



Guía para la inducción de personal con perspectiva de género

Indice

Introducción, 3

I. Marco Institucional, 5

1.1 Concepto, objetivos e importancia, 6

1.2 Concepto, 5

II. Objetivos, 6

2.2.1 Objetivo general, 7

2.2.2 Objetivos específicos, 7

III. Etapas de la inducción con perspectiva de género, 9

IV. Inducción a la Teoría del Enfoque de Género, 10

V. Descripción de la Inducción con perspectiva de género a nuevos servidores y servidoras públicas de la SRH SAFE REACH de los Derechos Humanos, Género Nivel Básico, 13

VI. Descripción de actividades, 14

VII. Materiales para la facilitación, 33

Introducción

En los últimos años las materias relativas a la gestión de personas, han cobrado considerable importancia para la SRH SAFE REACH de los Derechos Humanos (SRH SAFE REACH), ha impulsado la creación de instructivos en temáticas relacionadas con esta área. Estas medidas tienen por objetivo fortalecer competencias, estandarizar procesos, alinear las condiciones laborales de los/as funcionarios/as de la SRH SAFE REACH, entre otras materias. Todo lo anterior, con el objetivo de fortalecer el mejoramiento de la gestión pública y así brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

Es en este contexto y considerando el conjunto de políticas que se han generado en el ámbito de gestión de personas, es que cobra importancia estudiar los procesos relacionados con estas áreas, como lo son, por ejemplo, aquellos ligados a la selección de personal y a la inducción de los mismos.

De manera concreta, en la actualidad gestión de personas sólo está compuesta por las secciones vinculadas a la confección de contratos, remuneraciones y capacitación. Sin embargo, aquellos relacionados con la dinámica organizacional y al desarrollo de competencias se desarrollarán en el futuro próximo.

En ese sentido, se visualizan diferentes oportunidades de mejora, en las distintas áreas que se están desarrollando, una de ellas es la relacionada con la última etapa del proceso de reclutamiento y selección, dado que falta, un programa de Inducción para el/la nuevo/a funcionario/a, que contemple por lo menos una aproximación de los aspectos básicos de la SRH SAFE REACH desde una perspectiva de género, que sea sin sesgos discriminatorios e incluyente.

Por lo tanto, es justamente ésta última temática la que se abordará en la presente Guía. Para ello, se comenzará con un análisis que tenga por objetivo conocer si la falta de un protocolo de inducción afecta al conocimiento de los objetivos de la institución, a la buena integración y al buen desempeño del nuevo/a funcionario/a. Posteriormente se buscará identificar cuáles son aspectos básicos que debería contener un Procedimiento de Inducción a juicio de los/as mismos/as funcionarios/as, que permitan sentar las bases de un programa de inducción para que la SRH SAFE REACH desde una perspectiva de género.

I. Marco Institucional.

La presente propuesta de apartados y contenidos de la *Guía para la inducción con perspectiva de género*, tiene el propósito de que a través de un curso se provea a servidoras y servidores públicos de nuevo ingreso a la SRH SAFE REACH, de la información y los conocimientos que le permitan desarrollar de la mejor manera su trabajo, obteniendo un impacto favorable en la contribución de logros de los objetivos del mismo y contribuyendo a su vez al cumplimiento del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en uno de sus ejes: **Clima Laboral para la Igualdad, con el objetivo: Lograr un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la igualdad sustantiva y la no discriminación, estrategia 1.2 Reducir las brechas de desigualdad de género en la selección y promoción laboral de las mujeres y los hombres en la SRH SAFE REACH, la línea de acción 1.2.4 Promover en la inducción del personal la prevención y eliminación de la discriminación y violencia laboral.**

La propuesta de apartados y contenidos de la Guía para la inducción contiene herramientas conceptuales y prácticas que son de gran ayuda para las personas que ingresan a laborar a la SRH SAFE REACH, pues permiten que conozcan las funciones y atribuciones de la institución, el trabajo que se realiza por área, el que desempeñará la persona de nuevo ingreso y desde luego la sensibilización en igualdad de género, donde se incluyen temas como el marco jurídico de la SRH SAFE REACH, violencia de género, igualdad sustantiva, entre otros.

1.1 Concepto, objetivos e importancia.

Este marco teórico se desarrollará en base a tres apartados fundamentales; el primero de ellos dice relación con abordar las principales concepciones, importancia y objetivos que tiene para una institución, contar con un procedimiento formal de inducción, el segundo con la teoría de la Gestión del Conocimiento y en el tercero apartado, se abordarán algunos aspectos básicos y fundamentales de las concepciones de género, ello dado que este proyecto se llevará a cabo en la SRH SAFE REACH, que en el que su actuar tiene un enfoque de género.

1.2 Concepto.

Al culminar un proceso de reclutamiento y selección de personal, no se debe olvidar una fase importante, que se produce al momento del ingreso del/la nuevo/a empleado/a, esta es la denominada Inducción, Orientación o Socialización al nuevo integrante que se ha adjudicado el cargo.

Es así que, primeramente, se planteará la concepción que tiene respecto de la Inducción. Así entonces, la Inducción es una:

Herramienta de gestión que apunta a integrar de manera planificada a las personas que ingresan a la institución o cambian de funciones, a través de un proceso de acompañamiento tendiente a ofrecer la información necesaria para aspectos específicos del trabajo y los procedimientos de la institución, promoviendo la adaptación a las características organizacionales desde un enfoque de género.

Dicho concepto, se correlaciona con lo que Orozco (2001) señala referente a la inducción, en el sentido de que;

Es un proceso encaminado para introducir o presentar a las y los nuevos empleados de una determinada institución, ofreciéndoles asistencia y apoyo; de manera que le permitan familiarizarse lo antes posible con ella y que conozcan entre otras cosas el clima de la institución, los servicios que ofrece, la distribución de los espacios físicos y el detalle de las funciones y puestos” (p.29).

También dentro de las investigaciones se utiliza también el término “socialización” indicando que la inducción forma parte del proceso de socialización, que realiza la institución para las y los empleados nuevos.

En este sentido, la inducción es el proceso permanente en el que se da a conocer a los trabajadores/as las actitudes, reglas, principios, valores y patrones de conducta que prevalecen y son esperados por la institución.

De acuerdo a las investigaciones, se han identificado también elementos comunes en el proceso de inducción, primeramente, llamándolo socialización, y segundo involucrando los términos de adaptación, normas, valores y roles para el empleado que se integra a la institución pública.

Por ello, la inducción busca entregar al/la trabajador/a la información necesaria para el buen desarrollo de su trabajo, debiendo dirigir que los nuevos trabajadores/as aprendan, las reglas de conductas, estándares del trabajo y los valores que se esperan por parte de la institución pública.

Ahora bien, así, tenemos que se entiende por proceso de inducción al conjunto de actividades que son programadas y evaluadas que tienen por objetivo recibir y acoger al nuevo/a integrante, además de insertarlos y adaptarlos, a la institución pública, considerando también en este proceso a aquellos/as funcionarios/as que asumen nuevas funciones o cargos de diversa responsabilidad o que se reincorporan después de un largo tiempo de ausencia.

En base a lo anterior, podemos entender como concepto de **inducción general**, como aquel procedimiento de orientación, que se realiza al nuevo integrante de la institución, respecto de a lo menos, lo referente a las normas, valores y principios de la misma; y por **inducción específica**; a aquella la orientación que se le efectúa de manera particular al

funcionario/a respecto de las principales funciones y responsabilidades en su nuevo puesto de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, se presenta la Guía como un mecanismo de apoyo metodológico, que ofrece conocimientos básicos y herramientas necesarias desde la perspectiva de género, con el afán de facilitar los procesos de aprendizaje y formación al personal de nuevo ingreso a la SRH SAFE REACH de los Derechos Humanos.

Asimismo, contribuye a la construcción de una cultura de igualdad de género y no discriminación que permee en la institucionalidad de todas las unidades responsables de la SRH SAFE REACH.

II. Objetivos

Tal como se señaló en los apartados anteriores, con la inducción se pretende generar conocimiento a las y los nuevos integrantes de la SRH SAFE REACH, respecto de los temas básicos y fundamentales de la misma, de esa forma se puede lograr acortar el tiempo que al trabajador o trabajadora, le toma desarrollar sus competencias en la nueva institución, así también se reducen los eventuales niveles de ansiedad que pueden tener las y los empleados al ingresar por primera vez a un nuevo empleo.

En este sentido, los procedimientos de recibir a las y los nuevos empleados tratan que éstos obtengan su mayor autonomía, en el menor tiempo posible, además de que conozcan los beneficios que conlleva trabajar en dicha institución más allá de la remuneración que percibirán.

La presente Guía contempla también los siguientes objetivos para el proceso de Inducción.

Socializar, a través de este proceso, al nuevo funcionario/a en el conocimiento e integración con sus compañeros/as de trabajo y con la SRH SAFE REACH.

- Orientar, en el aprendizaje, aceptación de los principios, normas, derechos, deberes de las y los trabajadores.

Entrenar al/ funcionario/a en las funciones propias de su cargo y con aquellas que se vinculan con el equipo.

- Alinear respecto al rol, vinculando el desempeño esperado del funcionario/a con las definiciones estratégicas de la SRH SAFE REACH.
- Fidelizar al funcionario/a fortaleciendo su identificación con la función pública en general y con la propia SRH SAFE REACH en particular, generando o fortaleciendo el compromiso individual con sus funciones.

2.2.1 Objetivo general

Sentar las bases para el diseño de un programa de inducción para los/as nuevos/as funcionarios/as que ingresen a la SRH SAFE REACH de los Derechos Humanos.

Generar la guía para la inducción de personal con perspectiva de género para el personal que ingrese a la SRH SAFE REACH.

2.2.2 Objetivos específicos

- Desarrollar un marco teórico referente a la importancia y beneficios que tiene para la SRH SAFE REACH de contar con un programa de inducción con perspectiva de género, sin discriminación e incluyente.
- Investigar acerca de si la falta de un programa de inducción afecta al conocimiento de los objetivos institucionales, a la adaptabilidad y al buen rendimiento del nuevo/a funcionario/a.
- Levantamiento de información referente a los elementos fundamentales que permitan sentar las bases para el futuro programa de inducción en la SRH SAFE REACH desde un enfoque de género.

2.2.3 Importancia de un programa de inducción con perspectiva de género.

Ante la pregunta de ¿Por qué es necesario para la SRH SAFE REACH contar con un programa de inducción con perspectiva de género para la o el nuevo empleado? Las definiciones que se han señalado, ya nos entregan atisbos de cuál sería el valor que este proceso le generaría a la SRH SAFE REACH.

Al respecto, podemos señalar que la SRH SAFE REACH tiene la necesidad de familiarizar a las y los nuevos empleados con todo lo que en ella se realiza, motivarlos para que participen de la visión institucional, con ello garantizando su compromiso y lograr generar un sentido de pertenencia e instruir a la o al empleado, sobre todo con los asuntos relacionados con sus responsabilidades individuales, sus derechos y deberes e iniciar el acercamiento a las y los compañeros, con miras a que se integren a los grupos de trabajo.

Por tanto, la inducción es el primer paso para lograr un compromiso duradero, el objetivo base de un programa de inducción, es incentivar el pensamiento positivo de los nuevos miembros del personal. Este proceso es un método ideal para iniciar una nueva manera de pensar en la SRH SAFE REACH, las y los empleados se encuentran entusiastas, receptivos y se hallan llenos de buena voluntad hacia sus jefas y jefes .

Por otra parte, se identifica que dentro de las ventajas de un proceso de inducción se encuentra, la facilidad para establecer la integración entre el/la trabajador/a y la SRH SAFE REACH, la disminución del tiempo que normalmente tarde al empleado/a en conocer las características de la institución y sus labores; la oportunidad de mostrarles la visión

general sobre los productos y servicios de la SRH SAFE REACH y les permite conocer la forma en que etapa dentro de la cadena productiva se encuentra su labor encaja dentro institución.

Asimismo, la incorporación de las y los nuevos servidores públicos es un proceso importante para facilitarles el funcionamiento efectivo y conseguir que los/las trabajadores/as puedan ejercer sus labores de manera más productivas; Los principales fines de la socialización de las y los empleados, son reducir los costos que pueda producir de la puesta en marcha del trabajador/a, disminuir las condiciones de estrés y ansiedad, reducir la rotación de personal y ahorrar tiempo a los jefaturas y compañeras y compañeros y compañeras de trabajo.

Para lograr lo anterior, debemos, identificar las técnicas de socialización y ponerlas por obra de manera adecuada, Por ello, señala que el éxito de las técnicas de socialización dependen en un principio, de la motivación inicial del nuevo empleado o empleada, señalando que si su motivación es elevada, tolerará toda clase de experiencias en la socialización, en cambio sí tiene una baja motivación, es posible que decida dejar la institución; el segundo lugar en el grado en que la SRH SAFE REACH puede cautivar al nuevo miembro durante el periodo de socialización.

Ahora bien, es posible advertir que ellos en este proceso, identifican conceptos comunes, que se relacionan con la importancia de la inducción, estos son: la motivación, el compromiso, la identidad, el desempeño, la reducción de ansiedades, entre otras.

Otro aspecto que es importante destacar, que es importante abordar las temáticas relacionadas con la inducción al personal que entra a la SRH SAFE REACH que tiene por objetivo fortalecer la gobernanza a través de la formación transversal de servidoras y servidores públicos de la SRH SAFE REACH, promoviendo la implementación de buenas prácticas en la gestión pública, la generación de contenidos y la vinculación con la ciudadanía.

Es a través de la Coordinación General de Administración y Finanzas, la instancia globalizadora que mandata a las Unidades Responsables para que lleven a cabo los distintos cursos de formación que tienen por objetivo realizar una inducción a los/as nuevos/as funcionarios/as de la SRH SAFE REACH .

En este sentido, se propone a través de la Guía de Inducción con perspectiva de Género, distintos cursos, denominado “Inducción con perspectiva de género a nuevos servidores y servidoras públicas de la SRH SAFE REACH de los Derechos Humanos, Género Nivel Básico”, el cual tiene como propósito que las y los participantes puedan comprender la importancia que tiene la SRH SAFE REACH a partir de sus bases normativas el enfoque de género, derechos humanos, tratados internacionales.

III. Etapas de la inducción con perspectiva de género.

La inducción está compuesta por dos etapas, la primera está orientada a la introducción, en la cual se presenta a los/as nuevos/as empleados/as una visión global de la SRH SAFE REACH, las prestaciones y los servicios a los que tienen derecho, las normas de rendimiento y el reglamento, las políticas y los procedimientos, y finalmente la importancia que tiene su trabajo para la SRH SAFE REACH.

La segunda etapa, que señala como la introducción a su puesto de trabajo, en la cual estará en contacto directo con su jefa o jefe y sus compañeros de trabajo explicándole en detalle en qué consistirá su puesto y con quien se relacionará directamente. La socialización puede ser interpretada como un proceso compuesto por las siguientes etapas:

Pre-Ingreso: está dirigido a las y los candidatos por ingresar a la SRH SAFE REACH, se les suministra información general de la compañía (historia, misión, estructura organizacional, entre otras).

Ingreso: se realiza la inducción, cuando la/el aspirante es notificado de que será nuevo integrante de la institución; desde ese momento la o el trabajador entra en contacto directo con la SRH SAFE REACH y comienza a confrontar sus expectativas con la realidad, mediante un proceso permanente de adaptación y comunicación.

En base a todo lo señalado, consideramos que los procesos de inducción tienen a lo menos 3 etapas:

- Inducción General: Respecto de los aspectos fundamentales y transversales de la SRH SAFE REACH.
- Inducción Específica: Se realiza directamente en el puesto de trabajo, y está dirigida a la función propia del cargo a desempeñar.
- Re Inducción: Destinada a actualizar aspectos generales o específicos, tanto de la institución como del puesto de trabajo, esta se produce en caso de ausencias extensas, cambio de funciones, entre otras.

IV. Inducción a la Teoría del Enfoque de Género.

En atención a lo anterior, la Guía de Inducción con Perspectiva de Género que realiza la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, se estima fundamental, considerar a lo menos un marco teórico referente a las concepciones básicas de género, igualdad, tratados internacionales, con el objetivo de conocer su vinculación con las políticas públicas con enfoque de género en la SRH SAFE REACH.

En atención a lo anterior, es que primeramente se procederá a distinguir los términos de sexo y género. El primero, se apunta a las características fisiológicas y sexuales con las que

nacen mujeres y hombres y el género por su parte se refiere a las ideas, normas y comportamientos que la sociedad ha establecido para cada sexo, y el valor y significado que se les asigna.

En este sentido, los sistemas de género y sexo son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y en general al relacionamiento entre las personas.

Ahora bien, conociendo las diferencias entre sexo y género, debemos vincular al género con las políticas públicas, para ello es importante clarificar que el propósito de construir políticas públicas con enfoque de género tiene una serie de objetivos generales, los cuales se sintetizan fácilmente al señalar:

1.- Que, doctrinariamente las políticas públicas con enfoque de género tienen como propósito principal contribuir decisivamente al logro de la igualdad de los géneros en la estructura de las posiciones, en el quehacer institucional de la SRH SAFE REACH, para lo cual persigue la modificación de las relaciones de poder, transformando el paradigma de dominación por otro de poder compartido.

Esta perspectiva busca también, activar la conciencia, el interés y la actuación de las servidoras y servidores públicos sociedad para superar las causas profundas de la desigualdad.

2.- Desde una mirada más operativa, lo que se intenta es integrar la referencia de género, en el quehacer institucional y en las políticas públicas institucionales en todas las fases que estas suponen en el marco de la institucionalidad que este propósito requiere.

En este sentido, un organismo autónomo que impulse políticas públicas con enfoque de género, propenderá a brindar a su comunidad soluciones y respuestas a las desigualdades que se expresan tanto en el plano institucional como, en las organizaciones, principalmente respecto a las desigualdades en el acceso a los recursos y beneficios de las instituciones ; los distintos escenarios de ventaja o desventajas de las mujeres frente a los hombres; las inequidades de hombres y mujeres en las posibilidades de acceder en términos semejantes a los bienes y servicios públicos que garantizan el ejercicio de los derechos ciudadanos en todos los órdenes.

Todo lo anterior, se relaciona directamente con la misión y objetivos institucionales que están descritos en el marco legal de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, por ello se considera importante que dentro del programa de inducción se considere que el nuevo/a funcionario/a desde el inicio tome conocimiento de los aspectos básicos de las políticas con enfoque de género, dado que ello permitirá comprender con mayor rapidez y de manera más permanente las misión y objetivos de la SRH SAFE REACH.

Por ello, el proceso de inducción a manera de síntesis, habrá de considerarse en los siguientes pasos:

Inducción General a la SRH SAFE REACH: Esta Inducción general, debe ser efectuada por el área de recursos humanos en coordinación con la Unidad Técnica para la Igualdad de Género y debe contener los siguientes aspectos:

a) Bienvenida e historia de la SRH SAFE REACH.

Junto con la bienvenida se debe comenzar con una Introducción respecto a la Historia de la institución, su proyecto de ley y el cuerpo legal que lo crea. Siguiendo con ello se debe presentar a las y los nuevos funcionarios; La misión y visión de la SRH SAFE REACH, sus principales objetivos y responsabilidades con la ciudadanía.

b) SRH SAFE REACH

Se debe mostrar la estructura organizacional de la SRH SAFE REACH , con base a lo señalado en sus normatividades . Para efectuar esta fase se considera pertinente mostrar el organigrama de la SRH SAFE REACH.

c) Principios y Valores de la SRH SAFE REACH

El programa de inducción debe contemplar con la exposición de los principios y valores comunes que debe conocer toda persona que trabaja para la SRH SAFE REACH, independiente de su calidad jurídica, tales como Probidad, Juridicidad y Transparencia.

d) Marco Jurídico Laboral.

Este marco jurídico laboral, debe incluir las normas establecidas de la SRH SAFE REACH.

d.1 Derechos y Deberes.

Exponer los derechos y deberes que tiene la persona que es contratada por la SRH SAFE REACH, en base a lo establecido por la normatividad o por los términos pactados en su contrato a honorarios cuando corresponda.

Derechos:

- 1- Remuneración o pago de Prestaciones
- 2- Permisos administrativos o permiso con goce de remuneraciones
- 3- Descanso anual
- 4- Licencia Médica por enfermedad, entre otros.

Deberes:

Estos deben distinguirse de acuerdo la naturaleza de su contrato, dependiendo si sus contratos son de planta, de confianza y honorarios.

e) Aspectos de Higiene y Seguridad.

Respecto a este ámbito, se deben considerar temáticas relacionadas con accidentes de trabajo o de trayecto, que acciones se debe hacer en cada caso, indicar las vías de evacuación, comité paritarios, entre otras.

f) Inducción al Enfoque de Género.

Con el objetivo de agregarle un valor especial a esta inducción es importante que todas las personas que ingresan a una SRH SAFE REACH, adquieran las nociones mínimas relativas a las concepciones de género, y entre sus temas más básicos, contemplar, por ejemplo, la definición del concepto de Género; responsabilidad e importancia de la SRH SAFE REACH en el impulso de las Políticas Públicas de igualdad con enfoque de género. Así, también, el alcance de los tratados internacionales.

V. Descripción de la Inducción con perspectiva de género a nuevos servidores y servidoras públicas de la Administración Pública del Estado, Género Nivel Básico.

5.1 Descripción de actividades y requerimientos.

Objetivo

Comprender y analizar los conceptos de género, sus orígenes, y las causas de la discriminación, desigualdad y estereotipos, para poder incorporarlos en el trabajo diario.

Objetivos específicos

- Comprender y analizar los conceptos básicos de la teoría de género.
- Identificar y comprender los determinantes sociales en que se sustenta la desigualdad y que favorecen las expresiones de la discriminación y la violencia de género.
- Comprender ámbitos y modalidades de la violencia contra las mujeres.
- Comprender la pertinencia de la incorporación de la perspectiva de género como parte fundamental en el trabajo que se realiza la SRH SAFE REACH.

Materiales requeridos

Computadora

Proyector

Rotafolios

Plumones

Cinta adhesiva
Presentación de Power Point
Bocinas
Videos (Carpeta Taller 1)

VI. Descripción de actividades

TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	FUNCIONES DE LAS DINÁMICAS	REQUERIMIENTOS	TIEMPO
<p>Presentación de las personas integrantes del grupo.</p> <p>Participante.</p> <p>Construcción de acuerdos</p>	<p>Construir un ambiente cordial en el grupo que favorezca tanto la interacción entre las personas participantes como la reflexión analítica de los temas.</p>	<p>Dinámica de presentación: “confidencias”</p> <p>La persona instructora, entregará una hoja blanca a cada una de las participantes y les pedirá que doble la hoja en dos. Posteriormente se les pedirá que anoten el momento más feliz que han vivido como mujeres u hombres y en el lado izquierdo: el momento más triste, también por su condición de género.</p> <p>Una vez que todas las personas escribieron sus momentos más felices o tristes, la instructora pedirá que se presenten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Su nombre 2. En que Unidad Responsable colaboran 3. Y sus momentos. 	<p>La persona instructora comentará a las y los participantes que esta dinámica busca abrir el espacio y tener un diagnóstico rápido sobre cómo la población reproduce estereotipos de género o no se identifica como una reproductora o víctima de la violencia.</p> <p><i>Es importante recalcar a las personas facilitadoras que nuestro papel, no es regañar, ni reproducir estereotipos de género, o generar controversia, es dirigir los conocimientos de</i></p>	<p>Presentación Power Point</p> <p>Hojas de Rotafolios</p> <p>Plumones</p>	40 minutos

		<p>Al concluir, la persona facilitadora hará una breve reflexión sobre como los momentos felices y tristes, pueden llegar a estar relacionados de manera positiva o negativa con nuestra condición de género.</p>	<p><i>las y los servidores públicos en una construcción diferente de entendimiento.</i></p> <p>Esta dinámica nos sirve, para adquirir conocimientos, para reproducir estereotipos de género.</p>		
		<p>Construcción de acuerdos:</p> <p>Lluvia de ideas la persona facilitadora, explicara que la lluvia de ideas es una en un ambiente relajado, esto permite que al momento de construir el conocimiento las personas lo sientan como suyo y se comprometan al cambio. En esta lluvia de ideas, se les pedirá una persona de las participantes que facilite este proceso de lluvia de ideas para generar consensos sobre los acuerdos del grupo, como: respetar las críticas,</p>	<p>Esta dinámica ayuda para la construcción de acuerdos, para generar pensamiento colectivo, y construcción de ideas que permitan dar a conocer al grupo que entre ellos pueden generar pensamiento colectivo, donde se pueden acordar cosas o disentir, siempre desde una visión de respeto y construcción de pensamiento.</p>		

		escucharse, la limpieza del lugar etc.			
Preparación para la reflexión		Dinámica de activación y preparación para los temas: “Las cuatro esquinas”. En las cuatro esquinas del espacio se colocaron carteles:	La dinámica de las cuatro esquinas, permite concientizar a las personas sobre la existencia de diversos pensamientos y como estos no son definitivos. Es importante que la persona facilitadora este consciente de que esta dinámica, debe de estar dirigida desde un enfoque de derechos humanos, evitar hacer chistes sexistas o defender una postura que sea contraria a los principios de derechos humanos y no discriminación.	Carteles con las leyendas “Completamente de acuerdo, De acuerdo, Desacuerdo, Listado de Frases para reflexión.	30 minutos
		“Totalmente De acuerdo”, “Totalmente En desacuerdo”, “De			

		<p>acuerdo” y “En Desacuerdo”. El/la facilitador(a) explicará la dinámica. Va a leer una serie de frases.</p> <p>Las y los participantes, considerando lo que opinen se van a mover hacia uno de los 4 carteles. Cada vez se pregunta a 1 o 2 participantes porque escogieron esta posición. Después, en plenaria se pregunta ¿cuáles son las frases que recuerdan? ¿De qué hablan?</p> <p>Se discute sobre el sentido de las frases.</p> <p>Al concluir la persona facilitadora pedirá a las y los participantes que den otros ejemplos de expresiones que conocemos o usamos.</p> <p>Retroalimentación sobre el juego de acuerdo/desacuerdo</p> <p>1. Invitar los y las</p>			
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>participantes a sentarse y en plenaria realizar una lluvia de idea sobre las diferencias entre hombres y mujeres. Es importante preguntar ¿Qué es lo que nos hace diferentes hombres y mujeres? ¿Cómo sabemos que una persona es hombre o mujer, ¿cómo es?</p> <p>¿Qué tiene de especial? ¿En su físico? ¿En su carácter? ¿En sus cualidades? Colocar todas las respuestas en hojitas (para poder moverlas y ordenarlas después). En un rotafolio separado en 2 columnas (Hombre/Mujer), ordenar las respuestas.</p> <p>2. Después, retomar cada respuesta una por una e indagar sobre el origen de la diferencia. Preguntar ¿Esta diferencia es biológica? ¿Es de nacimiento? ¿Es cierto en</p>			
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>todos los lugares, en la ciudad y en el campo? ¿En otros estados o países? ¿Todos los hombres lo tienen/ son así? Y ¿las mujeres nunca? ¿Todas las mujeres lo tienen/son así? Y ¿los hombres nunca? =>Diferenciar lo biológico de lo demás (ejercicio de clasificación)</p> <p>3. Explicar que las características que se apartaron, las diferencias biológicas, son las que definen los sexos. Preguntar ¿entonces qué hay de las demás diferencias? ¿Es cierto que pertenecen a un sexo en particular?</p> <p>Dar ejemplos de cualidades o comportamientos que pueden ser tanto de hombres que de mujeres. Explicar que nuestra educación, los modelos que tenemos a nuestro</p>			
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>alrededor, los hábitos de vida, la cultura hace que asociemos cualidades, comportamientos o roles más a las mujeres, les decimos femeninas y otros más a los hombres, les decimos masculinos. Son las reglas de género. Estas reglas de género son reglas que actuamos sin pensar, como reglas de gramaticales que aprendimos de pequeños y usamos como si fuera algo natural. Por ejemplo, si digo "Yo juego futbol" no estoy pensando en que "primero pongo un sujeto, luego un verbo, etc...." Lo estoy haciendo de manera automática. Pasa lo mismo con las reglas de género, etc....dar ejemplos.</p> <p>4. ¿Qué pasa si un niño pequeño quiere jugar con muñecas? O ¿una niña con carritos o quiere jugar futbol? La sociedad, su familia le dice que no es</p>			
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>adecuado porque es niño o niña. Van limitando sus comportamientos conforme a lo que se espera de ellos/as. En general, no está bien visto salir de estas reglas. Sin embargo, cada persona tiene más o menos capacidad de resistencia a estas reglas. Es decir, si te gusta jugar futbol como niña, dependiendo tu carácter y tu entorno, puedes decidir seguir jugando porque no te importan lo que digan o puedes dejar de hacer algo que te gusta porque es demasiada presión o porque consideras que no vale la pena.</p> <p>Explicación de las diapositivas en power point, sobre los roles y los estereotipos de género, usando como elementos a los que se llegaron en las reflexiones colectivas.</p>			
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>Enfoque diferencial, derechos humanos y perspectiva de género</p>	<p>Identificar y comprender los determinantes sociales en que se sustenta la desigualdad y que favorecen las expresiones de la discriminación y Violencia de género.</p>	<p>Presentación por parte de la facilitadora: “¿Qué es el Enfoque diferencial y cuál es su relación con los derechos humanos?”</p> <p>Dinámica: “Mi lugar en el espacio: Cuando la diferencia se convierte en desigualdad” ----</p> <p>Se piden voluntarias/os para participar. A cada quien se le da una descripción de un/a personaje. Tienen que leerlo. Se deben colocar en una línea con suficiente espacio para desplazarse hacia atrás o adelante. Se leen diferentes frases y de acuerdo con su personaje, dan un paso adelante o atrás.</p> <p>Al final, se pregunta a los personajes que quedaron adelante que expliquen quiénes son. En plenaria, se pregunta cuáles son las</p>	<p>Análisis de las desigualdades sociales y las condiciones de discriminación y violencia a partir de los determinantes sociales más importantes (género, etnia, nivel socioeconómico, edad, identidad sexo-genérica)</p>	<p>Presentación Power Point</p> <ul style="list-style-type: none"> - Listado de consignas - Tarjetas con descripción de personajes 	<p>60 minutos</p>
----------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------

		<p>características de estos personajes. Se pregunta cómo son y si esto está valorado por la sociedad. Luego se pasa a los últimos personajes en el fondo: ¿quiénes son? ¿Qué características tienen?, etc.</p> <p>¿Qué pasaría si les pasara un embarazo? ¿Le afectaría de la misma manera a los/as de adelante y los/as de atrás? ¿Juzgamos igual a todos y todas según su lugar en la sociedad? ¿Cuál tendría que ser nuestra reacción?</p> <p>3. Reflexión en plenaria: “Género, desigualdad social y discriminación” .</p>			
<p>Violencia de género y violencia contra las mujeres: Sensibilización</p>	<p>Identificar y comprender los determinantes sociales en que se sustenta la desigualdad y que favorecen las expresiones de la discriminación y la</p>	<p>4. Explicación de conceptos de violencia de género y violencia contra las mujeres.</p> <p>Mediante la presentación de power point, la persona facilitadora explicará los ámbitos y modalidades de</p>	<p>Identificar los mitos de la violencia y los factores de vulnerabilidad en las relaciones afectivas</p>	<p>Canciones – Baladas románticas (Videos carpeta de Serenata)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bocinas - Presentación Power Point 	<p>60 minutos</p>

	<p>violencia de género.</p>	<p>la violencia.</p> <p>5. Dinámica de sensibilización: “Serenata”</p> <p>La persona facilitadora, pedirá a las personas que se dividan en tres equipos.</p> <p>Al grupo número 1 le solicitará se ponga al frente, y les dirá que ellos tendrán que cantar (canción Cosas de la Vida), mientras el grupo 2; tendrán que identificar los roles o estereotipos de género que se identifican en la canción que se canta, mientras que el grupo 3; identificará las modalidades y los ámbitos de violencia.</p> <p>Al grupo número 2 le solicitará se ponga al frente, y les dirá que ellos tendrán que cantar (Canción La buena y la Mala), mientras el grupo 3; tendrán que identificar</p>			
--	-----------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>los roles o estereotipos de género que se identifican en la canción que se canta, mientras que el grupo 1; identificará las modalidades y los ámbitos de violencia.</p> <p>Al grupo número 3 le solicitará se ponga al frente, y les dirá que ellos tendrán que cantar (Fuiste Mía), mientras el grupo 1; tendrán que identificar los roles o estereotipos de género que se identifican en la canción que se canta, mientras que el grupo 2; identificará las modalidades y los ámbitos de violencia.</p> <p>6. Reflexión grupal: “Los efectos de la violencia en las mujeres víctimas”</p> <p>La persona facilitadora, les pedirá a las personas participantes que, a partir de sus</p>			
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		reflexiones en la dinámica de la serenata, identifiquen como la violencia tiene efectos de naturalización y justificación.			
Análisis de la actuación institucional respecto a la atención de casos de mujeres víctimas de violencia	Identificar la pertinencia de la incorporación de la perspectiva de género como parte de la lectura interpretativa de los casos de violencia contra las mujeres y de los servicios de atención de casos.	La actividad de Word Café (café ciudadano) promueve el dialogo participativo, se les plantea a las y los participantes interrogantes en relación al tema, en 2 mesas de trabajo, con un anfitrión por mesa, se discuten interrogantes, todas y todos intercambiaban lugares entre mesas después de 10 minutos, el anfitrión de mesa plasma los resultados de las diversas opiniones en una hoja de rotafolio. ? Estructura de diálogo participativo que busca indagar en distintas			

		<p>respuestas a partir de preguntas creadas por la/el facilitador.</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ Incentiva la contribución simultánea de distintos actores. ☐ Creación de conocimiento o Cambios a gran escala ☐ Parte de reconocer el conocimiento que existe entre las y los participantes, escuchar las perspectivas, dar pie a su creatividad y construir colectivamente. <p>Se requieren de cuatro roles para llevar a cabo el World Café.</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ Facilitador/a plenaria ☐ Personas Anfitrionas de mesa ☐ Participantes ☐ Relator/a (Se puede tener personas relatoras en cada mesa y 			
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>una persona relatora plenaria) Instrucciones para personas anfitrionas</p> <p>☐ El trabajo de la persona anfitriona es recibir a las personas en su mesa y guiar la discusión respecto de la pregunta que estarán trabajando.</p> <p>☐ Estudien bien la pregunta, anticipen posibles perspectivas desde donde podría ser abordada.</p> <p>☐ En cada mesa se trabajará una pregunta.</p> <p>☐ La persona anfitriona será la encargada de anotar los hallazgos por mesa (en el papelógrafo) y al finalizar la discusión expondrá en plenaria de tres a cinco minutos.</p> <p>o Presentará una muestra de lo que fue</p>			
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>aportado en la mesa.</p> <p>o Platicará la discusión que se tuvo, señalando cuáles fueron los puntos de mayor tensión o interés.</p> <p>☐ En caso de que hubiese relator/a por mesa la persona anfitriona debe coordinarse con él/ella, a fin de que tome nota sobre la discusión y los acuerdos a los que se llegue.</p> <p>☐ Establece los acuerdos en función de los cuales se llevará a cabo la discusión en la mesa.</p> <p>Instrucciones para participantes</p> <p>☐ En cada mesa tendremos a una anfitriona o anfitrión.</p> <p>☐ Las demás personas participantes elegirán a qué mesa acudir.</p> <p>☐ Podrán acudir</p>			
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>únicamente a dos mesas. Acudan a las mesas que convoquen su interés (esta instrucción depende del número de mesas y el número de cambios que se tendrán).</p> <p>☐ Las mesas están identificadas por un número y pueden revisar en el mapa los números y los temas que serán tratados en cada una.</p> <p>☐ En cada mesa se discutirá por un periodo de 10-15 minutos.</p> <p>☐ El tiempo será marcado por la campana.</p> <p>Facilitador/a.</p> <p>Es responsable del espacio, así como de la generación de confianza en el grupo de trabajo.</p> <p>Administra los tiempos de intervención.</p> <p>Da las instrucciones en plenaria y conduce el ritmo de la sesión.</p>			
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>Tiene claro su rol imparcial.</p> <p>Cuando las personas anfitrionas están presentando los hallazgos, realizará preguntas con la finalidad de aclarar lo presentado.</p> <p>Confirma con la persona encargada de la relatoría que haya capturado las ideas principales.</p> <p>No tiene un rol protagónico.</p> <p>Busca que se conteste la pregunta planteada y da apertura a las distintas respuestas.</p> <p>Relator/es Se sugiere que sea el propio equipo convocante quien ocupe la posición de</p>			
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		relatoría.			
CIERRE					

VII. Materiales para la facilitación

El presente apartado contiene las herramientas de facilitación, contempladas en cada uno de los talleres, así como una explicación más definida de algunas de ellas, de acuerdo a sus características. Cada material se encuentra definido de acuerdo al módulo que se imparte.

a. ABC de Género y Violencia contra las Mujeres

De acuerdo en Desacuerdo

- A veces, las mujeres dicen “no” cuando quieren decir “sí”.
- Es normal que un hombre prohíba a su novia salir con sus amigos.
- Es normal que un niño juegue con muñecas.
- Está bien que una chica use minifaldas para salir de noche.
- Las mujeres manejan mejor que los hombres.
- Las mujeres son más sensibles que los hombres.

Los hombres se ven bien con pelo largo.
 Los hombres tienen que ser valientes.
 No es amor si no hay celos.
 No se ve igual si una chica tuvo muchos novios que si un chico tuvo muchas novias.
 Quien tiene que tomar las decisiones en la familia es quien trae el dinero a la casa.
 Todos los hombres son violentos y cualquier hombre puede perder el control.
 Un hombre puede llorar sin vergüenza.
 Un hombre puede realizar los cuidados de la casa tan bien como una mujer.
 Las mujeres que viven violencia, algo ganan de la situación. Si se quedan será por algún motivo.

Mi lugar en el espacio

Visualización de la discriminación en el espacio5 : Determinantes sociales del embarazo adolescente

DESCRIPCIONES DE PERSONAJES

Eres una chava de 16 años, vives en la capital del estado, terminaste la secundaria y estás trabajando de secretaria, eres muy católica y la única delgada y “güerita” de tu familia.

Eres un chavo de 17 años, de clase media, vives en casa de tus papás, ellos te mantienen mientras tú estudias la preparatoria, eres heterosexual y tienes mucho pegue con las chavas porque eres güero, alto y de ojos azules.

Eres madre soltera, vives en la ciudad, a pesar de no haber terminado la secundaria, gracias a que eres alta y delgada, te contrataron en un table dance como bailarina y de eso vives.

Eres un hombre de 30 años, eres administrador, pero acabas de perder tu trabajo, y ahora vives otra vez en casa de tus papás, aunque ellos no pueden mantenerte, eres homosexual, pero ellos aún no lo saben.

Eres una chava de 21 años, estudiaste arquitectura en una de las mejores universidades del extranjero, eres de clase media alta, trabajas en un despacho de arquitectos. Hace un año descubriste que eres VIH positivo.

Eres un chavo de 15 años, eres indígena huichol, no pudiste terminar la primaria, pero trabajas ayudando a tu tío como maestro de obras, de lo que te sientes más orgulloso es de tus cuates de la colonia que son todos punketos, como tú.


Eres una chava de 17 años, trabajas de mesera en el negocio de tu papá en la ciudad de Lerdo, donde vives, pero, aunque no te pagan puedes quedarte con las propinas y con esto te alcanza para estudiar la prepa, pero te acabas de enterar que estás embarazada y sabes que con ese dinero no te alcanzará.

Eres un chavo de 21 años, te acabas de titular de psicólogo, pero a pesar de haber estudiado en el Tec, pues tu familia tiene mucho dinero, aún no encuentras trabajo. Lo bueno es que tu abuela seguirá pagando tus gastos hasta que encuentres trabajo pues sabe que para una persona con discapacidad como tú puede resultar difícil hacerlo.

Eres un chavo de 13 años, vives en Arroyo Seco, estudias la secundaria por las mañanas y por las tardes ayudas a tu tío en su taller mecánico, aunque tu verdadera pasión es la patineta. Tienes un grupo de amigos con los que te reúnes los fines de semana en el centro comunitario a patinar. Hoy te enteraste que tu novia está embarazada.

Eres una chava de 20 años, trabajas haciendo el aseo de la telesecundaria de la comunidad, vives con tus papás y eres lesbiana. Quieres irte a vivir con la pareja que has tenido los últimos dos años, pero tienes miedo de que tus papás no te quieran volver a ver cuándo sepan cuál es tu orientación sexual.

CONSIGNAS

- Da un paso atrás si tienes menos de 18 años.
- Da un paso adelante si tienes un empleo.
Da un paso atrás si ése no es un empleo formal en el que tienes un contrato o es socialmente reconocido como indecente.
- Da un paso adelante si a pesar de no tener empleo, tienes un ingreso económico fijo. (ej. Que tus papás te mantengan).
- Da un paso adelante si tus atributos físicos son los comúnmente más apreciados. (ser rubio/delgadez/altura)
- Da un paso atrás si eres mujer.
- Da un paso atrás si tienes el virus del VIH.
- Da un paso atrás si no terminaste la secundaria.
- Da un paso atrás si estás embarazada.
- Da un paso adelante si tienes una carrera profesional.
- Da un paso atrás si la forma en la que te expresas no es socialmente aceptada (p. e. ser chavo  banda o hablar una lengua indígena)
- Da un paso atrás si tienes alguna discapacidad.
- Da un paso atrás si eres madre soltera.
- Da un paso atrás si eres indígena.
- Da un paso adelante si tu clase socioeconómica es alta.
- Da un paso atrás si eres homosexual/lesbiana.

- Da un paso adelante si vives en la capital del estado.

Checa tu privilegio

Palomea aquellas afirmaciones que se relacionen con tu experiencia de vida.

1. Nunca me han discriminado por mi color de piel
2. Nunca he sido la única persona de mi género en un salón de juntas.
3. Nunca se han burlado de mi acento.
4. Nunca he sido víctima de violencia por mi color de piel.
5. Nunca he recibido un insulto por mi color de piel.
6. Nunca he tenido que mentir sobre mi orientación sexual a alguien de mi familia.
7. Nunca he tenido que pensar profundamente antes de comunicar mi orientación sexual a alguien.
8. Nunca he dudado la aceptación de mis padres por mi sexualidad.
9. Nunca he recibido un insulto por mi orientación sexual.
10. Nunca he recibido un insulto por mi identidad de género.
11. Nunca he recibido comentarios incómodos relacionados a mi forma de vestir.
12. Nunca me han cuestionado alguna habilidad que tengo debido a mi género.
13. Nunca he ganado menos que mi contraparte de otro género haciendo la misma tarea.
14. Nunca he sentido inseguridad en la calle debido a mi género.
15. Cuando me presento por primera vez con alguien en un entorno profesional, nadie nunca ha hecho alusión a mi físico.
16. Nunca he pasado hambre sin saber que puedo satisfacerla ese mismo día.
17. Nunca he sentido que será imposible pagar una deuda.
18. Nunca me he preocupado por no tener un techo donde dormir.
19. Nunca me he preocupado por despedirme de un familiar sin tener la certeza que tengo los medios para volverle a ver.
20. Nunca me he tenido que preocupar por tener acceso a agua potable.
21. Nunca he temido que me roben la quincena camino a casa.
22. Nunca me han pedido mi credencial de elector a cambio de un favor electoral.
23. No tengo ninguna discapacidad motriz.
24. No tengo ninguna discapacidad mental.

25. Nunca he tenido un desorden alimenticio.
26. Nunca he estado en depresión.
27. Nunca he considerado el suicidio.
28. Nunca he tomado medicamento para mi salud mental.
29. Nunca he dejado de comprar una receta médica por falta de recursos.
30. Nunca me han hecho comentarios sobre mi peso en un entorno profesional.
31. Nunca se han burlado de mi complexión corporal.
32. Nunca he tenido una adicción.
33. Nunca me han atacado por mis convicciones religiosas o espirituales, o la ausencia de éstas.
34. Nunca han cuestionado mis estándares morales por tener mucho sexo.
35. Nunca me han dicho insultos relacionados a mi sexo biológico tras rechazar una cita romántica

¿Cuántas palomeaste? _____

Módulo metodológico para el curso de inducción.

Conceptos claves de género.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Identificar los conceptos claves de género para los derechos humanos.

Reconocer el recorrido conceptual de género.

Conocer la importancia de generar sensibilidad frente a los temas de género.

El término *género* hoy en día es común y cotidianamente utilizado dentro de las instituciones públicas que promueven y protegen los derechos humanos; sin embargo, aún hay mucha confusión sobre el término. Por un lado, se utiliza como sinónimo de mujer, pues se considera desasociado del feminismo; y, por otro lado, sólo se lo relaciona a un mundo binario entre lo masculino y lo femenino, dificultando aún más el escenario donde hay un trecho entre la teoría y la práctica sobre el ejercicio de la igualdad de oportunidades y condiciones.

Precisamente, este primer módulo promueve una reflexión sobre conceptos claves de género para los derechos humanos, que incluye roles de género, sistema sexo-género, interculturalidad, interseccionalidad, androcentrismo, heteronormatividad, brechas de género, análisis de género, identidad de género, diversidades sexuales, igualdad de género, igualdad sustantiva, enfoque de igualdad generacional e intergeneracional y derechos humanos con enfoque de género.

TEMA 1. SISTEMA SEXO/GÉNERO, ROLES DE GÉNERO Y EL GÉNERO COMO CATEGORÍA DE ANÁLISIS

La perspectiva o enfoque de género proviene del activismo político del feminismo y una larga tradición teórica. Desde los años 70, Gayle Rubin y otras teóricas feministas desarrollaron el **sistema sexo/género** que dio lugar al **sistema binario** de lo femenino-masculino o mujer-hombre. El sistema sexo/género se utilizó por varias décadas para entender la desigualdad e inequidad de género sosteniendo que el género es una construcción social en base al **sexo** entendiendo este último como las características biológicas, físicas y químicas determinadas al momento de nacer.

En base a esta noción biológica del sexo, el **género** se considera producto de la construcción social que se asigna de diferente manera a mujeres y a hombres. La **socialización del género** promovido en base al trabajo de Simone de Beauvoir desde su famosa frase “no se nace mujer: una llega a serlo”, se refiere al proceso por el cual las mujeres adquieren características femeninas y comportamientos femeninos construyendo un mundo femenino. De esta manera se establecen conductas consideradas propias de lo **femenino** y lo **masculino**, y de las relaciones entre ambos; caracterizadas por la subordinación de un género sobre el otro, por la supremacía de lo masculino sobre lo femenino. A esto se llama los **roles de género** que se puede definir como las ideas y prácticas que nos inculcan mediante la educación, los medios de comunicación o las instituciones sociales (la familia, la iglesia, la ley), sobre lo que algunas sociedades consideran lo masculino y lo femenino.

En este sentido, diferentes sociedades otorgan diferentes valores a los roles de género asignando ciertas profesiones o expectativas de planes de vida como “cosas de hombres” o “cosas de mujeres”, como por ejemplo: tener hijos/as, mantener el hogar, entre otras. En base al sistema sexo/género se desarrollan varios conceptos que son cruciales de entender. El primero es el **género como categoría de análisis** definido por Joan Scott como: un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, siendo el género una forma primaria de relaciones significantes de poder. A partir del género como categoría de análisis se lleva a cabo el **análisis por género** como el “estudio de la diferencia entre hombres y mujeres con respecto a las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos y poder para tomar decisiones. Las diferencias se deben a los roles que tradicionalmente se les han asignado a hombres y mujeres en las sociedades y culturas, a través del tiempo”.

Existe un marco dicotómico y jerarquizado que apoya la idea que los seres humanos están divididos en dos categorías distintas: hombres y mujeres, y que éstas dos categorías se complementan. El decir que el género es una construcción social: lo femenino y lo masculino son ficciones culturales; por lo que los estudios de género han analizado los efectos de la construcción social de crear dos mundos paralelos y separados sobre lo que debería ser y hacer el hombre y lo que debería ser y hacer la mujer en sociedades determinadas.

En esta línea, los estudios sobre las masculinidades en Latinoamérica son de suma importancia ya que cuestionan la creación y validación del mundo masculino y la construcción social de los hombres. Asimismo, es importante conocer que, por un lado, la **orientación sexual** “se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas” es independiente del sexo que le asignaron al nacer, e independiente de su identidad de género¹⁶. Por otro lado, las **identidades y expresiones de género diversas** se refieren a las vivencias internas e individuales del género, tal como cada persona las siente profundamente, correspondiente o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación libremente escogida de la apariencia o la función corporal, a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. En este tema se revisarán desde los conceptos claves para entender lo que es observar a la realidad con lentes de género desde el sistema sexo/género, hasta un enfoque de género desde las diversidades.

Actividades para trabajar sistema sexo/género, roles de género y el género como categoría de análisis se presentan en el siguiente cuadro:

Objetivo	Reconocer que el enfoque de género esta en todos los aspectos de la vida
Propósito	Sensibilizar
Momento	Apertura
Técnica	Trabajo personal
Población objetivo	Servidoras y servidores públicos de nuevo ingreso
Tiempo	45 minutos
Recurso	Tómale el pulso al género en tu vida
Nota	Es importante crear un ambiente de confianza antes, durante y después de este ejercicio para que los y las participantes se sientan cómodos en expresar sus inquietudes y confusiones.

Vincular con la experiencia (15 minutos) / Recurso: Tómale el pulso al género en tu vida

Paso 1. Previamente tenga preparado el recurso “Tómale el pulso al género en tu vida” y entregue a cada una de las personas participantes una copia.

Paso 2. Invite a los y los participantes a realizar individualmente la actividad del recurso *Tómale el pulso al género en tu vida*.

Reflexionar (20 minutos)

Paso 3.

Una vez que las personas participantes hayan contestado las preguntas del recurso, solicíteles que revisen y reflexionen sobre sus respuestas basándose en la siguiente información:

Pulsaciones > a 1 respuesta positiva, se necesita **una revisión** sobre los conocimientos y prácticas en relación al género.

Pulsaciones > a 2 respuestas positivas, se necesita **una revisión urgente** sobre los conocimientos y prácticas en relación al género.

Pulsaciones > a 3 respuestas positivas, se necesita una **revisión profunda y lo más pronto posible** sobre los conocimientos y prácticas en relación al género.

Paso 4

Una vez terminada la revisión, reflexione con las personas participantes:

¿Les pareció fácil o complejo contestar el recurso?

¿Creen que son cuestiones que nos ponemos a reflexionar siempre o muy poco? ¿Por qué?

¿Creen que es importante su reflexión? ¿Por qué?

Integrar conocimientos (10 minutos):

Paso 5.

Puntualice que al realizar esta actividad seguramente se plantearán interrogantes, dudas e ideas nuevas; sin embargo, el reflexionar sobre estas cuestiones diariamente es fundamental porque permite que las personas se sensibilicen sobre temas de género que afectan su vida.

Recurso: Tómale el pulso al género en tu vida

Lee las preguntas a continuación y contéstalas según tu criterio personal:

- a) ¿Crees que hay cosas que no pueden hacer las mujeres por ser mujeres?,
(Si_) o (No_)
- b) ¿Las mujeres son de por si más pacificas que los hombres?,
(Si_) o (No_)
- c) ¿Es natural que el matrimonio sea solo entre hombres y mujeres?,
(Si_) o (No_)
- d) ¿Las mujeres cumplen su objetivo en la vida al ser madres?,
(Si_) o (No_)
- e) ¿Los hombres y las mujeres son biológicamente distintos y por eso jamás podrán ser iguales?,
(Si_) o (No_)
- f) ¿Es el feminismo lo contrario del machismo?,
(Si_) o (No_)
- g) Tal como hay derechos de las mujeres, ¿necesitamos derechos de los hombres?,
(Si_) o (No_)
- h) ¿Es una mujer trans una mujer de verdad?,
(Si_) o (No_)
- i) ¿Existe la violencia de género hacia los hombres?,
(Si_) o (No_)
- j) ¿Son interdependientes los derechos de las mujeres y los derechos culturales?,
(Si_) o (No_)

Actividad 2. dosis de género

Objetivo	Evocar elementos de nuestra propia vida que se relacionan con la construcción de nuestro sexo, género y orientación sexual.
Propósito	Sensibilizar
Momento	Desarrollo
Técnica	Trabajo personal/ sesión plenaria
Población objetivo	Servidoras y servidores públicos de nuevo ingreso a la SRH SAFE REACH
Tiempo	50 minutos
Recurso	Dosis diarias de género
Nota	Es una actividad que le permitirá al personal de nuevo ingreso trabajar con su vida personal.

Vincular con la experiencia (15 minutos) / Recurso: Dosis diarias de género

Paso 1. Previamente tenga preparado el recurso *Dosis diarias de género* y entregue a cada participante una copia del recurso y esferos.

Paso 2. Solicite a cada participante que individualmente realicen la actividad indicada en el recurso.

Paso 3. Al concluir, solicite a varias personas voluntarias que compartan sus reflexiones . Recoja y plasme las principales ideas en un papelógrafo o pizarra.

Reflexionar (20 minutos)

Paso 4.

Una vez que terminada la actividad, reflexione mediante las siguientes preguntas:

¿Cómo se sintieron realizando la actividad?

¿Con que piensan que se relaciona el sexo y el género?

¿Cuál fue la primera vez que se identificaron como hombres o como mujeres?

¿Creen que en el medio en donde viven existen diferencias entre hombres y mujeres? ¿Cuáles?

Según la imagen ¿Cómo creen que se construyen las identidades?

Integrar conocimientos (15 minutos)

Paso 5.

Señale que:

Esta imagen representa los mandatos (ideas, creencias, roles, características, etc.) que, desde nuestra infancia y durante nuestras vida recibimos sobre lo que debemos ser como mujeres o como hombres, es decir, la forma como se construyen nuestro sexo, identidades de género y de la forma como la sociedad nos impone una orientación sexual (la heterosexualidad)

Esos mandatos representan los que se espera de nosotros y nosotras según el sexo que nos asignan al nacer, pero que no siempre responden a nuestras necesidades, gustos o intereses.

Actividad 3. Los roles de género: un juego de todos y todas

Objetivo	Conocer cómo, desde la niñez, se incorporan los roles de género a nuestra vida cotidiana .
Propósito	Sensibilizar
Momento	Desarrollo
Modalidad	Presencial
Técnica	Trabajo personal/ sesión plenaria
Población objetivo	Servidoras y servidores públicos de nuevo ingreso a la SRH SAFE REACH
Tiempo	50 minutos
Recurso	Juguetes para todos y todas
materiales	<p>Copias del recurso</p> <ul style="list-style-type: none"> - Papelógrafos o pizarra - Marcadores - Goma - Material para decorar - Varias tijeras - Revistas para recortar (preferiblemente que sean de juguetes)
Nota	Es una actividad que le permitirá al personal de nuevo ingreso trabajar con su vida personal.

Vincular con la experiencia (20 minutos) / Recurso: Juguetes para todos y todas

Paso 1.

Previamente imprima copias del recurso

Juguetes para todos y todas.

Paso 2.

Forme grupos de máximo 4 personas de acuerdo con el número total de participantes y entregue el recurso, papelógrafos, revistas y material para decorar a cada grupo.

Paso 3.

Solicite a los grupos que observen detenidamente las imágenes del recurso y que seleccionen aquellos juguetes que se encuentren diseñados socialmente para niños y los que son para niñas.

Paso 4.

Indíqueles que recorten las imágenes y realicen un tipo collage con la información antes indicada (imágenes clasificadas socialmente para niños y para niñas) de forma creativa, por ejemplo: pueden hacer siluetas o dibujar algo que demuestra esta clasificación.

Paso 5.

Cuando todos los grupos hayan terminado sus poster, solicite que peguen sus trabajos en un lugar visible del salón y se ubiquen frente de sus trabajos. Solicite a cada grupo que vayan rotando hacia su derecha, observando los trabajos de los demás grupos y reflexionando sobre las diferencias y semejanzas que encuentra respecto a su trabajo, dando la idea de estar en un museo. El recorrido termina cuando se encuentren frente de su trabajo nuevamente

Reflexionar (25 minutos):

Paso 6.

Solicite a las personas participantes que tomen asiento y reflexionen a partir de las siguientes preguntas:

¿Cómo se sintieron realizando la actividad?

¿Fue fácil o difícil organizar las imágenes?

¿Qué diferencias encontraron entre sus trabajos y el de los demás?

¿Creen que los juegos de su infancia corresponden a aquellos juegos que socialmente se esperaba que jueguen por ser niños o ser niñas?

¿Recuerdas haber jugado algo que no correspondiera socialmente a tu sexo?

¿Qué reacciones tenías tu o tu entorno si tu o uno/a de tus amigos/as jugaba con juguetes que aparentemente no correspondían a su sexo?

¿Cuáles crees que son los mensajes que transmiten los juguetes diseñados para niñas y los que son para niños?

¿Qué efectos en la sociedad creen que se construyen a partir de la socialización de juguetes determinados solo para niñas y solo para niños?

Integrar conocimientos (15 minutos):

Paso 7.

Puntualice los siguientes puntos:

Los juegos además de brindar placer y diversión tienen un papel muy importante en la vida de los seres humanos, especialmente en la etapa de la infancia. A través del juego reconocemos los elementos y personas que componen nuestro entorno y aprendemos a ser y a sentirnos parte de dicho entorno. El juego es en cierta forma un recurso de aprendizaje para la sobrevivencia pues a través de él se desarrollan habilidades para resolver problemas de la vida diaria. También es un medio por el cual se practican rutinas, secuencias de comportamientos y apropiación de normas sociales.

Así, desde niños o niñas nos preparan con juegos y juguetes para ir adquiriendo las características adecuadas para cumplir con los roles que la sociedad espera que, según se nos considere mujer u hombre, debemos cumplir. Por ejemplo, una parte importante de

los juegos y los juguetes diseñados para niñas están es que están relacionados con características como ternura, delicadeza, emociones, amor, belleza (asociadas al color rosa) y con roles como el cuidado de la casa, la crianza, la chica a la espera de un príncipe azul. Por otro lado, la mayor parte de los juegos y de los juguetes diseñados para niños se representan en los significados del color azul: fuerza, destreza, velocidad y en roles que destacan sus capacidades profesionales en el espacio público y elementos como el dinero, vehículos (autos, aviones, barcos, etc.).

Paso 8.

Como último, te proponemos ir a una juguetería y observar cómo están dispuestos los espacios y qué tipo de juguetes se ofrecen a niños y cuáles a las niñas. Si el tiempo no te lo permite basta con ingresar al internet a través de cualquier buscador y poner la opción: juguetes para niñas; y luego: juguetes para niños