen desde discursos basados en creencias sin fundamentos o desde una lógica biológica errante que mantiene una posición que justifica las conductas de las personas en razón del sexo de las mismas. Al término del documento, aparece el listado de referencias y los anexos.

Capítulo 1. El género un elemento explicativo en la investigación

En el presente capítulo se describen los elementos teóricos y conceptuales que darán sustento al trabajo, el propósito es comprender las implicaciones prácticas de los estudios de género en el análisis de la construcción social y la cultura de ser mujer y de ser hombre en una institución pública de educación superior.

1.1 Sistema sexo-género

El sistema sexo-género hace referencia a las formas de relación establecidas entre mujeres y hombres de una sociedad (Aguilar García, 2018). Desde esta categoría se analizan las relaciones producidas bajo un sistema de poder que define las condiciones sociales en razón de los papeles y funciones que se han designado a varones y mujeres.

El concepto teórico sistema sexo-género fue creado por Gayle Rubin en 1975 y lo definió como “un sistema de relaciones sociales que transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y en el que se encuentran las resultantes necesidades sexuales históricamente específicas” (Gayle, 1986, p. 97).

Desde el sistema sexo-género se pueden analizar las relaciones producidas bajo un sistema de poder que define las condiciones sociales entre los sexos. Para diferenciar los términos sexo y género, se considera que el sexo refiere al hecho biológico de la diferenciación sexual de los humanos, en tanto el género según García Villanueva (2017) está implicado en un sistema simbólico o de significados, atribuciones, comportamientos, prácticas, representaciones, normas y valores que las sociedades elaboran a partir de la diferencia anatómofisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, la reproducción de la especie humana y, en general, a las relaciones entre las personas.

“El género se puede considerar la primera gran división entre los seres humanos, seguido por la raza, clase social y otros marcadores sociales” (García Villanueva, 2017 p. 22). Las ideas y los significados que se le atribuyen a lo femenino y a lo masculino son construcciones culturales no son naturales, es decir, están determinadas histórica y culturalmente y no tienen que ver con el sexo de las personas (SEP y PUEG, 2010). La categoría de género permite comprender las relaciones de subordinación y dominación que existen entre mujeres y

hombres y la desigual distribución de poder entre los sexos y cómo influyen en el desarrollo de las capacidades personales, profesionales y sociales (Gómez Suárez, 2009).

De acuerdo con Lamas (2000) el género también refiere al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres. Por esta clasificación cultural se definen no sólo la división del trabajo, las prácticas rituales y el ejercicio del poder, sino que se atribuyen características exclusivas a uno y otro sexo en materia de moral, psicología y afectividad, es decir, se determina una identidad de género. “La cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano” (p. 4).

Cabe señalar que las ideas sobre el género se modifican a lo largo del tiempo y del espacio, y las aportaciones al campo permiten develar que no sólo el término se relacione con las mujeres sino desde las dimensiones socio estructurales y socio simbólicas: subjetividades, prácticas, significaciones y tramas discursivas que se desprenden desde su historia y cultura (Pujal Llombart, 1993; García Villanueva y Hernández Ramírez, 2019) por eso es importante denotar que los hombres también se enfrentan a situaciones de desventaja y discriminación en la sociedad.

1.2 El género como una categoría analítica

Hablar de género es situarse en una categoría histórica, política, cultural y analítica que recupera el pensamiento feminista el cual permite cuestionar el papel subordinado de las mujeres en todas las esferas de la vida social (Valenzuela Somogyi, 2016; Guerra, 2016; Butler, 2006; Lozano Verduzco, 2017), pero no solo ese aspecto, sino además permite discutir la raíz de la sujeción a un sesgo dominante de lo masculino. Es criticar el sistema universal de valores que ha mantenido la perpetuación opresora al posicionar a las mujeres a la obediencia hacia el mandato patriarcal que divide los espacios de lo público y lo privado, enfatiza tareas reproductivas y del hogar a un sector de la población: las mujeres.

Atinadamente Serret y Méndez Mercado (2011) mencionan que el concepto de género ha sido construido desde una inquietud política, y representa un instrumento de análisis para

explicar y describir las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Al mostrar cómo y mediante qué procesos “la cultura asigna identidades diferenciadas a sujetos a partir de una apreciación de su apariencia biológica, sexual, y al explicar por qué esas diferencias se interpretan como desigualdades, la teoría feminista se torna en una teoría del género” (p. 35).

La aportación de Scott (en Tarrés, 2012) es útil para la comprensión de la categoría puesto que menciona que el género “es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos y es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (p. 383). Esta explicación deviene de entender que las relaciones entre varones y mujeres se basan en una jerarquía de poder proveniente de representaciones simbólicas sobre la diferencia sexual.

Dicho de otro modo, el género se sitúa en el nivel simbólico-cultural y analizar desde ahí las relaciones de poder implica recuperar la historicidad de las instituciones y la organización social de los espacios donde se desarrolla la experiencia de las personas, lo cual permite cuestionarse cómo funciona la lógica de las relaciones de género y la consecuente subordinación de las mujeres (Tarrés, 2012).

Cabe señalar, que el término está en constante crecimiento y difusión mundial lo cual ha permitido la develación de estudios y análisis que cuestionan las premisas biologistas, esencialistas y universalistas (sistemas sexuales: fragmentados, centrados en la genitalidad y separados del contexto socio histórico) con las que se han concebido las diferencias, así como la lógica binaria y jerárquica en las que se apoyan; de problematizar la exclusión, silenciamiento o tratamiento sesgado de la condición de las mujeres en los principales cuerpos de teoría (Bonder, 1998).

Además de ver al género como un sistema en donde confluyen prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores también se puede identificar cómo las sociedades construyen y elaboran ideas a partir de la diferencia sexual anatomofisiológica que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y, en general, a las relaciones entre las personas (De Barbieri, 1992).

También le atribuye significado a lo que se considera femenino y masculino, determinado desde lo histórico y lo cultural y que no se relaciona con el sexo de las personas (SEP y

PUEG, 2010), es decir, el género es un sistema institucionalizado de prácticas sociales que refleja cada cultura (Matud Aznar, Rodríguez Wangüemert, Marrero Quevedo y Carballeira Abella, 2002) y es el resultado de la producción de normas culturales sobre el comportamiento de los hombres y mujeres (Fonseca Hernández, 2008).

Esta construcción sobre las personas ha provocado una división del trabajo, una separación de los espacios, determinadas expectativas sobre habilidades, capacidades y destrezas. Además, ha configurado la vida de las mujeres y los hombres retratando una imagen rígida e inamovible para los individuos (García Villanueva y Hernández Ramírez, 2016). En este sentido, tanto a las mujeres como a los hombres se les ha atribuido características conductuales; por ejemplo; a ellas se les asignan atributos como ser tiernas, dulces, débiles, maternales, sentimentales y poco racionales. A los hombres se les adjudica el papel de proveedores, fuertes, poderosos, competitivos, capaces de enfrentar cualquier adversidad en el ámbito público.

De acuerdo con García Villanueva y Hernández Ramírez (2016) la sociedad es la encargada de fabricar las concepciones de cómo deben ser los varones y las mujeres porque es gracias a esa enseñanza diferenciada ejecutada en la familia y en la escuela, principalmente, a través de las formas (lenguaje y discurso) en cómo se dirigen a las personas para que éstas desarrollen capacidades y habilidades distintas, además de que depende también del momento histórico y sociocultural que acontezca.

De lo que se trata es de comprender que el género (Ramos Escandón, 1997) es el resultado de un proceso de producción de normas culturales sobre el comportamiento de hombres y mujeres en interacción con las instituciones culturales, sociales, políticas y religiosas que permiten develar cuáles son las conductas que se consideran legítimamente masculinas y femeninas (ver tabla 1).

Tabla 1

Comportamientos y sentimientos de acuerdo al género

Mujeres	Hombres
Pasivas y débiles	Impulsivos y fuertes
Sentimentales	Racionales
Maternales	Agresivos

Extraído de IJM (2008, p. 18)

1.3 Estereotipos de género

Los estereotipos de género son un conjunto estructurado de creencias compartidas dentro de una cultura o grupo acerca de los atributos o características que posee cada género (Castillo Mayén y Montes Berges, 2014). Además, los estereotipos de género conllevan importantes consecuencias negativas porque limitan el desarrollo integral de las personas e influyen sobre sus preferencias, habilidades, aspiraciones, emociones y estado físico marcando diferencias de trato entre las mujeres y los hombres (ver tabla 2).

Tabla 2

Estereotipos de género

Mujeres	Hombres
Si es esposa y madre, entre otras cosas, se espera de ella que:	Si es esposo y padre, entre otras cosas, se espera de él que:
Se dedique sólo al hogar	Tenga trabajo remunerado
Mantenga la casa aseada	Destine todo su sueldo a los gastos familiares
No asista a lugares donde van mujeres solteras	Sea responsable
Sea tierna y amorosa con su familia	Proteja a su familia
Que se ajuste al presupuesto de su esposo	Que genere un patrimonio estable
Que sea fiel	Que si es infiel, por lo menos sea discreto

Extraído de IJM (2008, p. 19)

Otros ejemplos de estereotipos construidos socialmente destacan que las mujeres sirven para parir, coser, planchar y cocinar, en la publicidad las mujeres tienen que ser jóvenes, delgadas, provocativas, sensuales, de piernas largas, busto grande y mostrarse con tacones, faldas cortas, escotes y maquilladas. A los hombres sólo se les ve como los proveedores del hogar.

Y en la publicidad se presentan como exitosos, fuertes, agresivos, musculosos y guapos (IJM, 2008).

Lagarde (2005) menciona que la condición genérica de las mujeres ha sido construida históricamente desde la cultura patriarcal, entendida como un sistema de valores, creencias e imaginarios que postulan lo masculino como el centro de la humanidad. Por tal razón, la condición de las mujeres se considera opresiva porque están sujetas al poder y cautivas en el cumplimiento del deber ser femenino.

En cada cultura se construyen formas y expectativas de cómo deben ser las personas a partir de su género, se les transmite una educación diferenciada, un modelo fijo que promueve maneras de sentir y pensar, de tal modo que la sociedad va perpetuando formas institucionales que coadyuvan a constituir una identidad entre las niñas y niños, lo cual limita de forma tajante los pensamientos y esquemas culturales que se encargan de moldear un espectro humano (García Villanueva y Hernández Ramírez, 2015; García Villanueva y Hernández Ramírez, 2016).

Los estereotipos de género están ligados a la masculinidad y la feminidad, al menos desde la cultura mexicana se encuentra que “la visión del hombre está ligada al prototipo del rol instrumental, que se traduce en las actividades productivas, encaminadas a la manutención y provisión de la familia, caracterizándose por ser autónomo, orientado al logro, fuerte, exitoso y proveedor, en tanto la visión de la mujer se vincula a las actividades afectivas encaminadas al cuidado de los hijos, del hogar y de la pareja, así como a la posesión de características tales como la sumisión, la abnegación y la dependencia” (Rocha Sánchez y Díaz Loving, 2005, p. 42).

A continuación, se ilustran los estereotipos de género de acuerdo a las actividades por sexo (ver tabla 3):

Tabla 3

Estereotipos de género de acuerdo a las actividades por sexo

Mujeres	Hombres
Deben comportarse pasivamente en las relaciones con los hombres	Deben tener la iniciativa para empezar una relación amorosa con las mujeres
Sensibles	Racionales
Tiernas	Rudos
Débiles	Fuertes
Abnegadas	Interesados
Responsables de las tareas domésticas	Responsables de proveer el gasto familiar
Dóciles	Rebeldes
Apacibles	Violentos
Recatadas	Expresivos
Introvertidas	Extrovertidos
Fieles	Infieles
Pasivas	Activos
Responsables	Irresponsables
Dependientes	Independientes

Extraído de SEP y PUEG (2010, p. 22)

Cabe señalar que todas las sociedades construyen y estructuran su cultura en torno a la diferencia sexual y los estereotipos se gestan como el reflejo de las creencias sociales y culturales sobre las actividades, los rasgos, los roles y las características que distinguen a hombres y mujeres de esas sociedades, es decir, la estereotipia refiere a cómo son y cómo deben comportarse esas personas (INMUJERES, 2004).

En síntesis, las personas al nacer no cuentan por naturaleza con cualidades supuestamente propias de la femineidad o masculinidad porque son estos atributos los que se les asignan de forma diferenciada a mujeres y hombres, lo que ha constituido la conservación y perpetuación de los estereotipos de género, es decir, se han fijado como si fueran una esencia, inherente e inmutable que determina el cuerpo de los sujetos y se convierte en un modelo fijo que pareciera imposible de modificar, sin embargo, el punto central está en visibilizar y no dejar pasar por inadvertida la desigualdad y el trato desigual entre los géneros (SEP y PUEG, 2010).

Capítulo 2. El género en el contexto internacional

Este capítulo referirá a la explicación del marco internacional y legislativo que gira en torno a las políticas que se han creado sobre la perspectiva de género.

2.1 Convenciones Internacionales sobre Género

Es a partir de la década de 1970, especialmente en la Conferencia Mundial de la Mujer de México en 1975 (Yannoulas, 2005), que la definición de objetivos de las secretarías y consejos de la mujer estuvo influenciada por el enfoque de la “Mujer y Desarrollo” (MED), que promovía la incorporación de las mujeres al desarrollo sin considerar las relaciones existentes entre la posición ocupada por las mujeres en las estructuras económicas y las relaciones de género.

Años más tarde, en 1979 la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer también conocida por sus siglas en inglés CEDAW, como tratado internacional, reconoce de manera expresa la discriminación ejercida hacia las mujeres por el simple hecho de serlo. Además de proveer el marco obligatorio de cumplimiento para los países que lo han ratificado y así poder lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas (ONU Mujeres, 2011). En materia de educación, que es lo que compete en el presente texto, se reconoce que los Estados parte tienen “la obligación de garantizar la igualdad de oportunidades en la esfera de la educación para las mujeres de todas las edades” (p. 44).

Yannoulas (2005) menciona que, en la década de 1980, especialmente a partir de la Conferencia Mundial de la Mujer de Nairobi (1985), fue desarrollado un nuevo marco conceptual, denominado “Género en el Desarrollo” (GAD), que focalizó su atención en las estructuras que generan desigualdad entre hombres y mujeres. Ya en la década de 1990 se fue consagrando un nuevo enfoque para la discusión en torno de la institucionalidad de género.

El punto cumbre se estableció en la Plataforma de Acción aprobada en la Conferencia Mundial de Beijing (1994) que trataba de la creación de un organismo responsable de “la formulación, implementación y monitoreo de políticas públicas, introduciendo de manera

transversal la cuestión de género. Así, la institucionalidad de género tendría como principal función la tarea de coordinar la introducción de la problemática de género en todas las políticas públicas y acciones de gobierno, oponiéndose a los mecanismos que generan la desigualdad, implementando políticas de carácter integral y favoreciendo la participación de las mujeres en los espacios públicos e institucionales” (p. 22).

En el caso mexicano, la normativa internacional ha servido como mecanismo de presión y exigencia por parte de la sociedad al Estado, de acuerdo con Barquet y Benítez Silva (2012) ha sido eje en la creación de políticas y leyes a favor de las mujeres y de la igualdad de género.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, por sus siglas en inglés (CEDAW), establece que los Estados en parte tomarán las medidas pertinentes para eliminar y sancionar la discriminación entre mujeres y hombres, asegurar la igualdad jurídica de las mujeres, así como su desarrollo y adelanto en las esferas política, social, económica y cultural.

En el caso de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer o Convención Belém Do Pará y su Estatuto de Mecanismo de Seguimiento, en tales documentos se establecen los deberes de los Estados parte para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como, las medidas que incluyen la sensibilización de diferentes actores sociales y políticos sobre la violencia hacia las mujeres y programas eficaces para la observancia y seguimiento de las medidas de seguridad contra la violencia hacia las mujeres (Barquet y Benítez Silva, 2012).

Derivado de la normativa internacional, México cuenta con un marco normativo para garantizar la igualdad de las mujeres y hombres, además de referir la importancia que tiene la transversalización de la perspectiva de género en las acciones ejecutadas por el Estado. Los ejemplos de la normativa nacional son: Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, por mencionar.

Como bien mencionan Barquet y Benítez Silva (2012) la existencia de instrumentos jurídicos no es suficiente para transformar la vida de las mujeres y hombres sino es nodal afinar el andamiaje jurídico que posibilite mejores condiciones para la transversalización de la perspectiva de género, la exigencia e implementación efectiva de los instrumentos legales vigentes, es decir, *“unificar el marco jurídico de un país, conforme al espíritu y contenidos de los instrumentos internacionales de derechos humanos afín de construir el camino hacia la igualdad”* (p. 35).

2.2 Políticas públicas de género

Las características sociales que han definido los roles atribuidos a mujeres y hombres, y la problemática de la inequidad de las relaciones entre los géneros y los tratos desiguales entre las personas han propiciado circunstancias concretas que las mujeres siguen enfrentando en el ejercicio de sus derechos (Álvarez de Lara, 2011).

La inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas, en las instituciones de gobierno es un aporte metodológicamente necesario porque se propulsan acuerdos y consensos políticos dentro del propio Estado para elaborar planes, programas, reglas, normas, leyes, procedimientos operativos y estructuras que ayudan a guiar y homogeneizar códigos, acciones, rutinas y estrategias a favor de la igualdad y equidad de género con el propósito de erradicar la discriminación (Barquet y Benítez, 2012).

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2017) cuando se habla de políticas públicas de género la encomienda está dirigida a garantizar las condiciones de vida de las mujeres y a garantizar sus derechos humanos. Es por ello que la instalación de la noción de igualdad entre hombres y mujeres como una responsabilidad del Estado se ha expresado a través de tres tipos de políticas: de igualdad ante la ley, de acción positiva y de transversalización de género.

Las políticas públicas se pueden entender como aquellos dispositivos político-administrativos que definen los cursos de acción asumidos por el Estado para abordar problemas y entregar bienes y servicios a la sociedad (o a un segmento de ella), además de

contener un conjunto de objetivos e instrumentos para hacer efectivas las metas propuestas, están orientadas a mejorar las condiciones de vida de las personas (CEPAL, 2017).

Las políticas públicas orientadas hacia la igualdad de género constituyen una necesaria aportación para el desarrollo económico, el crecimiento y el empleo. Camberos Sánchez (2011) señala que las políticas públicas de igualdad de género son el conjunto de aquellas intenciones, decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación que viven las mujeres y de la igualdad entre ambos géneros.

Es importante comprender que a través de estas acciones se desarrollan medidas compensatorias con “el objetivo de eliminar las discriminaciones por razón de sexo que limitan las oportunidades de varones y mujeres para tener acceso y desarrollarse en igualdad de condiciones en diversos ámbitos: político, social, económico y cultural, entre otros” (p. 41).

En las últimas décadas ha aumentado el reconocimiento global por parte de los gobiernos como de la sociedad civil sobre la situación que viven mujeres y niñas debido a la discriminación de género de la que son objeto y se reconoce que no es posible promover un desarrollo humano sostenible sin garantizar el disfrute de los derechos humanos de hombres y mujeres en condiciones de equidad (Paz y Desarrollo, 2016).

Sin embargo, a pesar de ello y de la necesidad imperiosa de abordar las causas y las consecuencias de la discriminación sexista, aún no se están llevando a cabo los necesarios cambios personales y estructurales para garantizar la integración real del enfoque de género en todas las políticas y prácticas y eliminar todas las prácticas discriminatorias que se siguen perpetuando y atentan contra la condición y posición de las mujeres (Paz y Desarrollo, 2016).

Además, su participación siempre ha estado atravesada por el lugar que ocupan en el ámbito privado y sus roles de cuidadoras y trabajadoras domésticas no remuneradas, que no se modifican y que les imponen dobles jornadas de trabajo, con todas las dificultades y costos que esto implica. Por esta razón, desde hace varias décadas, el logro de mayores niveles de igualdad para las mujeres forma parte de las exigencias del campo de acción política feminista a los Estados, tarea en la que las políticas públicas constituyen una herramienta

importante de construcción de nuevas relaciones de igualdad y de fortalecimiento de la democracia (CEPAL, 2017).

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas significa interesarse realmente por el efecto que tienen éstas sobre la condición social de las mujeres (Fernández Aguilera y Martínez Mendizábal, 2015).

2.3 Principio de igualdad y equidad

Hablar de igualdad de género (ONU Mujeres, 2015) es tener presente que históricamente las mujeres han sido un sector de la población discriminado y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen esa desigualdad histórica y se acorten las brechas entre mujeres y hombres de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género, tomando en cuenta que la desigualdad que *de facto* padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros (ver figura 1).



Figura 1 Extraído de ONU Mujeres (2015, p. 3)

Desde esta mirada, la igualdad formal o de jure se refiere a que los derechos humanos son comunes a todas las personas, hombres y mujeres. La **igualdad de género** no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas. La **igualdad de oportunidades** debe incidir directamente en el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres (ONU Mujeres, 2015).

2.4 La perspectiva de género en el ámbito institucional

La perspectiva de género (PEG), es una herramienta analítica, que permite explicar las relaciones entre mujeres y hombres, en el plano social y cómo se han construido culturalmente y en las que ha habido una asignación de identidades diferenciadas, con base en aspectos biológicos y sexuales (Nieto Cater y Igartúa Méndez, 2008).

De acuerdo con Zaremborg (2013) es necesario focalizar tres dimensiones que contribuyen al análisis de la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones: las reglas, las redes y los recursos. El enfoque permite comprender desde estas aristas, cómo se concibe el poder dentro de las instituciones, las posiciones sociales y de autoridad, los procesos, las rutinas que cohabitan con las creencias arraigadas acerca de las normas de género que favorecen la perdurabilidad y afectan el comportamiento humano.

Entre los principales obstáculos que enfrenta la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones se pueden enunciar los siguientes:

1. falta de una cultura organizacional que opte por la incorporación de la PEG,
2. es necesario destinar recursos suficientes dirigidos a la transversalización de la perspectiva de género,
3. primacía de la voluntad de los decisores por encima de las reglas (baja institucionalización) lo que denota una indeleble permanencia de logros y
4. finalmente, la ausencia de un trabajo en red (Zaremborg, 2010, p. 4).

Es un hecho que al paso del tiempo, la división sexual del trabajo se ha modificado y las condiciones sociales se han transformado sustancialmente (Nieto Cater y Igartúa Méndez, 2008). Las mujeres se han insertado en prácticamente todos los ámbitos del mundo público, demostrando con ello que las capacidades humanas entre mujeres y hombres son las mismas y que no se debe a una diferencia de sexo, sin embargo, las diferencias de género respecto a las labores desempeñadas en el plano laboral y las domésticas siguen determinando las desigualdades, la restricción e inserción laboral de las mujeres (INMUJERES, 2008).

En la formación universitaria hay asimetrías entre el estudiantado en cuanto a la elección de las áreas del conocimiento que continúan reproduciendo estereotipos de género, “las mujeres

tienden a ocuparse de los cuidados, que incluyen la educación y la salud, mientras los varones se concentran en las ciencias exactas, las naturales y las ingenierías”. (COLMEX, 2018, p. 46).

Lograr condiciones de igualdad entre las personas tratando de reducir las brechas en la participación laboral, la segregación ocupacional y la discriminación salarial por motivos de género podría realizarse conciliando la vida laboral y familiar no sólo para las mujeres sino para los sistemas económico, político y social (INMUJERES, 2008). Con la creación e impulso de mecanismos que se encarguen de promover la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, como el mejoramiento de condiciones laborales que incluyan horarios flexibles, creación de guarderías y un clima laboral libre de discriminación y violencia.

Por tal razón, es importante considerar la perspectiva de género desde el ámbito gubernamental para llevar a cabo medidas especiales temporales (acciones remediales) orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que la condición de género sea causa de desigualdad, exclusión o discriminación (Romero, 2013).

2.5 Transversalización de la perspectiva de género

La última década del siglo XX se puede definir como un hito en los movimientos a favor de los derechos internacionales humanos. Un periodo en que se logró alcanzar transformaciones positivas en los derechos de las mujeres al igual que en los derechos humanos. Los años noventa fueron testigos del crecimiento del tamaño y la influencia de los movimientos defensores de las mujeres y de las redes de trabajo regionales e internacionales, capaces de colaborar activamente en los temas políticos y en la preparación de agendas (Martínez Boyé, 2013).

Romero (2013) señala que la transversalización de la perspectiva de género es una estrategia de institucionalización, es decir, es la ruta trazada para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, pues su objetivo se encamina en fomentar un cambio profundo que se inste desde las instituciones.

De acuerdo con Barquet y Benítez Silva (2012) la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas se debió a la crítica de las estrategias creadas en las

instituciones que no modificaban las causas estructurales de la desigualdad de género, de manera temporal se mejoraba la situación de las mujeres, sin embargo, no se ofrecían propuestas o acciones para eliminar lo que generaba su condición de subordinación por cuestiones de género. “Así, la transversalización representa un paradigma en las políticas públicas porque significa transformar un orden social basado en relaciones de género excluyentes y en relaciones de poder y, con ello lograr cambios integrales en la condición de mujeres y hombres para avanzar hacia la igualdad” (p. 26).

Ante las limitaciones de los enfoques de igualdad de trato e igualdad de oportunidades, en los años noventa emerge una perspectiva sobre la transformación de las relaciones de género, conocido como transversalidad del género o gender mainstreaming (Zaremborg, 2010, p. 2).

Su objetivo estaba enfocado en la incorporación de la perspectiva de género a la corriente principal de las políticas, considerando para ello el impacto de la acción pública en hombres y mujeres, y la transformación del balance de poder y de distribución de recursos. Especialmente a partir de 1995, en el marco de la Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing, se impulsa este último enfoque conocido como el de transversalidad del género.

En México, ello puede observarse dado que se generan distintos esfuerzos por incorporar la PEG. A partir de la creación del Instituto Nacional de las Mujeres en el año 2001 y del impulso generado por la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el 2007, se reportan importantes esfuerzos para incorporar la PEG en el campo de los presupuestos públicos y los marcos normativos programáticos. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, aún no se cuenta con evidencia sistemática que permita hacer un balance oportuno de los obstáculos y las oportunidades que ha enfrentado esta propuesta de transformación de las prácticas en las organizaciones (Zaremborg, 2010, pp. 2-3).

Derivado de los trabajos realizados por Zaremborg (2010, 2013) en diplomados y maestrías en políticas públicas y género se han obtenido diversos ejemplos de las impresiones, creencias e ideas que tienen las personas, con las que lleva a cabo capacitaciones y asesoramiento, sobre la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas quienes esperan que ésta funcione como una especie de receta.

A continuación, los ejemplos de las frases expresadas:

“Lo que pasa que los mexicanos no tenemos cultura de género (...) Hay que capacitarlos porque no saben ni que es el género o no lo quieren saber (...) las secretarías de gobierno son muy machistas, la mayoría de los funcionarios piensan: eso es cosa de viejas”.

“No hay recursos suficientes para el género (...) El presupuesto es sólo un presupuesto etiquetado. No es realmente un presupuesto sensible al género”.

“Incorporar el género es super difícil. Una administración tuviste suerte y la gente estaba super prendida y se hicieron un montón de cosas. Pero al siguiente cambio la gente y ya se perdió todo (...) Lo importante es que hay que institucionalizar la PEG, sino es empezar y empezar una y otra vez”.

“Lo importante es la voluntad política, puede llegar la orden de incorporar la PEG pero si el de arriba no quiere entonces no pasa nada”.

Ante este panorama, es necesario que se extienda la capacitación, información y educación a todos los ámbitos profesionales: profesorado de nivel universitario, abogados, médicos; así como los propios funcionarios públicos encargados de velar por los derechos y desterrar las condiciones estructurales de desigualdad e inequidad edificadas desde la división sexual.

Es importante, construir otro tipo de imágenes respecto a las labores que desempeñan las mujeres, que van desde su contribución familiar, social, laboral, también sobre sus motivaciones y necesidades. Es indispensable mejorar el marco de garantías consagradas en la constitución, como el derecho a participar en la política y acceder a cargos de elección popular (Estrada Rodríguez, Mendieta Ramírez y González Viñada, 2016).

Capítulo 3. Herramientas metodológicas

3.1 Procedimiento para el diseño del material didáctico

En el presente capítulo se describen las pautas del procedimiento para el diseño del taller.

3.1.1 Detección de necesidades

Desde mi experiencia en el gobierno federal laborando con personas que tienen distinta formación profesional surgió la imperiosa necesidad de diseñar un taller dirigido a servidores públicos para implementar la perspectiva de género como una forma de pensamiento que coadyuvara a transformar las prácticas que se llevan a cabo ejerciendo trato diferencial entre los trabajadores y los usuarios que van desde el uso de un lenguaje sexista, comentarios o chistes misóginos, acoso sexual ejercido por hombres hacia mujeres y, viceversa, pasando las conductas como naturales y aceptadas por el gremio que labora en la institución.

En la institución donde trabajo existe un espacio en donde se pueden dejar los comentarios, reclamos, acusaciones, descontentos o sugerencias que se toman en cuenta en una junta que se efectúa con el personal del departamento de recursos humanos y el comité de ética con la finalidad de concientizar al personal para modificar prácticas inadecuadas que pueden afectar el trato entre los servidores públicos y el público usuario, y de esa forma emprender acciones que ayuden a resarcir problemáticas que puedan afectar el ambiente laboral.

La evidencia de ello quedó registrada a través de la expresión de comentarios como los que a continuación se presentan:

“Es un buen lugar para trabajar, pero en las reuniones celebradas en el área de rectoría los únicos que tienen voz y voto son los coordinadores o asistentes particulares, considero que eso debe cambiar”.

Lo que el comité interpretó fue que es necesario aperturar la participación de las mujeres de distintos niveles jerárquicos y escuchar sus demandas.

“Considero que deben poner cámaras de vigilancia en los elevadores y en las oficinas de los jefes, en una ocasión en el elevador un hombre me abrazó de tal forma que me hizo sentir incómoda, pero me dio pena comentarlo con mi jefa porque son amigos de ella y además no tenía evidencias, sólo era mi palabra”.

“En esta universidad no existe la igualdad porque la mayoría son mujeres”.

“Es injusto que a las mujeres que estamos en la coordinación de tecnología e innovación no nos den la oportunidad de exigir un aumento de sueldo”.

Como puede observarse, las personas que laboran en esta institución están inmersas en un contexto que manifiesta prácticas desiguales en cuanto al trato pero están invisibilizadas en la dinámica laboral.

Como pasante de la licenciatura en Psicología Educativa comencé a cuestionar las incongruencias existentes entre el comportamiento de las mujeres y los hombres en cuanto al trato y el acceso de oportunidades para ascender a los puestos de mayor mando o jerarquía. Porque a las mujeres se les cuestiona el deseo de aspirar a condiciones de vida diferente o simplemente se pone en duda su integridad para obtener un cargo más alto y, en el peor de los casos se les sobre exige en el cumplimiento de sus deberes además de esperar que su comportamiento mantenga un estereotipo masculinizado para llevar a cabo ese rol.

La existencia de este tipo de barreras basadas en prejuicios de género Yubero y Navarro (2010) le denominan techos de cristal porque impiden el avance de mujeres calificadas hacia las posiciones de más alto nivel en las organizaciones.

Brunet Icart y Santamaría Velasco (2016) analizan este fenómeno desde la comprensión de la división sexual del trabajo como una de las causas que definen la desigualdad social, porque las actividades que realizan los hombres tienen mayor relevancia social que las que efectúan las mujeres pero, al mismo tiempo, la distribución desigual de las actividades laborales actúa de tal manera que hace que las mujeres se encuentren en una situación de desventaja con los hombres.

De acuerdo con Paz Calderón y Campos Ríos (2013) históricamente las diferencias de género han tenido su origen en la división sexual de las actividades laborales, donde a las mujeres se le han asignado tareas relacionadas con la reproducción doméstica, trabajo que no es remunerado y que naturaliza en ellas una responsabilidad y obligación que parecen innatas no porque estén esencialmente mejor habilitadas para ello, sino porque ese es el rol que

impone la división sexual del trabajo a las sociedades patriarcales, capitalistas y antropocéntricas.

El departamento de difusión y el comité de ética también se encargan de proporcionar material con perspectiva de género, como el manual de comunicación no sexista, recomendaciones para el uso, incluyente y no sexista, del lenguaje, también invitan a las comunidades académica, administrativa y al personal en general para que asistan a cursos y conferencias como por ejemplo; el curso: *“Las relaciones laborales desde una perspectiva de género”* y la transmisión de la conferencia: *“Estereotipos de género y su impacto en la educación superior”*, por mencionar, todos con enfoque de género. La finalidad estaba enfocada en la sensibilización del personal para transformar los roles sociales en el funcionamiento y dinámica de la institución, evitar prácticas de discriminación y trato diferencial y de exclusión por el sexo de las personas.

Cabe señalar que en la puesta en marcha de los cursos mi intervención fue como observadora participante, lo cual me permitió insertarme en el interior del grupo estudiado y tratar de comprender su pensamiento, expresiones y prácticas (Fagundes, Magalhaes, Campos, Alves, Ribeiro y Mendes, 2014) y para dar cuenta de lo que identifique durante las dinámicas utilicé una guía de observación (Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista, 1998) que me permitió resaltar lo mencionado con antelación con base en la normativa de la institución (Martínez, 1995).

3.1.2 Planteamiento del objetivo general

Objetivo general:

Diseñar un taller con perspectiva de género dirigido a servidores públicos (personal administrativo) que laboran en una institución de educación superior en la Ciudad de México.

Objetivos específicos:

Conocer la perspectiva de género y sus implicaciones prácticas en el ámbito profesional.

Sensibilizar a servidores públicos (personal administrativo) que labora en una institución de educación superior en la Ciudad de México.

3.1.3 Delimitación de contenidos

El diseño del taller se realizó a solicitud de la institución debido a la incidencia de prácticas discriminatorias entre los servidores públicos reportado por el área de recursos humanos.

Como se puede observar en la tabla 4, los temas, los subtemas y los objetivos enfatizan un elemento constitutivo de la teoría de género que está interrelacionado, pero, cada temática es un punto clave para comprender el filo crítico de cada componente teórico.

El taller consta de diez sesiones de trabajo de cuatro horas diarias, la estructura del mismo está organizado por número de sesión, temas, subtemas y los objetivos (ver tabla 4).

Además, se utilizarán imágenes como recurso visual y como un elemento que ayudará para la evocación de los conocimientos previos sobre el sistema sexo-género, además de ejercicios de autoexploración para lograr identificar la perspectiva que tiene cada participante sobre el binarismo sexual (Yus, 2001; Leñero, 2010).

Tabla 4

Estructura general del taller con perspectiva de género

N° de sesión	Temas	Subtemas	Objetivos
1.	Sistema sexo-género	El género como categoría de análisis Roles y estereotipos de género	Identificar las diferencias entre los términos sexo y género. Comprender los fundamentos teóricos y conceptuales de la categoría de género. Analizar el papel de la cultura para comprender cómo se aprende a ser mujeres y hombres en la sociedad.
2.	El feminismo y su relación con el género	Orígenes del feminismo Tipos de feminismo	Identificar los elementos históricos que dieron origen al movimiento feminista y comprender la importancia de apelar por una sociedad justa e igualitaria para los géneros.
3.	La transversalización de la perspectiva de género	Concepto de transversalidad Perspectiva de género Transversalización de la perspectiva de género	Analizar el enfoque desde la complejidad de su implementación, seguimiento y evaluación en el ámbito institucional recuperando la red de significaciones discursivas.
4.	Institucionalización de la perspectiva de género	Políticas públicas desde la perspectiva de género Clasificación de las políticas públicas con perspectiva de género	Analizar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones de gobierno y la creación de mecanismos y estrategias por parte del Estado mexicano para favorecer la equidad de género a través de las políticas públicas.
5.	Igualdad y equidad de género	¿Igualdad o equidad? Términos equivalentes o diferentes	Identificar la interrelación de los términos y uso en los ámbitos social, cultural y educativo.
6.	Normativa internacional y nacional	Marco internacional Marco nacional	Identificar los instrumentos que permiten exigir y garantizar los derechos de las mujeres a través de la normativa jurídica.
7.	División sexual del trabajo	Puestos laborales diferenciados por género Techo de cristal Discriminación laboral	Conocer el surgimiento de la división sexual del trabajo basado en los prejuicios y la discriminación. Analizar las barreras y los mecanismos de desigualdad social en el ámbito laboral.
8.	Violencia laboral “mobbing”	Violencia laboral Diferencia entre acoso y abuso laboral Hostigamiento laboral Legislación en materia laboral	Comprender que la violencia no es un acto natural para relacionarse entre las personas. Distinguir las diferentes figuras que representan la violencia en el ámbito laboral.
9.	Lenguaje incluyente y no sexista	El papel del lenguaje en la socialización de género El uso de palabras genéricas Lenguaje administrativo Ejemplos del uso de lenguaje incluyente	Reconocer la igualdad entre las personas al evitar el uso de expresiones sexistas y discriminatorias a través de un lenguaje que invisibiliza a las mujeres.
10.	Masculinidades, feminismo y género	Masculinidad hegemónica (cómo se enseña a ser hombres y a ser mujeres) Violencia hacia las mujeres Violencia hacia los hombres Nuevas formas identitarias basadas en la igualdad	Analizar la posibilidad de reconstruir las formas identitarias entre los géneros en beneficio de construir distintas maneras de relacionarse en los ámbitos personal, social y laboral.

Elaboración propia (2019)

3.1.4 Seguimiento y evaluación

El diseño del taller se realizó a petición del área de recursos humanos de la institución pública porque el personal que labora en la misma, no mantenía relaciones cordiales y de buen trato entre sus compañeros, además de que llegaba material con perspectiva de género y no se tenían las instrucciones precisas de cómo llevarlo a la práctica.

El propósito de construir un taller con perspectiva de género radicó en comprender que es posible realizar modificaciones estructurales desde las instituciones que están al servicio del Estado porque como bien se expuso en los apartados teóricos, se requieren establecer andamios de corte teórico, conceptual y jurídico al transversalizar la perspectiva de género como una estrategia que permita alcanzar la igualdad entre las personas.

Como una estrategia de diagnóstico (ver anexo 1) se convocó al personal de las áreas administrativas, técnicas y el personal docente, en su mayoría acudió gente del área administrativa; se les explicó cuál era la finalidad del mismo, el contenido temático y la importancia de la transversalización de la perspectiva de género en la incorporación de su práctica y su labor como servidores públicos.

Cabe señalar que el seguimiento de evaluación lo efectuará el área de recursos humanos con apego al acuerdo por el que se emiten las disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera (Secretaría de la Función Pública, 2017) en la sección I se establece que las acciones de capacitación se evaluarán a través de tres mecanismos que se relacionan con la reacción, el aprendizaje y el impacto o resultados.

Dichos mecanismos están enfocados en la mejora, la transformación y la orientación para la toma de decisiones; la valoración de los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes de los participantes sobre la temática impartida durante el curso y los efectos producidos deseables entre el personal capacitado y el impacto en su cargo como servidor público.

Además, la evaluación de la capacitación debe enfatizar en qué medida se cumplen los objetivos de aprendizaje de las acciones de la capacitación, brindar información oportuna al

personal para mantener los perfiles actualizados y acorde al desempeño que se requiere para el puesto. Cabe señalar, que los procedimientos y valoración del desempeño de los servidores públicos y con apego a esta disposición, se determinan desde la institución con los instrumentos, los cargos de los evaluadores y la forma en cómo se presentarán los resultados. En caso de que un resultado sea no satisfactorio, se aplicará la misma normatividad para cumplir con lo establecido en dicho documento.

Lo cual quiere decir que los programas de capacitación se realizarán anualmente y deberán contener acciones por servidor público, así como las condiciones de acreditación, la disponibilidad presupuestaria que permitirá el otorgamiento de apoyos para cubrir los estudios de formación profesional. La Dirección General de Recursos Humanos (DGRH) podrá determinar las calificaciones mínimas aprobatorias para todas las acciones de capacitación de acuerdo a lo señalado en el numeral 46 de dicho documento.

La DGRH podrá contabilizar las horas de capacitación, las horas de sensibilización, la participación del personal en pláticas, conferencias, video-proyecciones, entre otros eventos, además de fomentar el conocimiento y el respeto a los derechos humanos, la no discriminación, la igualdad de género y, en su caso, la denuncia contra quienes incurran en prácticas violatorias a la integridad de las personas.

Al menos desde este espacio laboral, con los resultados que obtenga el área de recursos humanos se espera contribuir para que se cree un departamento encargado de llevar asuntos relacionados con la perspectiva de género (aún está en la agenda como prioridad).

Capítulo 4. Consideraciones finales

De acuerdo con la revisión teórica se puede decir que tanto las mujeres como los hombres son construcciones sociales, culturales e históricas (Cazés, 2000). A través de la historia las mujeres han ocupado un lugar subordinado porque se piensa que sus características, capacidades y comportamientos son provenientes de la biología diferenciada, sin embargo, es preciso estudiar las circunstancias biológicas a la luz de una óptica ontológica, económica, social y psicológica (Martín Casares, 2006; Hernández Ramírez, 2014).

Según Carbonell Sebarroja (1996); Conway, Bourque y Scott (1996) los sistemas binarios plantean oposiciones entre los géneros porque oponen lo masculino a lo femenino y no permiten ver procesos sociales y culturales más complejos, como por ejemplo; el proceso de inculcación y asimilación del género, la perpetuación de las relaciones de poder y los valores dominantes tanto en la familia como en la escuela gestando una violencia simbólica insidiosa e invisible que se impregna en los cuerpos, en las emociones, los deseos y los comportamientos de las personas (Gil Rodríguez y Lloret Ayter, 2007).

4.1 Alcances

Los alcances de la implementación del taller están enfocados a la población a la que va dirigido, la preparación de las personas talleristas, el acceso a la información, los materiales, la distribución del tiempo y el proceso reflexivo al que se puede llegar para tratar de transformar ideas con arraigo conceptual, emocional y desde la creencia religiosa.

También es importante señalar que cada grupo de trabajo es diferente por la predisposición para exponer sus ideas ante la audiencia y los coordinadores del taller, la realización de las actividades y tareas en cuanto a la complejidad del contenido. Además de considerar las problemáticas específicas que aquejan a la institución, como en este caso, e impulsar la transversalización de la perspectiva de género como una directriz en los sistemas, estructuras, legislaciones, políticas, procedimientos, procesos o programas que provengan del Estado en cualquier área y nivel (Barquet y Benítez Silva, 2012).

La labor como pasante de psicología incluye impulsar procesos educativos para que contribuyan como dispositivos de aprendizaje clave para formar personas libres y generar capacidades, desarrollar habilidades y potencializar oportunidades que permitan aumentar la

eficacia y eficacia en competencias y hábitos para comprender la esencia de los derechos y las responsabilidades correlativas a la formación de la ciudadanía.

4.2 Limitaciones

Las capacitaciones deben ser permanentes para provocar la posibilidad de desestabilizar las estructuras mentales y pensamientos que han permanecido por mucho tiempo sin que éstos tengan una reestructuración teórica y práctica que sirva para comprender que la labor que desempeñan las personas que están al servicio del Estado es posible de modificar a razón de que coadyuve al mejoramiento personal y profesional en lugar de que esté guiado o invadido por prejuicios de origen social y cultural.

Los temas expuestos también pueden ayudar a fortalecer las capacidades de los servidores públicos, para que les permitan concientizar sobre el desempeño de su labor con el propósito de que conozcan la importancia de construir una sociedad igualitaria en diferentes ámbitos: político, social, económico, cultural y educativo y, a su vez, generar acciones que erradiquen la violencia y la discriminación hacia los géneros o a población vulnerable.

Es importante mencionar que en el curso se hace un recorrido somero sobre la teoría de género, con el propósito de brindar las herramientas básicas –teóricas, conceptuales, jurídicas y psicológicas– para que hombres y mujeres conozcan sus derechos y comiencen a transversalizar la perspectiva de género y de esa forma asuman el compromiso que se tiene por ser parte del Estado en uno de los sectores más importantes: la educación.

Se espera que con la transversalización de la perspectiva de género poco a poco la institucionalización de dicha perspectiva comience con los cambios en distintos órdenes, aspectos de la estructura y prácticas de la institución de acuerdo a la visibilización de las asimetrías en cada puesto, las situaciones de ventaja y desventaja que viven las mujeres frente a los hombres en la garantía de sus derechos como ciudadanía.

Además de señalar que las políticas públicas con enfoque de género buscan el diseño de leyes y procedimientos de justicia que impulsen la igualdad en el ejercicio de los derechos; que las mujeres puedan ser candidatas a puestos de elección, tener cargos públicos que impliquen poder de decisión, adquirir propiedades, ser sujetas de créditos y ser tomadas en cuenta, es

decir, compensar las desigualdades que existen entre varones y mujeres, asegurando mediante acciones, condiciones de igualdad de oportunidades para todas las personas.

Como futura psicóloga educativa considero que la formación continua y permanente en temáticas de interés social permitirán que las personas estén actualizadas y contribuyan a la mejora en su práctica profesional en distintos ámbitos de socialización en los que se desenvuelvan o participen, además de generar sujetos más conscientes al momento de tomar decisiones y de mantener relaciones humanas empáticas en contextos de sana convivencia.

Referencias:

- Aguilar García, T. (2018). *El sistema sexo-género en los movimientos feministas*. Revue de Civilisation Contemporaine de l' Université de Bretagne Occidentale. Europes/Amériques. <http://www.univ-brest.fr/amnis/>
- Álvarez de Lara, M. (2011). Equidad de género. En H. Fix Zamudio y D. Valadés. *Instituciones sociales en el constitucionalismo contemporáneo*. (pp. 17-33). México: UNAM, IVJ, El Colegio Nacional.
- Barquet, M. y Benítez Silva, A. (2012). *La transversalización de la perspectiva de género: una estrategia para avanzar a la igualdad*. México: SCJN, TEPJF, IEDF.
- Bonder, G. (1998). *Género y subjetividad: avatares de una relación no evidente*. Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PIEG). Universidad de Chile: Chile.
- Brunet Icart, I. y Santamaría Velasco, C. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Revista Culturales*, 4 (1), 61-86.
- Butler, J. (2006). Regulaciones de género. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, 23, 7-35.
- Camberos Sánchez, T. (2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género. *Entramado*, 7 (2), 40-53.
- Carbonell Sebarroja, J. (1996). *La escuela: entre la utopía y la realidad*. España: Octaedro.
- Castillo Mayén, R. y Montes Berges, B. (2014). Análisis de los estereotipos de género actuales. *Anales de Psicología*, 30 (3), 1044-1060.
- Cazés, D. (2000). *La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*. México: Consejo Nacional de Población.
- CEPAL (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo*. Santiago: CEPAL.
- CNDH (2017). *Acoso laboral "Mobbing"*. México: CNDH.
- COLMEX (2018). *Desigualdades en México/2018*. México: El Colegio de México.

- Conway, J., Bourque, S. y Scott, J. (1996). El concepto de género. En M. Lamas. *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. (pp. 21-33). México: Universidad Nacional Autónoma de México/Programa Universitario de Estudios de Género.
- De Barbieri, T. (1992). Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-metodológica. *Revista Interamericana de Sociología*, 2, 50-66.
- Estrada Rodríguez, J., Mendieta Ramírez, A. y González Viñada, B. (2016). Perspectiva de género en México: Análisis de los obstáculos y limitaciones. *Opción*, 32(13), 12-36.
- Fagundes, K., Magalhaes, A. Campos, C., Alves, C., Ribeiro, P. y Mendes, A. (2014). Hablando de la observación participante en la investigación cualitativa. *Index de Enfermería*, 23 (1-2), 75-79.
- Fernández Aguilera, G. y Martínez Mendizábal, D. (2015). Bases conceptuales para construir una política pública municipal con perspectiva de género. *Entretextos*, 7 (20), 1-11.
- Fonseca Hernández, C. (2008). Aproximación teórica sobre la construcción cultural del género. En C. Fonseca Hernández y L. Quintero (coords.). *Temas Emergentes en los Estudios de Género*. (pp. 17-29). México: Porrúa.
- García Villanueva, J. (2017). *La identidad masculina en los jóvenes: una mirada*. México: UPN.
- García Villanueva, J. y Hernández Ramírez, C. I. (2015). La formación del profesorado de nivel preescolar: un campo que excluye a los hombres en la ciudad de México. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 3 (7), 241-251.
- García Villanueva, J. y Hernández Ramírez, C. I. (2016). ¿Realidad o fantasía? Roles y estereotipos sexistas expuestos a través de representaciones discursivas e iconográficas en cuentos infantiles. *Revista Integra Educativa*, 9 (1), 1-20.
- García Villanueva, J. y Hernández Ramírez, C. I. (2019). Género y educación en el discurso de un plan de estudios de maestría en Estudios de la Mujer. En García Contreras, M. (coord.). *Género y educación en posgrados de Iberoamérica*. (pp. 156-177). México: UPN.
- Gil Rodríguez, E. y Lloret Ayter, I. (2007). *La violencia de género*. Barcelona: UOC.
- Gómez Suárez, A. (2009). El sistema sexo/género y la etnicidad: sexualidades digitales y analógicas. *Revista Mexicana de Sociología*, 7 (4), 675-713.

- Guerra, R. (2016). Persona, sexo y género. Los significados de la categoría género y el sistema sexo-género según Karol Wojtya. *Open Insight*, 7 (12), 143-168.
- Hernández Ramírez, C. I. (2014). *Análisis de los elementos discursivos e iconográficos sexistas en dos cuentos infantiles de uso regular en escuelas de educación preescolar*. (Tesis de Especialización). México: UPN.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- IJM (2008). *Mujeres y Hombres: ¿Qué tan diferentes somos? Manual de sensibilización en perspectiva de género*. México: Instituto Jaliscience de las Mujeres.
- INMUJERES (2004). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*. México: INMUJERES.
- INMUJERES (2008). *Desigualdades de género en el trabajo*. México: INMUJERES.
- Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres. Madresposas, putas, presas, monjas y locas*. México: UNAM.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7 (18), 1-24.
- Lamas, M. (2002). *Cuerpo: Diferencia sexual y género*. México: Taurus.
- Leñero, M. (2010). *Equidad de género y prevención de la violencia en primaria*. México: SEP/ PUEG.
- Lozano Verduzco, I. (2017). Trabajando para reeducar a los varones: la experiencia del trabajo grupal hacia la igualdad de género. En G. Delgado Ballesteros (coord.), *Construir caminos para la igualdad: educar sin violencias*. (pp. 181-213). México: IISUE-UNAM.
- Martín Casares, A. (2006). *Antropología del género. Culturas, mitos y estereotipos sexuales*. España: Cátedra/Anaya.
- Martínez Boyé, Á. (2013). Tendencias globales de la transversalidad de género. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 16, 107-122.
- Martínez, M. (1995). *Los temas transversales*. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.

- Matud Aznar, P., Rodríguez Wangüemert, C., Marrero Quevedo, R. y Carballeira Abella, M. (2002). *Psicología del género: implicaciones en la vida cotidiana*. España: Biblioteca Nueva.
- Nieto Cater, C. y Igartúa Méndez, G. (2008). *Manual metodológico para la transversalización de la perspectiva de género en el marco del modelo excellentia*. México, Aguascalientes: IAM.
- Ochoa Ávalos, C. y Calonge Reillo, F. (2014). La violencia contra las mujeres en la región occidente, México: entre la inoperancia institucional y el conservadurismo social. *Acta Sociológica*, 65, 121-150.
- ONU Mujeres (2011). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, CEDAW*. México: ONU Mujeres.
- ONU Mujeres (2015). *La igualdad de género*. ONU Mujeres México: ONU Mujeres México.
- Paz Calderón, Y. y Campos Ríos, G. (2013). Las mujeres jóvenes en México: ¿estudian o trabajan? *Última Década*, 39, 63-83.
- Paz y Desarrollo (2016). “*Cómo transversalizar el enfoque de género en las organizaciones sociales para el desarrollo y la aplicación de la metodología coaching*”. El Salvador: Creative Commos.
- Pujal Llombart, M. (1993). Mujer, relaciones de género y discurso. *Aprendizaje, Revista de Psicología Social*, 8 (2), 201-215.
- Ramos Escandón, C. (1997). El concepto de género y su utilidad para el análisis histórico. *La Aljaba*, 2, 13-32.
- Rocha Sánchez, T. y Díaz Loving, R. (2005). Cultura de género: la brecha ideológica entre hombres y mujeres. *Anales de Psicología*, 21, (1), 42-49.
- Romero, E. (2013). *El enfoque de género en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. México: Equidad de Género, Ciudadanía, Trabajo y Familia A.C.
- Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo. *Nueva Antropología*, 8 (30), 95-145.
- Secretaría de la Función Pública (2017). *Acuerdo por el que se emiten las disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como*

el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera. México: GCDMX.

SEP y PUEG (2010). *Equidad de género y prevención de la violencia en primaria.* México: SEP/PUEG.

Serret, E. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género. Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de Género, en educación superior.* Oaxaca, México: Instituto de la Mujer Oaxaqueña del Gobierno Constitucional del Estado de Oaxaca.

Serret, E. y Méndez Mercado, J. (2011). *Sexo, género y feminismo.* México: SCJN, TEPJF, IEDF.

Tarrés, L. (2012). A propósito de la categoría género: leer a Joan Scott. *Soc. e Cult., Goiânia*, 15 (2), 379-391.

Valenzuela Somogyi, M. (2016). Las bases epistémicas de la concepción feminista de la ciudadanía. *Revista Estudios Feministas*, 24 (1), 31-43.

Yannoulas, S. (2005). *Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina.* Buenos Aires: RedEtis: IPE: IDES.

Yubero, S. y Navarro, R. (2010). Socialización de género. En L. V. Amador Muñoz y C. Monreal Gimeno (comps.), *Intervención social y género.* (pp. 41-72). España: Narcea.

Yus, R. (2001). *Temas transversales, hacia una nueva escuela.* España: Graó.

Zaremborg, G. (2010). Redes, reglas y recursos: incorporación de la perspectiva de género en la política pública mexicana. *II Congreso Latinoamericano y Caribeño en Ciencias Sociales de la Flacso:* México.

Zaremborg, G. (2013). *El género en las políticas públicas. Redes, reglas y recursos.* México: FLACSO.

ANEXOS

Anexo 1

Prueba piloto

El taller se implementó a un grupo de 25 personas (10 hombres y 15 mujeres) como prueba piloto para identificar la funcionalidad teórica y práctica del dispositivo, reestructurar el contenido disciplinar, las actividades, los ejercicios de reflexión y evaluación para el aprendizaje y los materiales para facilitar la enseñanza.

La aplicación del taller se llevó a cabo durante las primeras dos semanas del mes de enero del presente año en una sala dedicada para los cursos de capacitación de la misma institución educativa.

Las ponentes fueron dos personas una especialista en estudios de género y una servidora pública pasante de la licenciatura en Psicología Educativa, capacitadora y conocedora de los procesos educativos y administrativos de la institución.

La implementación del taller se realizó en un horario laboral que comprendía de 9:00 a.m. a las 13:00 p.m, con apoyo de láminas electrónicas (power point) que ilustraban el propósito de la sesión, los contenidos a revisar, las actividades o ejercicios, la organización del grupo, el tiempo, el apoyo bibliográfico y las ligas de material complementario.

Esta práctica se efectuó porque la sugerencia la realizó el área de recursos humanos para poder tener un referente que convocara al diseño del taller con perspectiva de género. Y lo que se encontró fue que durante la exposición temática por parte de las especialistas, el personal realizó un ejercicio de autorreflexión que le permitió indagar sus creencias, impresiones o ideas en torno a cómo conciben la perspectiva de género en su práctica laboral, por ejemplo:

Explica ¿cuál es la diferencia entre los términos sexo y género?

P1 *“El sexo es hombre y mujer y el género es hombre=pene y mujer=vagina”.*

P2 *“La mujer da la vida, es el pilar de la familia”, “El hombre se encarga de ser el jefe del hogar y proveer”.*

Este tipo de explicaciones denota las creencias y el pensamiento que tienen los servidores públicos sobre las categorías: sexo, género y cómo éstas inmediatamente se vinculan con el ser mujer u hombre. Además, no distinguen las diferencias entre los términos, lo cual sirvió para que invocaran los conocimientos que tienen en relación a las diferencias de género y cómo éstas pueden repercutir en las relaciones entre las personas y qué tanto podría afectar en el trato con los usuarios.

Durante el desarrollo de las sesiones, a través del diálogo, la discusión y la reflexión se propiciaron discusiones para que los servidores públicos comprendieran por qué es importante modificar la manera en cómo se relacionan entre los géneros y cómo podrían impactar los prejuicios y estereotipos de género desde diversos ámbitos que abarquen lo personal, lo familiar y lo social.

Anexo 2

Encuadre de las actividades			
Inicio	Desarrollo de la actividad	Instrumentos y materiales	Tiempo
Sesión 1 Sistema sexo-género			
Encuadre de la sesión del taller	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del tallerista. 2. Presentación de las personas participantes. 3. Manifestación de las expectativas sobre el taller. 4. Recordatorio sobre las reglas de convivencia y buen trato durante el taller. 5. Exposición de los objetivos de la sesión. 	<p>Presentación y participación individual</p> <p>Dinámica de presentación de las personas participantes.</p> <p>Identificador con su nombre.</p>	<p>9:00-9:30</p> <p>30 minutos</p>
Evaluación inicial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejercicio de autoexploración basado en preguntas para identificar cuál es el pensamiento inicial e ideas previas de la audiencia. <ul style="list-style-type: none"> ● Usted, sabe ¿cuál es la diferencia entre los términos sexo y género? ● ¿Considera que hombres y mujeres son iguales o diferentes? Argumente su respuesta. 	<p>Comentarios y aclaración de dudas</p> <p>Hojas blancas, bolígrafos, lápices.</p>	<p>9:30-9:45</p> <p>15 minutos</p>

<p>Exposición temática</p> <p>Sistema sexo-género</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diferenciación entre sexo y género. 2. El género como categoría de análisis. 3. Roles y estereotipos de género. 	<p>Exposición de los temas a través de láminas de power point, participación guiada con apoyo de ejemplos relacionados con su práctica laboral.</p> <p>Dinámicas grupales: psicodrama, juego de roles.</p>	<p>Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, bolígrafos y lápices.</p>	<p>9:45-11:30</p> <p>1 hora y 45 minutos</p>
Receso				<p>11:30-11:45</p> <p>15 minutos</p>
<p>Plenaria grupal</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las diferencias entre los términos sexo y género. 2. Comprender los fundamentos teóricos y conceptuales de la categoría de género. 3. Analizar el papel de la cultura para comprender cómo se aprende a ser mujeres y hombres en la sociedad. 	<p>Lectura de textos que aludan a la diferenciación de los términos sexo y género.</p> <p>Exposición de ejemplos para comprender la diferenciación de los conceptos.</p>	<p>Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, de colores, bolígrafos, lápices y plumones.</p>	<p>11:45-12:45</p> <p>60 minutos</p>
Cierre Reflexiones finales en torno al tema y subtemas (evaluación).				<p>12:45: 13:00</p> <p>15 minutos</p>
<p>Autoevaluación: Escribirán la respuesta a los siguientes cuestionamientos: ¿Qué aprendí?, ¿Para qué me sirve lo aprendido?, ¿Cómo podría llevarlo a mi práctica laboral?</p>				
<p>Referencias: García Flores, A. (2007). <i>La perspectiva de género en la escuela</i>. México: Consejo Nacional de Población.</p>				
<p>Lomas, C. (comp.). (1999). <i>¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación</i>. España: Paidós.</p>				

Encuadre de las actividades			
Inicio	Desarrollo de la actividad	Instrumentos y materiales	Tiempo
Sesión 2 El feminismo y su relación con el género			
Encuadre de la sesión del taller	<p>6. Recuperación de ideas previas a través de un bombardeo de palabras clave.</p> <p>7. Recordatorio sobre las reglas de convivencia y el buen trato durante el taller.</p> <p>8. Exposición de los objetivos de la sesión.</p>	Participación individual	<p>Dinámica de presentación de las personas participantes.</p> <p>Utilización de dibujos e imágenes o palabras.</p> <p>9:00-9:30</p> <p>30 minutos</p>
Evaluación inicial	2. Identificación de conceptos básicos de acuerdo a las ideas centrales de la sesión anterior.	Comentarios y aclaración de dudas	<p>Hojas blancas, bolígrafos, lápices.</p> <p>9:30-9:45</p> <p>15 minutos</p>
Exposición temática El feminismo y su relación con el género	<p>4. Orígenes del feminismo.</p> <p>5. Tipos de feminismo.</p>	Exposición de los temas a través de una presentación de power point, participación guiada con apoyo de ejemplos relacionados con su práctica laboral.	<p>Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, bolígrafos y lápices.</p> <p>9:45-11:30</p> <p>1 hora y 45 minutos</p>
Receso			<p>11:30-11:45</p> <p>15 minutos</p>
Plenaria grupal	4. Identificar los elementos históricos que dieron origen al movimiento feminista y comprender la importancia de apelar por una sociedad justa e	<p>Lectura de un texto que explique el panorama general del surgimiento del movimiento feminista.</p> <p>Video ilustrativo que explica cuál es</p>	<p>Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, de colores, bolígrafos, lápices y plumones.</p> <p>11:45-12:45</p> <p>60 minutos</p>

	igualitaria para los	el origen del	
	géneros.	movimiento	
		feminista.	
Cierre			12:45: 13:00
Reflexiones finales en torno al tema y subtemas (evaluación)			15 minutos
Autoevaluación: Escribirán la respuesta a los siguientes cuestionamientos: ¿Qué relación tiene el movimiento feminista con la igualdad de género?, ¿Cuál es la importancia de estudiar el movimiento feminista?, ¿Cuál es el impacto hasta nuestros días de dicho movimiento?			
Referencias: Serret, E. (2008). <i>Qué es y para qué es la perspectiva de género. Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de Género, en educación superior.</i> Oaxaca, México: Instituto de la Mujer Oaxaqueña del Gobierno Constitucional del Estado de Oaxaca.			
Serret, E. y Méndez Mercado, J. (2011). <i>Sexo, género y feminismo.</i> México: SCJN, TEPJF, IEDF.			

Encuadre de las actividades			
Inicio	Desarrollo de la actividad	Instrumentos y materiales	Tiempo
Sesión 3 Transversalización de la perspectiva de género			
Encuadre de la sesión del taller	<p>9. Recordatorio sobre las reglas de convivencia y el buen trato durante el taller.</p> <p>10. Exposición de los objetivos de la sesión.</p>	Participación individual	<p>Identificador de nombres con los roles que juegan en la sociedad de acuerdo a su género.</p> <p>9:00-9:30 30 minutos</p>
Evaluación inicial	3. Lectura de un refrán.	Discusión sobre el significado implícito del refrán y su relación con la perspectiva de género.	<p>Hojas blancas, bolígrafos, lápices.</p> <p>9:30-9:45 15 minutos</p>
<p>Exposición temática</p> <p>Transversalización de la perspectiva de género</p>	<p>6. Concepto de transversalidad.</p> <p>7. Perspectiva de género.</p> <p>8. Transversalización de la perspectiva de género.</p>	Exposición de los temas a través de una presentación de power point, participación guiada con apoyo de ejemplos relacionados con su práctica laboral.	<p>Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, bolígrafos y lápices.</p> <p>9:45-11:30 1 hora y 45 minutos</p>
Receso			<p>11:30-11:45 15 minutos</p>
Clase expositiva	5. Analizar el enfoque desde la complejidad de su implementación, seguimiento y evaluación en el ámbito institucional recuperando la red de significaciones discursivas.		<p>Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, de colores, bolígrafos, lápices y plumones.</p> <p>11:45-12:45 60 minutos</p>
Cierre			<p>12:45: 13:00 15 minutos</p>
Reflexiones finales en torno al tema y subtemas (evaluación). FODA (en el ejercicio de su práctica profesional y laboral).			

Encuadre de las actividades			
Inicio	Desarrollo de la actividad	Instrumentos y materiales	Tiempo
Sesión 4			
Institucionalización de la perspectiva de género			
Encuadre de la sesión del taller	<p>11. Recordatorio sobre las reglas de convivencia y el buen trato durante el taller.</p> <p>12. Exposición de los objetivos de la sesión.</p>	Participación individual	<p>Identificador de nombres con los estereotipos de género que le han sido asignado tanto a mujeres como a hombres.</p> <p>9:00-9:30 30 minutos</p>
Evaluación inicial	4. Análisis de una canción popular.	Participación individual y grupal	<p>Hojas blancas, bolígrafos, lápices.</p> <p>9:30-9:45 15 minutos</p>
Exposición temática Institucionalización de la perspectiva de género	<p>9. Políticas públicas desde la perspectiva de género.</p> <p>10. Clasificación de las políticas públicas con perspectiva de género.</p>	Exposición de los temas a través de una presentación de power point, participación guiada con apoyo de ejemplos relacionados con su práctica laboral.	<p>Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, bolígrafos y lápices.</p> <p>9:45-11:30 1 hora y 45 minutos</p>
Receso			<p>11:30-11:45 15 minutos</p>
Clase expositiva	6. Analizar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones de gobierno y la creación de mecanismos y estrategias por parte del Estado mexicano para favorecer la equidad de género a través de las políticas públicas.		<p>Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, de colores, bolígrafos, lápices y plumones.</p> <p>11:45-12:45 60 minutos</p>
Cierre			<p>12:45: 13:00</p>
Reflexiones finales en torno al tema y subtemas (evaluación). FODA (en el ejercicio de su práctica profesional y laboral).			15 minutos

Encuadre de las actividades				
Inicio	Desarrollo de la actividad		Instrumentos y materiales	Tiempo
Sesión 5 Igualdad y equidad de género				
Encuadre de la sesión del taller	<p>13. Recordatorio sobre las reglas de convivencia y el buen trato durante el taller.</p> <p>14. Exposición de los objetivos de la sesión.</p>	Participación individual	Nombrar una palabra que se relacione con equidad e igualdad de género.	<p>9:00-9:30</p> <p>30 minutos</p>
Evaluación inicial	5. Análisis del significado de un chiste.	Comentarios y aclaración de dudas	Hojas blancas, bolígrafos, lápices.	<p>9:30-9:45</p> <p>15 minutos</p>
Exposición temática Igualdad y equidad de género	11. ¿Igualdad o equidad? Términos equivalentes o diferentes	<p>Exposición de los temas a través de una presentación de power point, participación guiada con apoyo de ejemplos relacionados con su práctica laboral.</p> <p>Análisis de casos de situaciones laborales reales.</p>	Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, bolígrafos y lápices.	<p>9:45-11:30</p> <p>1 hora y 45 minutos</p>
Receso				<p>11:30-11:45</p> <p>15 minutos</p>
Plenaria grupal	7. Identificar la interrelación de los términos y uso en los ámbitos social, cultural y educativo.	<p>Análisis de un cuento: Arturo y Clementina.</p> <p>Proyección de un video: Equidad de género a través de la historia. http://www.youtube.com</p>	Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, de colores, bolígrafos, lápices y plumones.	<p>11:45-12:45</p> <p>60 minutos</p>
Cierre Reflexiones finales en torno al tema y subtemas (evaluación).				<p>12:45: 13:00</p> <p>15 minutos</p>
Referencia: Turin, A. y Bosnia, N. (2012). <i>Arturo y Clementina</i> . España: Kalandraka.				

Encuadre de las actividades			
Inicio	Desarrollo de la actividad	Instrumentos y materiales	Tiempo
Sesión 6 Normativa internacional y nacional			
Encuadre de la sesión del taller	<p>15. Recordatorio sobre las reglas de convivencia y el buen trato durante el taller.</p> <p>16. Exposición de los objetivos de la sesión.</p>	Participación individual	<p>Responder con mímica la siguiente pregunta: ¿por qué es importante visibilizar el papel de las mujeres en la historia?</p> <p>9:00-9:30 30 minutos</p>
Evaluación inicial	6. Sondeo de conocimientos sobre el tema.	Comentarios y aclaración de dudas	<p>Hojas blancas, bolígrafos, lápices.</p> <p>9:30-9:45 15 minutos</p>
Exposición temática Normativa internacional y nacional	<p>12. Marco internacional.</p> <p>13. Marco nacional.</p>	<p>Exposición de los temas a través de una presentación de power point, participación guiada con apoyo de ejemplos relacionados con su práctica laboral.</p> <p>Memorama sobre el marco normativo (relación de acontecimientos y fechas).</p>	<p>Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, bolígrafos y lápices.</p> <p>9:45-11:30 1 hora y 45 minutos</p>
Receso			<p>11:30-11:45 15 minutos</p>
Plenaria grupal	8. Identificar los instrumentos que permiten exigir y garantizar los derechos de las mujeres a través de la normativa jurídica.	<p>Lectura de textos que aludan al término de género.</p> <p>Videos ilustrativos con casos específicos.</p>	<p>Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, de colores, bolígrafos, lápices y plumones.</p> <p>11:45-12:45 60 minutos</p>
Cierre Reflexiones finales en torno al tema y subtemas (evaluación).			<p>12:45- 13:00 15 minutos</p>

Encuadre de las actividades			
Inicio	Desarrollo de la actividad	Instrumentos y materiales	Tiempo
Sesión 7 División sexual del trabajo			
Encuadre de la sesión del taller	<p>17. Recordatorio sobre las reglas de convivencia y el buen trato durante el taller.</p> <p>18. Exposición de los objetivos de la sesión.</p>	Participación individual	<p>Ejemplificar por pares actitudes discriminatorias en el ámbito laboral.</p> <p>9:00-9:30 30 minutos</p>
Evaluación inicial	7. Ejercicio de autoexploración para identificar alguna práctica discriminatoria (efectuada o vivida).	Comentarios y aclaración de dudas	<p>Hojas blancas, bolígrafos, lápices.</p> <p>9:30-9:45 15 minutos</p>
Exposición temática División sexual del trabajo	<p>14. Puestos laborales diferenciados por género.</p> <p>15. Techo de cristal.</p> <p>16. Discriminación laboral.</p>	<p>Exposición de los temas a través de una presentación de power point, participación guiada con apoyo de ejemplos relacionados con su práctica laboral.</p> <p>Dinámicas grupales: psicodrama.</p>	<p>Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, bolígrafos y lápices.</p> <p>9:45-11:30 1 hora y 45 minutos</p>
Receso			<p>11:30-11:45 15 minutos</p>
Plenaria grupal	<p>9. Conocer el surgimiento de la división sexual del trabajo basado en los prejuicios y la discriminación.</p> <p>10. Analizar las barreras y los mecanismos de desigualdad social en el ámbito laboral.</p>	<p>Proyección de videos ilustrativos sobre acciones afirmativas relacionadas con el acceso a la educación, paridad política y no discriminación:</p> <p>http://www.youtube.com http://www.equidad.org.mx</p>	<p>Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, de colores, bolígrafos, lápices y plumones.</p> <p>11:45-12:45 60 minutos</p>
Cierre			<p>12:45: 13:00 15 minutos</p>
<p>Reflexiones finales en torno al tema y subtemas (evaluación). FODA (en el ejercicio de su práctica profesional y laboral).</p>			
Referencia: Torres González, O. y Bernadette, P. (2011). “Techo de cristal” y “suelo pegajoso”. La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. <i>Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad-CTS</i> , 6 (18), 1-24.			

Encuadre de las actividades			
Inicio	Desarrollo de la actividad	Instrumentos y materiales	Tiempo
Sesión 8 Violencia laboral “mobbing”			
Encuadre de la sesión del taller	<p>19. Recordatorio sobre las reglas de convivencia y el buen trato durante el taller.</p> <p>20. Exposición de los objetivos de la sesión.</p>	Participación individual	<p>Dinámica de presentación de las personas participantes. Utilización de dibujos e imágenes o palabras.</p> <p>9:00-9:30</p> <p>30 minutos</p>
Evaluación inicial	<p>8. Ejercicio de autoexploración: ¿Para qué me sirven los temas que se han expuesto en el taller?</p>	Comentarios y aclaración de dudas	<p>Hojas blancas, bolígrafos, lápices.</p> <p>9:30-9:45</p> <p>15 minutos</p>
<p>Exposición temática</p> <p>Violencia laboral “mobbing”</p>	<p>17. Violencia laboral.</p> <p>18. Diferencia entre acoso y abuso laboral.</p> <p>19. Hostigamiento laboral.</p> <p>20. Legislación en materia laboral.</p>	<p>Exposición de los temas a través de una presentación de power point, participación guiada con apoyo de ejemplos relacionados con su práctica laboral.</p> <p>Dinámicas grupales: psicodrama y juego de roles.</p>	<p>Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, bolígrafos y lápices.</p> <p>9:45-11:30</p> <p>1 hora y 45 minutos</p>
Receso			<p>11:30-11:45</p> <p>15 minutos</p>
Plenaria grupal	<p>11. Comprender que la violencia no es un acto natural para relacionarse entre las personas.</p>	<p>Lectura de un texto: Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para</p>	<p>Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, de</p> <p>11:45-12:45</p>

	12. Distinguir las diferentes figuras que representan la violencia en el ámbito laboral.	las organizaciones mexicanas.	colores, bolígrafos, lápices y plumones.	60 minutos
Cierre				12:45: 13:00
Reflexiones finales en torno al tema y subtemas (evaluación). FODA (en el ejercicio de su práctica profesional y laboral).				15 minutos
<p>Referencias: López Pino, C. y Seco Martín, E. (2016). Tipología de mobbing, una mirada desde la responsabilidad de la empresa. <i>Sociologias</i>, 18 (43), 364-401.</p> <p>Trujillo Flores, M., Valderrabano Almegua, L. y Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. <i>INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales</i>, 17 (29), 71-91.</p>				

Encuadre de las actividades				
Inicio	Desarrollo de la actividad	Instrumentos y materiales	Tiempo	
Sesión 9 Lenguaje incluyente y no sexista				
Encuadre de la sesión del taller	<p>21. Recordatorio sobre las reglas de convivencia y el buen trato durante el taller.</p> <p>22. Exposición de los objetivos de la sesión.</p>	Participación individual	Mencionar frases que podrían considerarse sexistas.	<p>9:00-9:30</p> <p>30 minutos</p>
Evaluación inicial	9. Ejercicio de autoexploración: ¿Qué es el lenguaje incluyente?	Comentarios y aclaración de dudas	Hojas blancas, bolígrafos, lápices.	<p>9:30-9:45</p> <p>15 minutos</p>
Exposición temática Lenguaje incluyente y no sexista	<p>21. El papel del lenguaje en la socialización de género.</p> <p>22. El uso de palabras genéricas.</p> <p>23. Lenguaje administrativo.</p> <p>24. Ejemplos del uso de lenguaje incluyente.</p>	Exposición de los temas a través de una presentación de power point, participación guiada con apoyo de ejemplos relacionados con su práctica laboral.	Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, bolígrafos y lápices.	<p>9:45-11:30</p> <p>1 hora y 45 minutos</p>
Receso				<p>11:30-11:45</p> <p>15 minutos</p>
Plenaria grupal	13. Reconocer la igualdad entre las personas al evitar el uso de expresiones sexistas y discriminatorias a través de un lenguaje que invisibiliza a las mujeres.	Recomendaciones para el uso de lenguaje incluyente y no sexista, ejemplos que guarden coherencia y concordancia gramatical.	Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, de colores, bolígrafos, lápices y plumones.	<p>11:45-12:45</p> <p>60 minutos</p>
Cierre Reflexiones finales en torno al tema y subtemas (evaluación).				12:45: 13:00

Referencias: CONAPRED (2009). *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. México: Textos del caracol.

Guichard Bello, C. (2018). *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Pérez Cervera, J. (2011). *Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género. Lo que bien se dice...Bien se entiende*. México: Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

SEP (2019). *Recomendaciones para el uso, incluyente y no sexista, del lenguaje*. México: SEP.

Encuadre de las actividades				
Inicio	Desarrollo de la actividad	Instrumentos y materiales	Tiempo	
Sesión 10 Masculinidades, feminismo y género				
Encuadre de la sesión del taller	<p>23. Recordatorio sobre las reglas de convivencia, el respeto a las opiniones y el buen trato durante el taller.</p> <p>24. Exposición de los objetivos de la sesión.</p>	Participación individual y grupal	Definir en una sola palabra cómo definen: género.	9:00-9:30 30 minutos
Evaluación inicial	10. Ejercicio de autoexploración.	Comentarios y aclaración de dudas	Hojas blancas, bolígrafos, lápices.	9:30-9:45 15 minutos
Exposición temática Masculinidades, feminismo y género	<p>25. Masculinidad hegemónica (cómo se enseña a ser hombres y mujeres).</p> <p>26. Violencia hacia las mujeres.</p> <p>27. Violencia hacia los hombres.</p> <p>28. Nuevas formas identitarias basadas en la igualdad.</p>	Exposición de los temas a través de una presentación de power point, participación guiada con apoyo de ejemplos relacionados con su práctica laboral.	Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, bolígrafos y lápices.	9:45-11:30 1 hora y 45 minutos
Receso				11:30-11:45 15 minutos
Plenaria grupal	14. Analizar la posibilidad de reconstruir las formas identitarias entre los géneros en beneficio de construir distintas maneras de relacionarse en los ámbitos personal, social y laboral.	Lectura de textos que ilustren cómo se construyen las identidades de género y cómo éstas repercuten en los ámbitos de socialización al relacionarse con las personas.	Laptop, cañón, tarjetas, hojas blancas, de colores, bolígrafos, lápices y plumones.	11:45-12:45 60 minutos
Cierre Reflexiones finales en torno al tema y subtemas (evaluación).				12:45: 13:00

Referencias: García Villanueva, J., Hernández Ramírez, C. I. y Monter Arizmendi, N. S. (2019). Amor romántico entre estudiantes universitarios (hombres y mujeres), una mirada desde la perspectiva de género. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 49, 218-247.

Fernández Poncela, A. y Pérez García, M. (2019). Identidades de género en las telenovelas mexicanas: estudio de caso de La Candidata. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 49, 183-217.

Connell, R. (2003). *Masculinidades*. México: UNAM/PUEG.

Lozano Verduzco, I. (2017). Trabajando para reeducar a los varones: la experiencia del trabajo grupal hacia la igualdad de género. En G. Delgado Ballesteros (coord.), *Construir caminos para la igualdad: educar sin violencias*. (pp. 181-213). México: IISUE-UNAM.