



mujeres

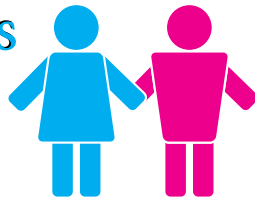
y

hombres

¿Qué tan diferentes somos?



mujeres y hombres



¿Qué tan diferentes somos?

---

Manual de **Sensibilización** en **Perspectiva de Género**

**Mujeres y Hombres: ¿Qué tan diferentes somos?**  
**Manual de Sensibilización en Perspectiva de Género**  
Instituto Jalisciense de las Mujeres

---

L.C.E. Carmen Lucía Pérez Camarena  
**PRESIDENTA**

LIC. Luz María Cárdenas Vázquez del Mercado  
**SECRETARIA EJECUTIVA**

PISC. Ma. Guadalupe Rodríguez Velásquez  
**COORDINADORA DE CAPACITACIÓN**

L.C.C. Alma Guadalupe Flores Vargas  
**COORDINADORA DE DIFUSIÓN**

MTRO. Marco Antonio Cervera Delgadillo  
**COORDINADOR JURÍDICO**

L.E. María del Socorro Pérez Aguilar  
**COORDINADORA DE PLANEACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

---

Coordinación del Proyecto  
María de los Ángeles González Ramírez

Compilación  
Margarita del Refugio Cardiel Ramos

Revisión Pedagógica y Corrección de Estilo  
Marta Leticia Villaseñor García

Diseño Editorial  
Rosa Margarita Cuevas Muñoz

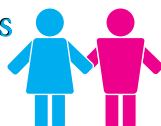
Instituto Jalisciense de las Mujeres  
Miguel Blanco N° 883, Col. Centro  
C.P.44100  
ISBN:968-5843-05-8

Tercera edición, Noviembre 2008.



## Manual de sensibilización en perspectiva de género

• INTRODUCCIÓN	5
• LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	7
• SEXO	8
• GÉNERO	10
• ROLES	14
• ESTEREOTIPOS	16
• IDENTIDAD	18
• IGUALDAD	19
• EQUIDAD	21
• EDUCACIÓN EN RESPETO A LA DIVERSIDAD	23
• BASES LEGALES DE LA MUJER EN EL TRABAJO Y ASPECTOS CORRELATIVOS	24
• REFLEXIONES FINALES	28
• DINÁMICA DE LAS SILUETAS	29
• DINÁMICAS PARA CONSOLIDAR LOS CONCEPTOS	32
• LO QUE IMPLICA SER MUJER O SER HOMBRE	37
• EL EJERCICIO DEL PODER ENTRE MUJERES Y HOMBRES	44
• PARA VIVIR CON EQUIDAD	49
• CONSIDERACIONES ANTES DE REALIZAR EL TALLER	57
• SUGERENCIAS PARA REALIZAR EL TALLER	60
• BIBLIOGRAFÍA	69





## PRESENTACIÓN

El Instituto Jalisciense de las Mujeres presenta el Manual de Sensibilización en Perspectiva de Género: Mujeres y Hombres ¿Qué tan diferentes somos?, como una herramienta conceptual y metodológica para comprender la perspectiva de género con una visión analítica que permite identificar, diagnosticar y evaluar la discriminación, la desigualdad y la exclusión que viven mujeres y hombres desde diversos ámbitos, analizando las características que definen a hombres y mujeres de forma específica.

Pretendemos con el presente documento proporcionar una guía teórico-práctica para la sensibilización y capacitación en perspectiva de género a diversos sectores de la población jalisciense.



## INTRODUCCIÓN

La promoción de la equidad y la igualdad de sexos, la consecución de la aplicación de los Derechos de la Mujer, la constante búsqueda para la eliminación de la violencia de todo tipo entre los géneros y la vivencia del significado de la existencia humana con todas las garantías que nacional e internacionalmente se generan, es la finalidad de todos los programas de población y desarrollo.

En este caso, los derechos humanos de la mujer, sea cual sea su edad, su condición social, raza o religión -entre otras variables- es parte inalienable, indivisible e integral de los derechos universales.

La participación de la mujer en condiciones de igualdad en los ámbitos: civil, económico, político, cultural, social, entre otros, y la erradicación de todas las formas existentes de discriminación por las diferencias de género, cubren uno de los objetivos prioritarios de los programas internacionales a favor de las comunidades mundiales.

La violación de los derechos humanos de las mujeres, filtra sus consecuencias mucho más allá de quien la sufre; la mujer, histórica y socialmente es formadora, representa un vínculo social de enorme importancia. La injusticia, la discriminación, las vejaciones sobre su persona, van más allá de su ser singular. Se traducen en desequilibrio, desconfianza, discriminación y violencia tal, que no sólo abarca exclusivamente al género femenino, sino que a pesar de todo, también al masculino.

La integración de elementos que permitan el libre desarrollo de la equidad de género, requiere de muchos enfoques; la inclusión de éstos a la problemática de los derechos humanos es el camino de entrada del abordaje de la equidad de género y la justicia social.

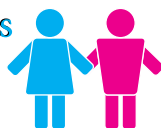
No es extraño que hoy en día comiencen a hacer su aparición a nivel internacional agrupaciones de hombres consolidando o colaborando en la lucha contra la discriminación de género; si bien la década pasada fue tiempo de reflexión sobre el tema, este momento actual, es tiempo de intervención, de construir un espacio social más equitativo para vivir.

Cuando una parte de la balanza se inclina, la contraparte se mueve también.

Para comprender la perspectiva de género, es conveniente partir de una definición, por lo que se entenderá a ésta como una visión sociológica y por lo tanto científica, analítica y política que permite identificar, diagnosticar y evaluar la discriminación, la desigualdad y la exclusión que sufren tanto mujeres como hombres en todos los ámbitos; estas situaciones por demás inhumanas se pretenden justificar basándose en las diferencias biológicas entre sexos, y su finalidad será sostener la inequidad de género presente en nuestras sociedades, incluso, muchas veces, de manera velada.

La visión que ofrece la categoría perspectiva de género propicia el análisis y la comprensión de las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, también comprende sus semejanzas, coincidencias y diferencias. Ayuda a evidenciar el contexto social, económico, po-

mujeres y hombres



¿Qué tan diferentes somos?



lítico y cultural en el que las personas se desenvuelven en condiciones jerarquizadas que generan malestares y sentimientos de insatisfacción.

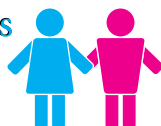
Esta perspectiva analiza las posibilidades de desarrollo de las mujeres y de los hombres, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos cotidianos e institucionales que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen. Posibilita examinar con mayor claridad la condición de las mujeres y cómo viven situaciones de desventajas personales y sociales respecto a los hombres. Incluso este enfoque ha permitido visibilizar a otros grupos humanos vulnerados.

Ésta guía permite que las organizadoras y los organizadores, puedan estructurar su propio taller dirigido a diversas clases de grupos: funcionarias y funcionarios de instituciones gubernamentales, docentes, investigadoras e investigadores, estudiantes, organizaciones de la sociedad civil (OSC) y personas interesadas en lograr una mayor equidad en las relaciones de género, que al final de cuenta son las relaciones humanas.

Para alcanzar sus propósitos esta guía teórico-práctica propone como estrategia de trabajo el taller, debido a que permite reflexionar los diversos temas de forma colectiva y democrática, así como también facilita el profundizar en los contenidos, sus aplicaciones y consecuencias. Asimismo, con la finalidad de obtener un óptimo nivel de sensibilización y generar la reflexión, contiene un apartado teórico conceptual sobre la perspectiva de género y otro apartado práctico con diversas técnicas que generan dinámicas recuperadas a su vez de diferentes manuales que podrán ser utilizadas para consolidar la temática; todas las actividades y contenidos teóricos, han sido probados y adaptados a la experiencia del Instituto Jalisciense de las Mujeres. El taller básico está propuesto para trabajarse en una sesión de cinco horas.

Se desprenden del taller básico, diferentes iniciativas de trabajo en talleres dirigidos a poblaciones con características especiales como es el caso de las funcionarias y funcionarios públicas(os), así como ejecutivas y ejecutivos, inserto en cuadernillo anexo y para trabajarse en 2 horas promedio cada una de ellas.

Un agradecimiento especial a Balbina Hernández Alarcón, por la reestructuración de la técnica de "Las Siluetas" para los talleres de género generando un ejercicio vivencial y personal.



## LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es necesario recordar que se han construido sobre el sexo toda una serie de valoraciones de género, y lo que corresponde delimitar en este apartado son los conceptos: perspectiva de género, sexo, género, roles, estereotipos, identidad, igualdad y equidad, con el objeto de clarificarlos lo más posible.

La categoría denominada como perspectiva de género surge en la segunda mitad del Siglo XX en el ámbito de las ciencias sociales. Responde a la necesidad de abordar de manera histórica y dialéctica, multidisciplinaria e integral, las relaciones entre mujeres y hombres con sus implicaciones económicas, políticas, psicológicas y culturales en la vida social de los géneros. Desde esta perspectiva el análisis está centrado en las características y en los mecanismos jerarquizados de las relaciones de género, y de manera explícita, critica la condición de las mujeres y su posición de desventaja, debida a la organización social estructurada en la desigualdad, basada en la diferencia sexual y los mecanismos de poder ancestralmente establecidos por los hombres.

Pensar desde la perspectiva de género es rebasar la ancestral concepción del mundo, fundamentada en la idea de la naturaleza y la biología como argumento indiscutible para explicar la vida de los seres humanos, su desarrollo y sus relaciones. Colocar en las relaciones de producción y de reproducción social la construcción del género, es la tarea de esta perspectiva. Visualizar a cada mujer y cada hombre en su dimensión biológica, histórica, social y cultural, y encontrar explicaciones y líneas de acción para desestructurar, reestructurar y así transformar las desigualdades; permite entender que la vida, sus condiciones y situaciones son transformables hacia el bienestar si se construyen desde la equidad y para la igualdad.

La perspectiva de género desarrolla una visión explicativa y alternativa de las relaciones de género, proyecta su potencial en los ámbitos académicos, en los movimientos feministas, en las organizaciones ciudadanas, en los organismos públicos e internacionales, también en las agendas de las conferencias internacionales y poco a poco, en cada estado o municipio en donde se ha venido trabajando de forma permanente.

De acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, nueva Ley publicada el 1º de febrero de 2007, textualmente define la perspectiva de género como:

“una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones”.

mujeres y hombres



¿Qué tan diferentes somos?

## SEXO

Se refiere a las características anatómicas y fisiológicas que identifican a una persona como mujer o como hombre, estas pueden ser clasificadas en los siguientes niveles: genético, cromosómico, hormonal, afectivo y genital. A partir de estas diferencias, se pueden distinguir fundamentalmente dos tipos: hembras y machos, aunque también existen situaciones en que la definición del sexo no se estableció dicotómicamente y generó una tercera determinación: hermafroditismo.

Éstas características son las siguientes:

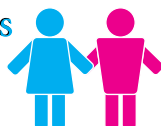
- El tipo de órganos genitales: pene y testículos en los hombres y vulva, vagina, útero y senos en las mujeres.
- El tipo de hormonas predominantes que circulan en el cuerpo, testosterona en los hombres y estrógenos y progesterona en las mujeres.
- La capacidad de producir espermatozoides u óvulos, siendo éstas las células sexuales responsables de la fecundación y,
- La capacidad de dar a luz y de producir leche posterior al parto, siendo éstas características exclusivas de la mujer.

Las características biológicas, han provocado debate cuando se plantean ciertas predisposiciones hablando de la perspectiva de género.

Es inapelable la realidad de que ciertas características tengan influencia marcada en el comportamiento de las personas debido a la influencia hormonal; sin embargo, habrá que reflexionar, que el hecho de que generar ciertas predisposiciones, no es determinante de la elaboración y mantenimiento de la conducta, especialmente si hablamos de seres humanos.

Si bien, en la naturaleza, en diferentes seres las influencias hormonales marcan diferencias irreconciliables, en el caso de las personas únicamente predisponen o inclinan hacia ciertas situaciones.

En las personas, la culturización, la construcción del pensamiento abstracto es lo que determina el comportamiento, de tal forma que si tomamos como ejemplo a la testosterona en los hombres, ésta puede influir a ciertas conductas que pudieran parecer agresivas cuya manifestación no necesariamente se traduce en violencia sino en otras manifestaciones positivas tales como la iniciativa y la competitividad, que visto de otra forma, pudieran (y en muchos de los casos se han convertido) convertirse en ventaja.



## DIFERENCIAS ENTRE SEXOS

### Mujeres

#### Tipo de órganos genitales:

- Vulva
- Vagina
- Útero
- Mamas desarrolladas (senos)

#### Hormonas circulantes

- Estrógenos
- Progesterona

#### Otras características

- Capacidad de embarazo y parto
- Capacidad de amamantar a un bebé con leche producida por sus mamas
- Su anatomía la predispone a sufrir más enfermedades de transmisión sexual (ETS)
- Aunque tiene vello corporal, éste es fino y escaso

### Hombres

#### Tipo de órganos genitales:

- Pene
- Testículos
- Próstata
- Mamas no desarrolladas

#### Hormonas circulantes

- Testosterona
- Cambia notablemente la voz durante la adolescencia por engrosamiento de las cuerdas vocales
- Sale barba y bigote significativamente más abundante que en la mujer.

#### Otras características

- Sus hormonas biológicamente los hacen proclives a conductas competitivas (ver último párrafo del capítulo)



## GÉNERO

Desde el año 1955, un investigador llamado John Money propuso el término “papel de género” orientado a describir las conductas de las mujeres de los hombres. A partir de entonces, el término se ha generalizado y ha constituido toda una categoría en el estudio del comportamiento humano.

Se refiere a las ideas y creencias compartidas culturalmente con respecto a mujeres y a hombres, como construcciones históricas y sociales y que son modificadas a través del tiempo en sentido arbitrario sin que exista una relación con el sexo. Son las características, habilidades y valoraciones típicamente consideradas femeninas y masculinas; es decir, cómo deben comportarse las mujeres y los hombres en determinadas situaciones, a esta construcción se le ha llamado Sistema de Género.

Estas ideas y expectativas se aprenden en las familias, con los grupos de amistades, también de las personas a quienes otorgamos autoridad moral, de las instituciones religiosas y culturales, en las escuelas, en los trabajos, de las y los líderes de opinión, de la publicidad y de los medios de comunicación; influyen y se reflejan en diferentes roles, posiciones sociales, poder económico y político que tienen o no tienen las mujeres y los hombres en la sociedad.

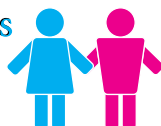
El género es la construcción de la autoimagen internalizada que da como consecuencia el concepto total de “lo masculino y lo femenino”

La estructuración del género se convierte en un hecho social de gran fuerza que incluso se piensa como natural; por ejemplo, al pensar que todas las mujeres serán madres, o que todos los hombres son violentos. Lo mismo pasa con ciertas capacidades o habilidades supuestamente biológicas, que son construidas y modificadas social y culturalmente, por ejemplo, que todas las mujeres saben cocinar, o que todos los hombres son racionales y saben arreglar todo, o que las mujeres no aprenden a manejar bien.

Esto significa que las únicas diferencias que existen entre hombres y mujeres son las físicas entendiéndolas como las características morfológicas genitales; sin embargo, también existen otras diferencias imaginables, estas son las sociales: el comportamiento, las habilidades, las actitudes, la manera de pensar y de sentir. Cada sociedad y cada cultura otorga una valoración y un significado distinto a esas diferencias de sexo y ha elaborado ideas, concepciones y comportamientos acerca del SER Hombre y del SER Mujer y cada generación cumple con su papel de transmitir esa enseñanza a sus hijas e hijos, nietas y nietos, formando así la identidad de género.

El género es una construcción que se debe contextualizar. No tiene el mismo significado cuando se habla de un determinado momento histórico o una situación geográfica que varíe el contexto sociocultural. Dependiendo de la cultura, la normatividad para la equidad de género variará, aunque la tendencia sea a la globalización.

mujeres y hombres



¿Qué tan diferentes somos?



A partir de las diferencias primero sexuales y después de género, dependiendo del desarrollo de las diferentes culturas, se han originado discriminaciones, en especial en contra de las mujeres, limitándoles a lo largo de la historia las oportunidades para su desarrollo personal y desmejorando su calidad de vida en relación con la de los hombres; por ejemplo, a las mujeres se les ha remitido al espacio privado o doméstico, mientras que a los hombres se les ha ubicado tradicionalmente en el espacio público o político.

Cabe mencionar que, estas diferencias, como ya se ha mencionado, no todas las culturas y épocas han sido generadoras de discriminación; sin embargo, especialmente en la nuestra, se ha ido heredando un trato discriminatorio ligado al género, especialmente en lo que nuestra herencia cultural se refiere. Felizmente las mujeres han ido rompiendo estas estructuras generando una nueva dinámica social.

Características de género:

- Conjunto de valores, normas y tradiciones que determinan socialmente las actividades, conductas y formas de relacionarse en lo cotidiano.
- Están relacionadas con lo que cada sociedad considera como correcto y aceptable para el comportamiento de mujeres y de hombres.
- Pueden cambiar o permanecer sin modificaciones, dependiendo de la época, del lugar, de la cultura y de la sociedad.
- No están relacionadas con la apariencia física de las personas (sexo), sino con su comportamiento, sus actitudes y sus habilidades.
- El género es el resultado de una construcción y una enseñanza social que se aprende a través de las principales instituciones de la sociedad (familia, iglesia, escuela, grupos y agrupaciones, diversas instituciones, entre otras) y que se vuelve propio de las personas al aceptar esas características. El análisis de género demuestra que estos atributos y deberes simbólicos asignados a su sexo no son naturales, no se nace con ellos, por lo tanto se aprenden.
- La construcción de "género", con los elementos antes citados, va consolidando una situación generalizada de marginación y discriminación que conduce a la inequidad, limitando la participación de la mujer en la sociedad.
- Género es también un sistema normativo, con reglamentos y sanciones a través de los cuales los comportamientos femenino y masculino son constantemente monitoreados y evaluados.
- El género se puede concretar en la manera como cada sociedad simboliza las diferencias sexuales.

mujeres y hombres



¿Qué tan diferentes somos?

## DIFERENCIAS ENTRE SEXO Y GÉNERO

### SEXO

#### Biológico

Pene, vagina, ovarios, testículos, útero

La mujer puede embarazarse, parir y amamantar

#### Universal

Los factores relacionados con el sexo son universales, en cualquier país los hombres tienen pene y las mujeres tienen vagina.

#### Se nace con él

#### No cambia

El cambio anatómico no se da de manera natural, sin embargo, es ahora posible mediante intervención quirúrgica, complementado por la administración artificial de hormonas.

El sexo genético no varía

### GÉNERO

#### Roles

Responsabilidades y comportamientos socialmente construidos

El hombre y la mujer asumen conductas de cuidado y protección a los hijos.

#### Cultural

Los elementos relacionados con el género varían dentro de las culturas y entre ellas; los roles de las mujeres y los de hombres en Kenia pueden ser diferentes de los de las mujeres y de los hombres en la India.

**Comportamiento aprendido:** monitoreado y evaluado y por lo tanto premiado, sancionado o censurado.

#### Cambia con el curso del tiempo

En el pasado, pocas mujeres se hacían abogadas o médicas, hoy es muy común encontrar mujeres en estas profesiones que parecían exclusivas para los hombres..

Al ser una construcción social, es cambiante dependiendo del momento en que se vive y del aprendizaje que se indica

Varía dentro de las culturas y entre ellas



El concepto sexo hace referencia a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres; por su parte, el concepto género remite a las relaciones entre mujeres y hombres construidas como feminidad y masculinidad y que se entienden sociocultural y afectivamente; plantear así estos términos lleva a reconocer que si género es una construcción social, puede ser modificada cuando ésta es inhumana y atenta contra la dignidad de las personas.





## ROLES

La manera en que se estructuran las pautas de género es en los roles. Desde antaño, en todas las sociedades se ha mostrado la inquietud de que mujeres y hombres tengan diferentes comportamientos, por ello resulta importante y necesario conocer cuáles son los roles asumidos por cada persona. Por rol se entienden las prescripciones, normas y expectativas de comportamiento de lo femenino y de lo masculino: lo que realizo y cómo describo y hasta defino mi ser persona. Desde pequeños se induce a las criaturas a ajustarse a situaciones socialmente estructuradas, que les dictan desde la forma de vestir, hasta la aplicación social del comportamiento sexual y afectivo. También existen diferencias de rol respecto a etnia y a edad, otras referidas a la división sexual del trabajo y a las formas de expresar sentimientos o construir relaciones.

Los roles de género se enseñan desde pequeñas(os), desde el momento en que la o el bebé nace, se decora la habitación y se le viste de colores identificados con su género. Así, no únicamente se le enseñan los roles a través de los colores a quien acaba de nacer sino a todos los que le rodean, luego, pasado el tiempo, sus juguetes le encaminan a lo que será su desempeño a futuro de acuerdo a las expectativas de la madre y el padre.

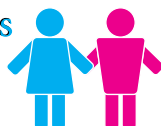
### Mujeres

- Se le viste de rosa
- Se le relaciona con flores, moños y encajes en su entorno
- Se le proporcionan juguetes como: muñecas, trastecitos, cocinitas, pelotas de volley-bol.

### Hombres

- Se le viste de azul
- Se le relaciona con carritos, aviones o imágenes deportivas
- Se le proporcionan juguetes como carritos, aviones, barcos, pistolas, pelotas de fútbol

Los acuerdos de las relaciones entre hombres y mujeres, cuyo origen es la familia, reflejan los roles en la división sexual del trabajo.



Mujeres

- Tienen hijas e hijos
- Crían a sus bebés
- Asumen la toma de decisiones sin cuestionar
- Se quedan en casa, al cuidado del hogar
- Cuando trabajan fuera del hogar, se inclinan a trabajos que implican cuidado

Hombres

- Protegen a la mujer, e hijas e hijos
- Son proveedores de la familia
- Toman decisiones desde un puesto de autoridad
- Salen de casa en busca de trabajo remunerado
- Sus trabajos implican fuerza y competitividad

Las actividades sociales que desempeñan las mujeres y los hombres reflejan roles en las actividades y ámbitos de realización.

Mujeres

- Ama de casa
- Maestra
- Enfermera
- Secretaria
- Cocinera

Hombres

- Político
- Obrero
- Científico
- Gerente
- Administrador

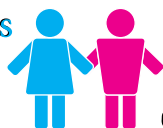
Las implicaciones de los roles de género se refieren también a una serie de comportamientos y sentimientos que se han socializado de tal forma que se valoran de acuerdo al género.

Mujeres

- Pasivas y débiles
- Sentimentales
- Maternales

Hombres

- Impulsivos y fuertes
- Racionales
- Agresivos



## ESTEREOTIPOS

De las expectativas de comportamiento generadas en los roles, las personas con esta información generan estereotipos de género; estos se refieren a las creencias y atribuciones sobre cómo debe ser y cómo debe comportarse cada género. Con frecuencia son simplificaciones excesivas que reflejan prejuicios, clichés e ideas preconcebidas.

Los estereotipos generan dicotomía por tratar a los sexos como diametralmente opuestos y no con características parecidas. El estereotipo de género logra convertirse en un hecho social tan fuerte que llega a creerse que es algo natural. Sin embargo, las mujeres y los hombres son dos grupos que tienen muchas semejanzas y algunas diferencias.

Estereotipos derivados de las relaciones primarias entre hombres y mujeres por la división sexual del trabajo en el ámbito familiar.

### Mujeres

Si es esposa y madre, entre otras cosas, se espera de ella que:

- Se dedique sólo al hogar.
- Mantenga la casa aseada.
- No asista a lugares donde van mujeres solteras.
- Sea tierna y amorosa con su familia.
- Que se ajuste al presupuesto de su esposo.
- Que sea fiel.

### Hombres

Si es esposo y padre entre otras cosas, se espera de él que:

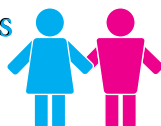
- Tenga trabajo remunerado.
- Destine todo su sueldo a los gastos familiares.
- Sea responsable.
- Proteja a su familia.
- Que genere un patrimonio estable.
- Que si es infiel, por lo menos sea discreto.

Ejemplos de estereotipos contruidos socialmente:

- Las mujeres sirven para parir hijas/os, coser, planchar y cocinar.
- Los hombres sirven para salir a trabajar para mantener el hogar.
- Las mujeres en los anuncios publicitarios tienen que ser jóvenes, delgadas, provocativas, sensuales, de piernas largas, con tacones, con faldas cortas, con escotes y busto grande, maquilladas, etc.
- Los hombres en los anuncios publicitarios son presentados como exitosos, fuertes, agresivos, musculosos, etc.

Listado de algunos de los estereotipos más comunes para el género femenino y para el masculino.

mujeres y hombres



¿Qué tan diferentes somos?



### LAS MUJERES SON

- Amas de casa
- Dependientes
- Débiles
- Poco importantes
- Sentimentales
- Frágiles
- Volubles
- Tímidas
- Hogareñas
- Pasivas
- Mediocres
- Subjetivas
- Secretarias
- Sobreprotectoras
- Pacientes
- Cuidadoras
- Cooperativas
- Amorosas
- Tiernas
- Abnegadas
- **Asexuales**

### LOS ESTEREOTIPOS CONSIDERAN QUE:

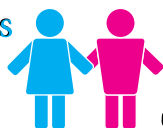
### LOS HOMBRES SON

- Proveedores
- Independientes
- Fuertes
- Muy importantes
- Racionales
- Protectores
- Consecuentes
- Extrovertidos
- Aventureros
- Activos
- Ambiciosos
- Objetivos
- Jefes
- Autoridad
- Rígidos
- Impetuosos
- Guardianes
- Competitivos
- Intransigentes
- Incomprensivos
- **Muy sexuales**

Si bien socialmente se ha reconocido un espacio de importancia a la mujer, este tradicionalmente ha sido ligado exclusivamente al cuidado de otras personas y al hogar. Aquí radica la importancia fundamental de la atribución de nuevos significados. Mujeres y hombres pueden compartir espacios y atribuciones, sus diferencias biológicas y capacidades hacia diferentes especialidades, no les menigua la posibilidad de desempeñar actividades compartidas.

Los estereotipos y diferencias genéricas han colocado a mujeres y hombres en posiciones opuestas. La importancia de la educación en equidad que realiza este trabajo, radica en la transversalización de género.

mujeres y hombres



¿Qué tan diferentes somos?

## IDENTIDAD

Identidad es lo que define quiénes somos y comienza antes de nacer, desde el momento que la familia imagina lo que seremos, se nos define desde el sexo; es decir, si somos mujeres u hombres. Lo primero que hicieron fue ver nuestros genitales, desde ese momento buena parte de nuestro sentido de vida quedó establecido en roles, expectativas y estereotipos. Si somos mujeres, empiezan a regalarnos muñecas y trastecitos; poco a poco empezamos a barrer o a servir comida, con esto se inicia nuestro paso de niñas a esposas y madres, adultas con responsabilidades. Si somos hombres, nos regalan un carro y una pistola; poco a poco acompañamos a papá al trabajo o empezamos a ganarnos la vida, se inicia así nuestro paso de niños a esposos, padres, adultos con responsabilidades.

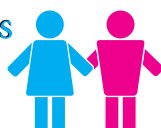
Todo lo que vivimos después de que vieron nuestros genitales es género, es la construcción de nuestra identidad que se fue formando por la cultura y la sociedad. Otras características que forman parte de nuestra identidad son la etnia, el color de la piel, el estado civil, la edad, la religión, ser o no madres o padres, la nacionalidad. Algunas de estas características que conforman nuestra identidad cambian con el tiempo: el estado civil, la religión, la edad.

La identidad es determinante del rol de género, porque le da a la persona una concepción particular de sí mismo y en base a ésta le dará forma a la manera como se conducirá ante los demás.

Una construcción sana de identidad permite a las personas no apegarse a las elaboraciones sociales rígidas que dictan específicamente el comportamiento a seguir, por ejemplo: "los hombres no se quejan", "los hombres no sienten miedo", sino al contrario, la flexibilidad del desempeño del estereotipo o del rol, le permite al individuo adecuarse a situaciones de equilibrio con su construcción social y su sentimiento o emoción particular, además de que le humanizan.

Cuando el sujeto incorpora las consignas que se han construido a partir de su sexo y género, construye los elementos y los identifica dentro de sus núcleos sociales, entonces perpetúa sus valores y creencias que le permiten socializarse en género.

Considerando que la identidad es la forma como la persona se representa ante sí misma y ante los demás y si la identidad de género está compuesta fundamentalmente por conceptos culturales, políticos, sociales y psicológicos entre otros, la identidad, por tanto, es la construcción de su entorno. La representación que los "otros" tengan del género, es lo que construye la identidad social, ya sea en la aprobación de la persona o en su rechazo. De ahí se desprenden los miedos, las decepciones y la inequidad y con ello, la enorme necesidad de un cambio social.



## IGUALDAD

La igualdad es la semejanza de estatus social, derechos, responsabilidades y oportunidades, de las mujeres y de los hombres respecto de la ley, y en su interacción en la sociedad.

La igualdad entre mujeres y hombres está establecida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 4º. Pero, ¿en realidad mujeres y hombres son tratados en condiciones de igualdad? Por **sí** misma, la igualdad jurídica no genera igualdad social. Dar trato igualitario a personas socialmente desiguales genera mayor desigualdad; por ejemplo, mujeres mayores de cuarenta años que durante largos años se han desempeñado como amas de casa y que quieren ingresar al mundo del trabajo sin carrera y sin experiencia laboral, no ingresan al mercado laboral con las mismas condiciones que otras mujeres o que otros hombres. Otro ejemplo, las mujeres no tienen el mismo salario que los hombres por un trabajo igual, esto por la creencia de que ellas no mantienen a la familia, mientras que ellos sí. Ocurre lo mismo con respecto a desempeñar puestos de mando o directivos, los puestos se los dan con mayor frecuencia a los hombres, porque de las mujeres se piensa que son débiles para tomar decisiones o que su autoridad no será respetada.

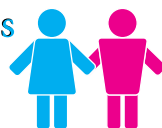
Aún cuando las leyes dictan normas de igualdad entre mujeres y hombres, las sociedades estratificadas en estereotipos de género provocan la desigualdad. Por lo que hay que modificar la vida familiar y establecer condiciones de ventaja para las mujeres a fin de avanzar en una política de igualdad de oportunidades, donde mujeres y hombres puedan realizarse física, intelectual y emocionalmente, cuando puedan alcanzar las metas que establezcan para sus vidas. Esto presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneración, oportunidades sin riesgos en el trabajo; desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión o etnia.

A continuación se señalan dos fragmentos de párrafos del artículo 4to Constitucional, como muestra fundamental del trabajo cotidiano a lograr en cuestiones de equidad.

**"ARTÍCULO 40.- DEROGADO (MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 14 DE AGOSTO DEL 2001) EL VARÓN Y LA MUJER SON IGUALES ANTE LA LEY. ESTA PROTEGERÁ LA ORGANIZACIÓN Y EL DESARROLLO DE LA FAMILIA. (REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 31 DE DICIEMBRE DE 1974)..."**

**"...LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS TIENEN DERECHO A LA SATISFACCIÓN DE SUS NECESIDADES DE ALIMENTACIÓN, SALUD, EDUCACIÓN Y SANO ESPARCIMIENTO PARA SU DESARROLLO INTEGRAL. (REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 07 DE ABRIL DEL 2000)... (Fragmento)..."**

La igualdad y su contraparte: la desigualdad, surge en forma multidimensional desde su construcción, donde existen tres elementos en relación: los aspectos individuales, los relacionales y los estructurales, entendiendo como individuales a las capacidades y recursos entre los agentes, las



relacionales, como todas aquellas formas de interacción y sus características en la forma de intercambiar sus posibilidades y atribuciones, generalmente establecidas mediante las estructuras jerárquicas contenidas en los factores estructurales con un claro fondo del manejo del poder.

### ELEMENTOS QUE EXISTEN EN LA IGUALDAD-DESIGUALDAD

Factores individuales	Factores relacionales	Factores estructurales
Género	Inferioridad/ superioridad	Jerarquías sociales
Características étnicas	Inclusión/exclusión	Jerarquías laborales
Estatus social	Desigualdad categorial	Estatus social

Visto desde la perspectiva de género, la lucha por la igualdad ha pasado primero por muchísimos obstáculos socialmente contruidos. El material que construye estos obstáculos es el poder.

Entendiendo al poder como la necesidad de posicionarse por encima de otras y otros, es la más pura representación de la dominación y sometimiento, generando como consecuencia la pérdida de espacios de libertad, sumisión o rebeldía, desacuerdo o frustración, proposición o imposición.

Para que una persona ejerza poder sobre otra, requiere tener recursos, ya sean materiales o emocionales, pero que sean susceptibles a través de su posesión y que sirvan al sometimiento de la contraparte.

Históricamente las relaciones de poder entre géneros siempre han estado presentes, se filtran e invaden los espacios cotidianos convirtiéndolos en "campos de batalla" generando tensión, injusticia y abuso.

La lucha por la equidad de género es (paradójicamente) la búsqueda de una tregua que permita mejores espacios de desarrollo, ambientes más saludables en lo físico y en lo mental para las generaciones venideras.



## EQUIDAD

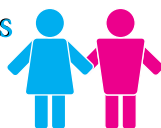
La palabra Equidad proviene del latín *aequitas* que significa “igual”. Sin embargo la aplicación de la palabra misma, es mucho mayor. La equidad nos habla de un principio de igualdad social, basado en normas y valores universales de justicia y equilibrio aplicado a las personas en derecho y plenitud.

La equidad difiere de la igualdad en la amplitud del concepto. La equidad se refiere a un principio de justicia y equilibrio social, mientras que igualdad habla de situaciones idénticas, indistintamente del contexto o lógica de aplicación. La equidad de género busca la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para que participen en todos los ámbitos de la vida en igualdad de condiciones, con el fin de que redistribuyan no sólo los ingresos sino también el poder. Es eliminar con acciones afirmativas y con políticas públicas las barreras para igualar las oportunidades en: salud, educación, no violencia, trabajo y fomento productivo, derechos humanos, familias, participación política y toma de decisiones, medio ambiente, institutos para las mujeres, medios de comunicación; de tal manera que todas las personas, sin importar género, etnia, sexo, condición social o edad, puedan disfrutar en condiciones de igualdad y equidad de estas oportunidades y beneficios.

Las acciones afirmativas son medidas destinadas a corregir las diferencias de trato social entre mujeres y hombres y pretenden que ninguna de las partes —mujeres u hombres— sea favorecida de manera injusta en perjuicio de otra; con estas acciones se avanza hacia una cultura de la equidad.

Un ejemplo de acción afirmativa para avanzar hacia la equidad de género: las empresas o instituciones no cuentan con criterios diferenciados de evaluación de productividad para mujeres y hombres, de acuerdo a su situación específica de vida. Por ejemplo, las mujeres maestras embarazadas son sujetas a los mismos criterios de evaluación en el escalafón que los hombres, pero ellas por sus periodos reproductivos habrá ocasiones en que no podrán participar, lo que las coloca en desigualdad ante los hombres: colegas, compañeros, esposos, hermanos, padres.

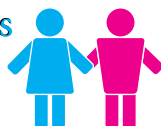
Se deben eliminar las barreras que hacen más difícil a algunas personas obtener y beneficiarse de las oportunidades económicas y políticas. También se debe acceder a la educación y a los servicios básicos para que todas las personas, mujeres y hombres de todas las edades, condiciones y posiciones sociales, puedan disfrutar y beneficiarse con esas oportunidades. Esto implica que todas y todos participen en los procesos de desarrollo y en la aplicación del enfoque de género en todas las actividades.





Cuando se habla de equidad de género se está hablando de:

- Democratizar los roles entre mujeres y hombres. Que ninguna persona se vea obligada o limitada a hacer cosas o a asumir determinadas conductas en razón de ser mujer o de ser hombre.
- Permitir y brindar oportunidades para que cada persona desempeñe diferentes tareas sin importar su sexo.
- Que las mujeres y los hombres tengan las mismas posibilidades de acceder a todos los recursos del desarrollo.
- Que en todos los espacios, públicos y privados tales como escuelas, centros recreativos, de culto, etc. En todos los casos, el acceso y oportunidad sea mixta.
- Que las mujeres y los hombres participen tanto en el ámbito privado como en el público; es decir, que la participación y la toma de decisiones se den no sólo al interior del hogar, sino también en sus comunidades y a nivel político y social en general.
- Que las oportunidades laborales sean logradas en base a las capacidades personales, no al género.
- Que se establezcan relaciones de respeto e igualdad entre las mujeres y los hombres.
- Que todas las personas sean valoradas en su dignidad de igual manera, sin importar su sexo, etnia, clase social, edad.



## EDUCACIÓN EN RESPETO A LA DIVERSIDAD

Las reglas y normas sociales son las que pautan y proporcionan a las personas sus atribuciones o estereotipos de género en relación a la identidad y rol. Esta construcción se establece a partir de las diferencias biológicas de sexo.

La diversidad sexual corresponde a la elección libre o determinada de una variación en la construcción social de género y su representación en la elección de una pareja.

La sociedad espera en la elaboración de la identidad y rol de género, los estereotipos de sí mismo, de tal manera que aspira a que el hombre se comporte como todos los hombres lo hacen, y las mujeres, como todas las mujeres lo hacen, tan sólo porque el sexo biológicamente obtenido sea el femenino o el masculino.

Sin embargo, en la construcción social del género, se pueden dar estereotipos que impliquen una serie de variantes, tanto en el proceso cultural como en el conductual y hasta psicológico que impriman nuevas creencias, comportamientos y atribuciones en el desempeño de los papeles sociales.

Cuando la población mayoritaria socialmente rige los estereotipos y la construcción social, la aparición de comportamientos diferentes se asume como transgresión. Con estas diferencias, no ha sido extraño que surja la violencia hacia los grupos diferentes, ante la limitación social de la aceptación a la diversidad.

El apego a los estereotipos de género se ven expresados en las relaciones interpersonales en forma de violencia y discriminación, ya sea por la presencia de homofobia, lesbofobia o transfobia o por la anulación completa de la existencia de la persona, convirtiendo en invisible una manifestación de la persona a través del mecanismo de la negación.

La implementación de los diferentes abordajes en los estudios sociales conlleva la significación del ser y el acompañamiento en la búsqueda del mismo, de la mano con su bienestar y construcción de espacios que le permitan mejorar su calidad de vida.

En México, la legislación contempla diferentes garantías que evitan la discriminación. De la misma manera, se promueve la igualdad de oportunidades y trato igualitario sin importar el sexo o preferencia sexual, la condición social, económica o cultural de las personas, entre otras. El Estado mexicano reconoce la diversidad cultural. Este manual es la clara ingerencia de las organizaciones en búsqueda de la equidad para todos los grupos que conforman el entramado social.



## BASES LEGALES DE LA MUJER EN EL TRABAJO Y ASPECTOS CORRELATIVOS.

“Las mujeres contribuyen decisivamente a la economía y luchan para combatir la pobreza, ya sea con el trabajo remunerado o con las labores no remuneradas que realizan en el hogar, la comunidad o el lugar de trabajo. Cada vez es mayor el número de mujeres que adquieren independencia económica gracias a sus empleos remunerados.”

Declaración de Beijing  
IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995)

Cuando se habla de los derechos de las mujeres trabajadoras, se está haciendo referencia a las normas jurídicas enfocadas a la protección de la salud, educación, dignidad y desarrollo incluyendo la protección de la maternidad tanto hacia la madre, como hacia la hija o el hijo.

Los derechos de las mujeres trabajadoras, derivan del derecho de igualdad, considerada la primera garantía de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, complementada por las leyes reglamentarias a la misma.

La entidad normativa en México, es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, compendio de leyes que consta de 416 artículos, con 9 transitorios.

Haciendo referencia a esta estructura normativa, al artículo 1ero. de la Constitución Política, referente a las garantías individuales menciona que:

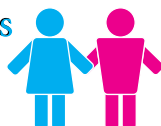
“EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS TODO INDIVIDUO GOZARÁ DE LAS GARANTÍAS QUE OTORGA ESTA CONSTITUCIÓN, LAS CUALES NO PODRÁN RESTRINGIRSE NI SUSPENDERSE, SINO EN LOS CASOS Y CON LAS CONDICIONES QUE ELLA MISMA ESTABLECE.

ESTÁ PROHIBIDA LA ESCLAVITUD EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LOS ESCLAVOS DEL EXTRANJERO QUE ENTREN AL TERRITORIO NACIONAL ALCANZARÁN, POR ESTE SÓLO HECHO, SU LIBERTAD Y LA PROTECCIÓN DE LAS LEYES. (ADICIONADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 14 DE AGOSTO DEL 2001).

QUEDA PROHIBIDA TODA DISCRIMINACIÓN MOTIVADA POR ORIGEN ÉTNICO O NACIONAL, EL GÉNERO, LA EDAD, LAS DISCAPACIDADES, LA CONDICIÓN SOCIAL, LAS CONDICIONES DE SALUD, LA RELIGIÓN, LAS OPINIONES, LAS PREFERENCIAS, EL ESTADO CIVIL O CUALQUIER OTRA QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD HUMANA Y TENGA POR OBJETO ANULAR O MENOSCARAR LOS DERECHOS Y LIBERTADES DE LAS PERSONAS. (REFORMADO MEDIANTE DECRETO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 04 DE DICIEMBRE DEL 2006)”.

En el territorio mexicano, el goce de sus derechos. Las garantías individuales protegen para que las y los ciudadanas(os) disfruten de los derechos humanos. El trabajo, es un derecho inalienable para cada persona. Las garantías individuales podrían llegar a restringirse o suspenderse en casos

mujeres y hombres



¿Qué tan diferentes somos?



extraordinarios sólo en las condiciones contempladas por la misma Constitución y a través de la intervención de una autoridad responsable, que ejecute un mandato de ley.

El artículo 4to. Menciona elementos indispensables para la reflexión de las garantías y la libertad en la toma de decisiones trascendentales en las mujeres y los hombres y la importancia que ambos tienen en la construcción de la familia.

“ARTÍCULO 4o.- DEROGADO (MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 14 DE AGOSTO DEL 2001).

EL VARÓN Y LA MUJER SON IGUALES ANTE LA LEY. ESTA PROTEGERÁ LA ORGANIZACIÓN Y EL DESARROLLO DE LA FAMILIA. (REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 31 DE DICIEMBRE DE 1974)...”

También este mismo artículo 4to. Constitucional, menciona el derecho a decidir sobre el número de hijas o hijos, como parte de la libertad de mujeres y hombres.

“...TODA PERSONA TIENE DERECHO A DECIDIR DE MANERA LIBRE, RESPONSABLE E INFORMADA SOBRE EL NÚMERO Y EL ESPACIAMIENTO DE SUS HIJOS. (REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 31 DE DICIEMBRE DE 1974)...”

El artículo 5to. dentro de los apartados legales, se refiere a la libertad en el ejercicio profesional y/o laboral, como recurso Constitucional, así lo señala el párrafo siguiente cuyo logro en cuestión de equidad fue evidenciado al lograr tras una reforma parlamentaria la adecuación del término “persona” que anterior a la reforma indicaba por el de “hombre”.

ARTÍCULO 5o.- A NINGUNA PERSONA PODRÁ IMPEDIRSE QUE SE DEDIQUE A LA PROFESIÓN, INDUSTRIA, COMERCIO O TRABAJO QUE LE ACOMODE, SIENDO LÍCITOS. EL EJERCICIO DE ESTA LIBERTAD SOLO PODRÁ VEDARSE POR DETERMINACIÓN JUDICIAL, CUANDO SE ATAQUEN LOS DERECHOS DE TERCEROS, O POR RESOLUCIÓN GUBERNATIVA, DICTADA EN LOS TÉRMINOS QUE MARQUE LA LEY, CUANDO SE OFENDAN LOS DERECHOS DE LA SOCIEDAD. NADIE PUEDE SER PRIVADO DEL PRODUCTO DE SU TRABAJO, SINO POR RESOLUCIÓN JUDICIAL. (REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 31 DE DICIEMBRE DE 1974)

Aún y cuando el artículo 1ero. de la Constitución desde su origen determina la igualdad entre las y los mexicanas(os), es hasta el 17 de Octubre del año 1953, en el artículo 34, que le da la ciudadanía a las mujeres, y con esto, derecho al voto y dice textualmente:

ARTÍCULO 34. SON CIUDADANOS DE LA REPUBLICA LOS VARONES Y LAS MUJERES QUE, TENIENDO LA CALIDAD DE MEXICANOS, REÚNAN, ADEMÁS, LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

I. HABER CUMPLIDO 18 AÑOS, Y

II. TENER UN MODO HONESTO DE VIVIR.

Posiblemente el artículo con mayor escenario en los ámbitos laborales, referentes al trabajo femenino, es el 123, mismo que aborda las condiciones especiales por las diferencias biológicas existentes,

mujeres y hombres



¿Qué tan diferentes somos?

así como la exigencia en igualdad de oportunidades entre los géneros.

Los derechos laborales abordados son los siguientes:

- La no realización de trabajos peligrosos durante el embarazo.
- Descanso contemplado por un periodo previo y uno posterior al parto.
- Descansos extraordinarios programados en periodos de lactancia.
- Clara aplicación de higiene y seguridad en el establecimiento de trabajo.
- Igualdad en los servicios de oferta y colocación de empleo.
- Guardería infantil como servicio de la seguridad social a las madres trabajadoras.

Las leyes en México han sufrido reformas y modificaciones en los últimos 35 años como muestra de la búsqueda de la equidad. El camino ha sido lento, pero siempre en orden de mejora a la consecución de un mayor equilibrio social.

En cuestión laboral, la Ley Federal del Trabajo, cuyo fundamento principal es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contempla varios espacios dirigidos al trabajo de las mujeres, tanto para su protección, como para la defensa de la equidad y verificación de la aplicación de la ley.

En base a la importancia del abordaje de la equidad, el 2 de agosto del año 2006, nace por publicación en el Diario Oficial de la Federación, una ley que se refiere a la equidad de género llamada "Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres" ésta consta de 49 artículos, mismos que abordan la totalidad de aspectos relacionados con proporcionar espacios, oportunidades y atribuciones, entre otros, tanto a mujeres como a hombres en igualdad de derechos y proporciones.

El último logro en materia de equidad fue la publicación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Esta nueva ley, aprobada a través de su publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) 01-02-2007 que consta de 59 artículos y refiere a las diferentes formas de violencia en los ámbitos familiar, laboral y docente, a manera comunitaria o institucional, proporciona un logro en la información y educación en género, otorgando mayores oportunidades a la población, ante el creciente fenómeno de violencia a nivel internacional.

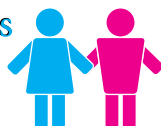
#### ELEMENTOS DE ANÁLISIS Y REFLEXIÓN

*"La violencia contra la mujer impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. La violencia contra la mujer viola y menoscaba o impide su disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La inveterada incapacidad de proteger y promover esos derechos y libertades en los casos de violencia contra la mujer es un problema que incumbe a todos los Estados y exige que se adopten medidas al respecto."*

Declaración de Beijing

IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995)

mujeres y hombres



¿Qué tan diferentes somos?



Las mujeres y los hombres comunes y corrientes, son quienes tienen la capacidad de crear las leyes, las normas y las instituciones que ellas y ellos mismas(os) quieran vivir, cumplir y proteger: cada persona es una fuente de creación de orden social, aprende y educa. Nadie nace honrado o delincuente; nadie nace bondadoso o malvado; nadie nace con un libreto escrito y un rol que cumplir. Todos estos son aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida.

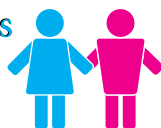
A cada sociedad le toca construir un orden a partir de su historia, su conocimiento, su tradición y su memoria. Es a partir de lo que es, de lo que tiene o no tiene y de sus proyecciones que se definen las acciones a realizar en su proyecto ideal de humanidad, pero los derechos humanos no pueden ser renunciables, no son tema informativo, son el norte ético de la educación; de la vida en común y en proyección, implica dejar de pensar en los derechos humanos como estatutos y concebirlas como una cosmovisión que tiene implicaciones sociales que se traducen en acciones y comportamientos objetivos, concretos y verificables. De esta manera la paz es el resultado de una sociedad que es capaz de disipar los conflictos sin eliminar o menospreciar al otro, ni física, ni sociológica, ni religiosa, ni psicológicamente.

Las personas conformamos grupos sociales comunes, pero que piensan distinto, quieren distinto, tienen intereses distintos que en ocasiones no coinciden, pero con las cuales se pueden concertar futuros también comunes. Es muy importante que las niñas y niños y las y los jóvenes descubran críticamente que la historia de los pueblos ha sido construida por gente común y corriente que han hecho grandes aportes y que han cometido grandes errores, quienes fundan el orden y que fundan también el desorden.

Al realizar un análisis de género, se tiene la oportunidad de identificar y modificar aquellas estructuras que resultan nocivas en la organización social y que establecen su evidencia en leyes, instituciones sociales, instituciones políticas, espacios laborales, entre otros. Estas estructuras nocivas, pueden ser, una visión sexista, o cualquier elemento que altere la equidad y que se traduce como un patrón viciado que perpetúa la desigualdad y la discriminación.

Para su estudio, conviene hacer una revisión dentro de las organizaciones de diferentes aspectos como: distribución de roles y uso del tiempo; ¿Cuáles y de qué tipo son los beneficios a los que las personas aspiran? ¿Cuáles son las necesidades e intereses de las personas y de qué forma les son satisfechas? ¿Cuáles y de quienes son las necesidades que son tomadas como base para la toma de decisiones? ¿Quién toma las decisiones, quién le apoya y qué nivel ocupa? y en general: ¿La organización muestra o tiene interés por incorporar la perspectiva de género?

Quedan todas estas preguntas como punto muy importante a reflexionar. Las respuestas son variadas, la diferencia hace la diversidad y la diversidad debe ser respetada siempre y cuando esta sea en respeto a las demás personas.



## REFLEXIONES FINALES

La perspectiva de género permite alejarse de las conductas reproducidas de género, al reconocer en las mujeres características de los estereotipos masculinos, y en los hombres características de los estereotipos femeninos; posibilita sacar del terreno biológico la diferencia entre los sexos e iniciar el proceso de transformación hacia una cultura de equidad entre mujeres y hombres.

La perspectiva de género propicia nuevos conocimientos y ayuda a desarrollar comportamientos y maneras de pensar y de vivir las relaciones entre mujeres y hombres con mayor profundidad. Por ser tan compleja esta nueva manera de pensar, genera críticas contrarias porque se cree que quienes tienen que cambiar son las mujeres, argumentando que el género es sólo una herramienta técnica para hacer políticas públicas. Pero la perspectiva de género no sólo se refiere a las mujeres, sino a las relaciones entre mujeres y hombres, entre mujeres y mujeres y entre hombres y hombres, para que todas y todos cambien sus valoraciones y el sentido de sus vidas, para avanzar hacia una humanidad más equitativa e igualitaria.



## DINÁMICA DE LAS SILUETAS

Con la dinámica de “Las Siluetas” se realizará un ejercicio que muestra la forma de trabajo con los conceptos de sexo, género, rol, estereotipo, identidad y perspectiva de género, de manera reflexiva.

### Objetivo.

Que las y los participantes ubiquen las valoraciones sociales que tienen sobre lo femenino y lo masculino, asignado a mujeres y a hombres.

### Indicaciones.

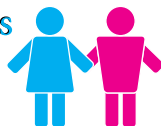
Se presenta el desarrollo de la dinámica en diecinueve pasos.

1. Se coloca una silueta de mujer y otra de hombre al frente del área en que se desarrolla el taller. Se deja un espacio entre una y otra.
2. Se distribuyen tarjetas con términos que denotan capacidades o habilidades de mujeres y hombres. (Las tarjetas están en el paquete didáctico, los términos son: ternura, producción de espermatozoides, acicalarse, audacia, llorar, violencia, timidez, valiente, creatividad, amamantar, cocinar, senos, sensibilidad, racionalidad, decisión, sumisión, amabilidad, abnegación, iniciativa, voluble, embarazarse, liderazgo, cambiar una llanta, cambiar pañales, libertad, conformismo, debilidad, proveer, sexualidad, fuerza, inseguridad, productividad, eyacular, parir, ovular, gestar, autoridad, fidelidad, depresión, lavar ropa, maternidad, paternidad).
3. Se pide a las y los asistentes que peguen las tarjetas sobre las siluetas, con la habilidad o la capacidad, que crean que corresponde.
4. Desde sus lugares se hace la reflexión de la colocación de las tarjetas en las siluetas.

El facilitador inducirá a reacomodar las tarjetas entre las siluetas, dejando sobre las siluetas las que denoten lo referido al sexo. En el centro se pondrán las referidas al género. El reacomodo se realizará por consenso o por mayoría.

5. Se reflexiona sobre lo que implican los conceptos sexo y género, ya abordados en la parte conceptual de esta guía. (Las tarjetas con las palabras sexo y género están en el paquete didáctico).
6. Se forman dos equipos con las y los asistentes. Se pide que entre las y los participantes se seleccione a una/o para que pase al frente con quien facilita el taller, y les pide que una/o tome las tarjetas con las características positivas y el otro/a las tarjetas con las características negativas, acerca de las mujeres y de los hombres.
7. A cada equipo se le dan dos cartulinas, en una se pone como encabezado “mujeres” y en la otra el de “hombres”. Se les pide que discutan en equipo si las tarjetas que

mujeres y hombres



¿Qué tan diferentes somos?



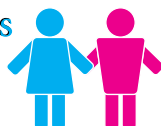
escogió su representante corresponden a características de mujeres o de hombres, y si son positivas o negativas, según el grupo de tarjetas que haya escogido.

Después de la discusión se pegan las tarjetas sobre las cartulinas.

La facilitadora o el facilitador debe recordarles que van a pegar sobre las cartulinas las tarjetas con las características de género de acuerdo a como la sociedad valora a las mujeres y a los hombres, no como lo creen en lo individual.

8. Se pide que coloquen las cartulinas sobre las siluetas y que se comente la reflexión que se tuvo en el equipo para colocar las tarjetas en una y otra cartulina.
9. Se les pide que observen y reflexionen sobre la colocación de las tarjetas en las cartulinas, y si consideran que se puede cambiar alguna lo argumenten.
10. Quedan las tarjetas en el lugar donde todas y todos estuvieron de acuerdo en que así se valora a mujeres y a hombres, la persona que facilita la reflexión explicará que eso es el rol asignado socialmente. Pueden presentarse en cartulina o Power Point, los ejemplos de rol (tabla) ya especificados en el apartado de conceptos.
11. Se pide que los hombres asistentes expongan cuáles son sus sentimientos cuando la sociedad les pide que cumplan con su rol, a las mujeres se les pide que no comenten y permitan que los hombres se expresen; la persona que facilita influirá para que los hombres expresen sentimientos, no ideas. Después se solicita que las mujeres expresen lo que sienten cuando la sociedad les exige cubrir el estereotipo.
12. Se pide una reflexión colectiva de por qué a los hombres se les dificulta expresar sentimientos y las mujeres lo pueden hacer más fácilmente.
13. Se expone sobre lo que representa el rol y el estereotipo en la visión que tiene la sociedad, puede la facilitadora o el facilitador auxiliarse de los ejemplos expuestos en los conceptos para explicar esta parte. (En el paquete didáctico están las fichas con los conceptos rol y estereotipo).
14. Las reflexiones se centran en explicar cuáles son las condiciones sociales, económicas, culturales y políticas que generan que mujeres y hombres no estén conformes con esos roles y estereotipos.
15. A partir de aquí se puede llevar a la reflexión sobre cómo las personas con determinado sexo y posibilidades sociales, económicas y culturales estructuran sus identidades.

Las discusiones pueden girar en torno a lo que ya se eligió como identidad; o a las identidades que se asumieron en el proceso personal; o a lo que se desea ser en el futuro.



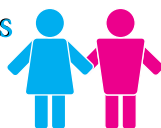
Mujer

- Morena.
- De 20 años.
- Soltera.
- Con estudios de secundaria.
- Que está trabajando en una fábrica.
- Que quiere ser madre, o que no quiere serlo.

Hombre

- Blanco.
- De 35 años.
- Casado.
- Con licenciatura en administración.
- Que trabaja por cuenta propia como empresario.
- Que quiere ser político.

16. La facilitadora o el facilitador se coloca junto a las cartulinas, si lo que está generando entre mujeres y hombres es una serie de frustraciones o sentimientos de inconformidad, entonces, como sociedad hay que reconstruir esta parte. Se jalan las cartulinas con fuerza y se explica cuál es la propuesta desde la perspectiva de género, así como lo que se entenderá por igualdad de oportunidades, equidad y acciones afirmativas.
17. Se pregunta cuáles son las instituciones sociales que posibilitan o impiden que se modifiquen los estereotipos de género. Se coloca en el centro de las siluetas el árbol (paquete didáctico); se nombran algunas instituciones que están en las tarjetas (paquete didáctico), se pegan sobre el árbol (las palabras son mercadotecnia, medios de comunicación, moda, individu@s, publicidad, estado, familia, gobierno, religión, sociedad, escuelas, ejército, instituciones de gobierno, partidos políticos).
18. En las raíces y en el tronco del árbol se colocan las tarjetas con los nombres de las instituciones que impiden la equidad de género. En el follaje se ponen los nombres de las instituciones que posibilitan que se modifiquen los estereotipos de género.
19. Se integra a la reflexión final la conveniencia de generar en orden creciente espacios educativos que permitan dar un nuevo significado al género y por ende a las relaciones que se establecen entre hombres y mujeres. Es obvio que a partir de los dos puntos anteriores se identificarán muchas instituciones que atentan a la equidad de género, más que por convicción, como secuela de falta de renovación de sus programas y significados, de ahí la importancia de desmitificar el hecho de que la inequidad se esté aplicado con voluntad plena sino que el problema ha radicado en la negligencia del abordaje de una nueva construcción o en la ineficacia de las estrategias y las acciones. De ahí surgirán elementos para reconstruir los significados.
20. La persona que facilita coordina las reflexiones finales. Se recomienda hacer el cierre del taller retomando los conceptos trabajados.



## DINÁMICAS PARA CONSOLIDAR LOS CONCEPTOS

A continuación se presentan varias dinámicas agrupadas por temas a consolidar. La elección de algunas de ellas se hará desde el momento de la planeación del taller. También el desarrollo del taller determinará la elección de unas o de otras para el cierre de los conceptos trabajados.

### DE INTEGRACIÓN PRESENTACIÓN POR PAREJAS

#### Objetivo.

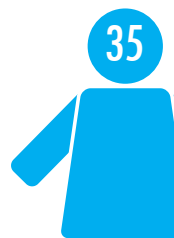
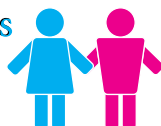
Que las y los asistentes rompan el hielo y se conozcan, para que puedan trabajar en un ambiente de confianza.

#### Indicaciones.

- Se les pide que se pongan de pie.
- Se les pide que se enumeren; por ejemplo, si son 30 personas del 1 al 15 y se repite.
- Se les pide que quienes tengan el mismo número se reúnan e intercambien durante tres minutos su nombre completo, profesión, lugar de trabajo, alguna actividad que les guste realizar, su interés por asistir al taller y sus expectativas.
- En plenaria, cada participante se presenta, en un minuto, como si fuera esa otra persona.
- Se les pide que pongan atención en la presentación que hacen, especialmente cuando representan a alguien de diferente sexo.
- Durante la plenaria, el facilitador va anotando las expectativas de cada persona en una hoja de rotafolio o en el pizarrón.
- De igual manera, llamará la atención sobre la forma de cómo se presentan: la ausencia del segundo apellido, de la profesión, etc.
- Comentar y retroalimentar sobre estas observaciones.

#### Materiales.

Rotafolio o pizarrón, papelógrafos, marcadores, cinta adhesiva.



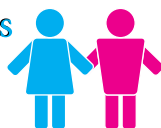
## ¿QUIÉN SOY? ¿QUÉ HAGO?

### Objetivo.

Que las personas asistentes tomen conciencia de los papeles femeninos y masculinos, así como de la influencia de estos en las condiciones de vida, las oportunidades y las posibilidades de su desarrollo personal.

### Indicaciones.

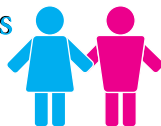
- Se pide que cada persona escriba dos grupos de tarjetas. En cinco de estas responderá a la pregunta: ¿quién soy?, y en las otras cinco a la pregunta: ¿qué hago? El primer grupo se refiere a características que definen la identidad, y el segundo a las actividades cotidianas más importantes. Cada grupo de respuestas se escribe en tarjetas de distinto color.
- Se solicita que cada persona exponga sus respuestas y pegue las tarjetas en el pizarrón o en la pared, esto se divide en dos equipos, uno de mujeres y otro de hombres.
- Se presenta la definición de los papeles sociales femeninos y masculinos como propuesta de trabajo, para volver a ellas después del ejercicio y completarla o transformarla.
- Se forman dos grupos, uno de hombres y otro de mujeres, con la tarea de que evalúen:
  - ¿Cuáles son las características centrales que definen la identidad femenina en el grupo?
  - ¿En qué se diferencian las características que definen la identidad masculina?
- Así formuladas, estas preguntas son para el grupo de mujeres; en el caso de los hombres se les pregunta por la identidad masculina y sus diferencias con la femenina.
  - ¿En qué se diferencian las actividades de los hombres y las de las mujeres?
  - ¿Qué oportunidades diferentes se abren a mujeres y a hombres para su desarrollo?
  - ¿Qué oportunidades cierran o limitan el desarrollo personal de mujeres y de hombres?
- Un hombre y una mujer presentan las conclusiones del trabajo de los subgrupos, anotadas en tarjetas que se colocan bajo los bloques iniciales.
- El ejercicio se cierra con los análisis de algunos elementos de las presentaciones de los subgrupos y con la definición del concepto género.





**Materiales.**

Hojas con los letreros ¿Quién soy? y ¿Qué hago? Lápices, papelógrafos, cartulinas de dos colores.



## CÓMO ES TRABAJAR EN EQUIPO:

### Objetivo.

Que las personas participantes identifiquen las actitudes, acciones o condiciones de trabajo, para facilitar la confianza en el grupo.

### Indicaciones.

- Se dibuja una figura humana procurando que no represente a ningún sexo, o si se prefiere se dibuja un mundo, de tamaño preferentemente grande para que pueda ser visible en un salón de clases, hay que dejar espacio dentro y fuera de la silueta para que las y los participantes puedan escribir.
- Se explica al grupo la simbología de la figura humana o del mundo, representándolo como la sociedad y la individualidad de los participantes, reforzando la importancia de todas y todos.

- Pedir una reflexión durante uno o dos minutos con base a las siguientes preguntas:

¿Qué me gustaría que sucediera durante el desarrollo del taller?

¿Qué no me gustaría que pasara durante el desarrollo del taller?

¿Qué propondría para enriquecer el taller?

¿Qué pediría de mis compañeras/os para mantenerme en el taller?

- A continuación se pide a las y los participantes que hagan sugerencias respecto a las preguntas anteriores y al mismo tiempo que las escriban dentro o fuera del dibujo, con el propósito de que las sugerencias negativas queden fuera y las positivas dentro.

Ejemplo: fumar fuera, puntualidad dentro.

- Finalmente se pregunta a las y los participantes si coinciden en considerarlos como acuerdos que guíen el trabajo en el grupo y al mismo tiempo respetarlos.
- Estos acuerdos, reglas, o acciones se colocarán en un lugar visible durante el desarrollo del taller, con el propósito de recordar los principios del grupo.

### Materiales.

Dibujos de silueta o mundo, marcadores, papelógrafo, cinta adhesiva.



## ¿QUÉ ME GUSTA DE SER...?

### Objetivo.

Que las personas asistentes identifiquen qué les gusta y qué no les gusta de ser mujeres o de ser hombres.

### Indicaciones.

- Se colocan en círculo, primero las mujeres en el centro del salón, la facilitadora se coloca en un extremo afuera del círculo.
- Se les pide que comiencen a caminar pensando:

¿Qué es lo que les gusta de ser mujeres?

- La facilitadora o el facilitador detiene el círculo y a quien quede le pregunta:

¿Qué es lo que más te gusta de ser mujer?

- Mientras las mujeres están hablando, se les solicita a los hombres que observen los movimientos, los gestos, las respuestas de las compañeras.
- Posteriormente se les pide a las y los participantes que giren al lado contrario, y que ahora piensen en las cosas que no les gustan de ser mujeres, se realiza la retroalimentación. También lo expresan en voz alta.

¿Qué es lo que no te gusta de ser mujer?

- Se pide que los hombres hagan lo mismo que hicieron las mujeres y ahora ellas observarán. Se les pregunta:

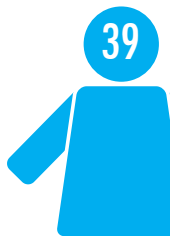
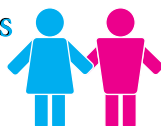
¿Qué te gusta de ser hombre?

¿Qué no te gusta de ser hombre?

- En la misma secuencia, tratando que todos participen.
- Terminando los grupos en plenaria se les pide, tanto a mujeres como a hombres, que expresen cómo se sintieron y qué fue lo que observaron.
- Se hace una reflexión de las respuestas que se generaron.
- La persona que facilita cierra la sesión retomando las reflexiones del grupo.

### Materiales.

Papelógrafo, marcadores, cinta adhesiva.



## LO QUE IMPLICA SER MUJER O SER HOMBRE

### Objetivo.

Identificar cómo fue la socialización en la infancia y las relaciones que se generaron con otras niñas y niños.

### Indicaciones.

- Entregar dos tarjetas a cada participante, de un color a las mujeres y de otro color a los hombres.
- Que en una tarjeta escriban o dibujen las actividades que les fueron permitidas cuando eran niñas o niños, y en la otra las que les fueron prohibidas o criticadas.
- Se solicita que las personas asistentes compartan su representación.
- Quien facilita el taller recoge y sistematiza los elementos socializadores por género, en un cuadro de doble entrada: lo permitido para hombres, lo permitido para mujeres, lo no permitido para hombres, lo no permitido para mujeres.
- Se promueve la reflexión y discusión colectiva sobre las aportaciones individuales.
- Se puede orientar con alguna de las siguientes preguntas:

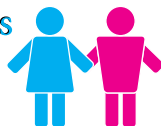
¿Qué diferencias hay en la socialización de las mujeres y de los hombres?

¿Qué características femeninas y masculinas se construyen en este proceso?

¿Cómo fueron las relaciones que establecieron hacia otras niñas y hacia otros niños?

### Materiales.

Tarjetas de cartulina de dos colores, lápices, marcadores, cinta adhesiva, papelógrafo.





## PRIMERAS MEMORIAS DE SER MUJER O DE SER HOMBRE

### Objetivo.

Recordar cómo se sintieron al reconocerse como mujeres o como hombres, debido al trato diferente que recibieron.

### Indicaciones.

- Se divide al grupo en equipos de cinco personas como máximo, es importante permitir que cada quien forme sus equipos, que las personas se sientan cómodas, compartiendo experiencias personales.
- Se les pide que individualmente recuerden la experiencia más significativa y más importante de su infancia, al descubrirse mujer u hombre y, por consiguiente, donde se les trataba de manera diferente al otro sexo.
- Se les pide además que compartan su experiencia con el resto del equipo.
- Después que las y los participantes del equipo hayan compartido su experiencia, que hagan una dramatización, poema, canción, cuento o danza, que represente las memorias compartidas. Se presentará en plenaria de tres a cinco minutos.
- Rescate la discusión haciendo algunas preguntas:

¿Qué sintieron al acudir a esos recuerdos?

¿Cómo se sintieron al compartir su relato?

¿Qué le pareció esta experiencia en relación con su recuerdo?

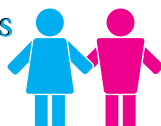
¿Cómo se trata a las mujeres y a los hombres?

¿Qué lecciones aprende acerca del género?

¿A qué conclusiones llegan con esta dinámica?

### Materiales.

Marcadores, papelógrafos, papeles de colores y de diferentes texturas, paliacates, pinturas vinílicas, acetatos, cinta adhesiva, tijeras, cúter.



## SEXO Y GÉNERO ¿QUÉ SIGNIFICAN?

### Objetivo.

Diferenciar entre los conceptos de sexo y de género.

### Indicaciones.

- El facilitador escribirá la palabra **sexo** en la parte superior del lado izquierdo de un papelógrafo, pidiendo a las y los asistentes que mencionen en qué palabra piensan o qué asociación hacen cuando escuchan la palabra **sexo**. Se pueden utilizar sinónimos de la palabra o incluso palabras tabú.
- Escriba las respuestas debajo de la palabra, teniendo cuidado de marcar en color diferente las que se relacionan con género.
- Si algunas personas se muestran tímidas o sienten vergüenza, podrá acudir al uso de frases hechas y que las personas asistentes completen el enunciado, ejemplo: es propio del sexo femenino...; todos los hombres son...
- Si ninguna persona inicia diciendo palabras, ayudar con algunos ejemplos (placer, intimidad, senos).
- Luego escriba en la parte superior derecha del papelógrafo la palabra **género**, su papel quedará dividido en dos columnas.
- Pregunte lo que sienten o piensan cuando escuchan la palabra **género**, debajo de la palabra coloque las respuestas.

Una variante de la dinámica es cuando algunos participantes saben del tema, entonces se solicita que se formen equipos de cinco o más personas y escriban en un papel dividido en dos columnas, lo que piensan sobre las palabras **sexo** y **género**.

En este ejercicio se dan de cinco a diez minutos, dependiendo de lo grande del grupo, luego se pide que en base a las palabras escritas, den una definición de **sexo** y otra de **género**.

Regresen a plenaria y presenten los resultados.

### Materiales.

Marcadores de colores, papelógrafos, cinta adhesiva, acetatos con las definiciones de **sexo** y de **género**.



## ¿DIFERENCIAS DE SEXO O DE GÉNERO?

### Objetivo.

Que las personas participantes reconozcan las diferencias entre género y sexo, para comprender que el género es una realidad construida socialmente y que puede ser modificada.

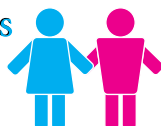
### Indicaciones.

- Nombrar una persona para que modere el grupo; ésta se encargará de controlar el tiempo y de dar la palabra si fuera necesario.
- Se forman equipos, cada uno nombra una relatora o relator.
- Cada equipo lee con atención cada una de las frases (utilice la hoja de trabajo\*) y discuten si estas diferencias entre mujeres y hombres son de sexo o son de género.
- Cada equipo marca con una X la columna seleccionada. Si no se ponen de acuerdo, que marquen en ambas casillas, y a la hora de exponer que argumenten las razones del desacuerdo.
- En plenaria la facilitadora apoyará la discusión de las respuestas de los equipos.

\*Ver la hoja de trabajo en la siguiente página.

### Materiales.

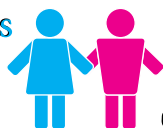
Hojas con las diferencias de sexo y de género, papelógrafos y marcadores para anotar las conclusiones del grupo.



## ¿DIFERENCIAS DE SEXO O DE GÉNERO?

CARACTERÍSTICA A DIFERENCIAR	SEXO	GÉNERO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Las mujeres se embarazan, los hombres no.</li><li>• Las niñas son dedicadas, los niños rudos.</li><li>• Las mujeres ganan menos sueldo que los hombres.</li><li>• Las mujeres amantan a los bebés, con la leche que produce su cuerpo, los hombres no pueden hacerlo.</li><li>• La voz de los hombres cambia significativamente en la adolescencia, la de las mujeres no.</li><li>• Las mujeres son más sentimentales que los hombres.</li><li>• Los hombres tienen mayor capacidad para los negocios que las mujeres.</li><li>• El color de los niños es el azul, el de las niñas el rosa.</li><li>• Las mujeres son más intuitivas que los hombres.</li><li>• Las mujeres cuidan el hogar, los hombres no lo hacen.</li><li>• Los niños son más inquietos que las niñas.</li><li>• Los hombres saben de política, las mujeres no.</li><li>• Para la mujer es fácil llorar, a los hombres les cuesta trabajo hacerlo.</li><li>• Las mujeres son más pacientes que los hombres en la crianza de las niñas y los niños.</li><li>• Los hombres son más sanos que las mujeres.</li><li>• Los hombres son más violentos que las mujeres.</li><li>• Las mujeres son de menos estatura que los hombres.</li><li>• Las mujeres necesitan comer menos que los hombres.</li><li>• Los hombres tienen más capacidad para dirigir a las mujeres.</li><li>• Las mujeres realizan casi el 100% de las labores del hogar.</li></ul>		

mujeres y hombres



¿Qué tan diferentes somos?

## EL RELOJ DE LOS ROLES

### Objetivo.

Determinar y visualizar todas las actividades que mujeres y hombres realizan durante un día de trabajo.

### Indicaciones.

- Se nombrará una moderadora o moderador del grupo que se encargará de controlar el tiempo y de dar la palabra.
- Se forman equipos: en cada uno se nombra quién funja como relator/a para presentar los resultados en plenaria.
- En equipos se señalan las actividades que a lo largo de las 24 horas de un día desarrollan las mujeres y los hombres.
- En plenaria la facilitadora guiará la discusión de las respuestas de los grupos.

Hora	Mujer	Hombre
1 a.m.		
2 a.m.		
3 a.m.		
4 a.m.		
5 a.m.		
6 a.m.		
7 a.m.		
8 a.m.		
9 a.m.		
10 a.m.		
11 a.m.		
12 a.m.		
1 p.m.		
2 p.m.		
3 p.m.		
4 p.m.		
5 p.m.		
6 p.m.		
7 p.m.		
8 p.m.		
9 p.m.		
10 p.m.		
11 p.m.		
12 p.m.		

### Materiales.

Hojas del reloj de los roles, papelógrafos y marcadores para anotar las conclusiones del grupo.

mujeres y hombres



¿Qué tan diferentes somos?



## EL EJERCICIO DEL PODER ENTRE MUJERES Y HOMBRES LAS DISCRIMINACIONES

### Objetivo.

Analizar las discriminaciones asociadas a las prácticas de poder y sus efectos en las mujeres y en los hombres.

### Indicaciones.

- Las y los participantes forman un círculo lo más cerrado que sea posible.
- Quien coordina lee poco a poco, una lista de discriminaciones elaboradas previamente.

Por edad (niña/o, adolescente, de la tercera edad).

Por condiciones de salud (sana/o, enferma/o).

Por condiciones física (normal, sorda/o, ciega/o, con trastorno neuromotor).

Por condiciones de capacidad intelectual (sobresaliente, normal, deficiente).

Por condición social (rica/o, clase media, pobre).

Por género (hombre, mujer).

Por el color de la piel.

Por trabajar fuera de casa.

Por tener miedo.

Por ser débil.

Por vivir sola/o.

Por no tener hijas/os.

Por ser madre soltera.

Por su condición civil (soltera/o, casada/o, divorciada/o, unión libre, viuda/o).

Por su preferencia sexual (homosexual, bisexual, transexual o heterosexual).

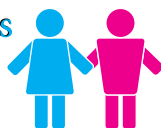
Por la religión.

Por ser analfabeta/o.

Por el trabajo que realiza.

Por no cumplir con roles y estereotipos.

Por haber estado en prisión.



Por participar políticamente.

Por ser indígena o pertenecer a alguna etnia.

- Mientras la facilitadora o el facilitador menciona una por una las discriminaciones, las y los participantes, que en algún momento de su vida hayan sentido discriminación por esa razón, caminan hacia fuera del círculo.
- Al terminar el listado se pregunta si alguien más en algún momento de su vida ha vivido o sentido algún tipo de discriminación por alguna razón o situación en especial.
- Para finalizar se procede al análisis y se pregunta cómo se sintieron con la dinámica, con base en cuestionamientos como los siguientes:

¿Cómo nos sentimos por ser mujeres o por ser y hombres, al recordar discriminaciones?

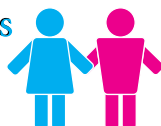
¿Cómo nos identificamos con otros que han sufrido discriminación?

¿Qué hacemos para evitar o superar la discriminación?

Nota. Buscar un espacio amplio para la dinámica, de preferencia un jardín o patio.

**Materiales.**

Lista de discriminaciones.



TENER PODER

Objetivo.

Hacer visibles ideas, actitudes y sentimientos de mujeres y de hombres en relación con el ejercicio del poder.

Indicaciones.

- Las personas participantes se dividen en dos grupos, uno de mujeres y otro de hombres.
- Se pide que cada grupo seleccione dos personas. Una desempeñará el papel de la o el líder y otra persona de observadora.
- En espacios separados ambos grupos forman un círculo, permanecen de pie y se pone en el centro una silla, sobre ella se coloca la persona que hará de líder.
- La tarea consiste en que la persona que está sobre la silla ejerza o manifieste poder sobre el grupo de la forma más creativa posible.
- La persona que observa en cada grupo toma nota de la forma en que se desarrolla el ejercicio y rescata algunos comportamientos: posturas, actitudes, palabras, quién está ejerciendo el poder, reacciones, actitud del grupo, o alguna situación que se presente.
- En plenaria se recupera la experiencia y el comentario de cómo se sintieron quienes hicieron de líderes, la observadora u observador así como las y los demás participantes.

¿Qué fue lo que sucedió?

¿Cómo se sintieron frente a la situación?

- La persona que facilita orientará la discusión hacia ideas clave:

¿Se pueden establecer diferencias en la forma de ejercer el poder, en un grupo de mujeres en relación con el de los hombres?

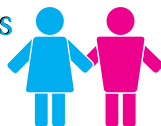
¿Qué sentimientos y actitudes prevalecen en cada género?

¿Cómo reaccionaron las mujeres y los hombres ante el poder?

Materiales.

Dos sillas, papelógrafo, hojas, marcadores, lapiceras, cinta adhesiva.

mujeres y hombres



¿Qué tan diferentes somos?



## TIRO AL BLANCO

### Objetivo.

Reflexionar acerca de las formas que adopta el poder en las relaciones entre mujeres y hombres.

### Indicaciones.

En pequeños equipos integrados por sexo no se entiende la instrucción, se distribuyen flechas de papel.

Se pide a los equipos que discutan acerca de cómo el otro sexo ejerce poder sobre las otras personas, y que escriban o dibujen en las flechas cada una de las maneras identificadas.

Se pide a cada equipo que discutan cómo acomodar las flechas en el tiro al blanco, tomando en cuenta que las formas más efectivas del ejercicio del poder sean colocadas cerca del centro y las de menor potencial, se pongan retiradas.

- Cuando cada equipo ha ubicado las flechas en el tiro al blanco, se intercambian los carteles.
- En plenaria se comparten y analizan los carteles, las mujeres presentan el de los hombres con sus comentarios y los hombres presentan el de las mujeres con sus comentarios.
- La plenaria puede también ser orientada por preguntas tales como:

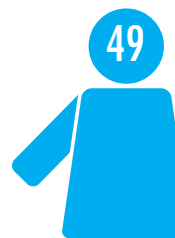
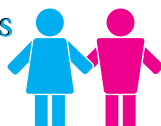
¿Qué diferencias encuentran en las formas en que ejercen el poder las mujeres y los hombres?

¿Cómo nos sentimos mujeres y hombres con estas maneras de ejercer el poder?

¿Qué consecuencias tienen estas formas de ejercer el poder en la vida cotidiana de mujeres y de hombres?

### Materiales.

Flechas de papel o cartulina (un color para cada sexo), dos carteles con dibujo de tiro al blanco, marcadores, cinta adhesiva.



### Objetivo.

Conocer y analizar el concepto de poder que tienen mujeres y hombres.

### Indicaciones.

- La facilitadora prepara una lámina con la palabra PODER, de la forma más llamativa posible.
- Se distribuyen cartulinas de dos colores entre las y los participantes, se entregan las de un color a las mujeres y las del otro a los hombres.
- Se presenta la lámina a cada participante y se le pide que dibuje en la cartulina la primera idea que le provocó la palabra poder.
- Para socializar, los dibujos se colocan en la pared, separando los de las mujeres y los de los hombres. Se les invita a observarlas detenidamente.
- En plenaria se analiza el contenido de los dibujos, se orienta con preguntas como las siguientes:

¿Qué ideas de poder transmiten los dibujos de las mujeres?

¿Qué ideas expresan los dibujos de los hombres?

¿Cuáles son las diferencias más significativas entre lo que expresan los hombres y lo que expresan las mujeres?

¿Cuál es el origen de esas diferencias?

- La facilitadora o el facilitador toma nota de los aportes y elabora algunas conclusiones, y solicita a los participantes que también lo hagan.

### Materiales.

Cartulinas de dos colores, lámina con la palabra PODER, marcadores, lápices de colores, cinta adhesiva.



PARA VIVIR CON EQUIDAD  
DIBUJANDO FORMAS DE VIDA

**Objetivo.**

Imaginar formas nuevas de relaciones equitativas entre mujeres y hombres.

**Indicaciones.**

- La persona que facilita previamente cubre con papelógrafo una parte de la pared del lugar donde se trabajará.
- Se explica a las y los participantes que harán un mural colectivo que exprese el tema "Nuevas relaciones entre mujeres y hombres".
- Pida que voluntariamente una persona inicie el trabajo de elaboración del mural, mediante un dibujo que el tema le sugiera.
- Otra persona trata de completar la idea con otro dibujo, sin haber hablado con la o el participante anterior.
- Se motiva a todas y todos para que aporten al dibujo de la manera más ágil posible, pero sin intercambiar ideas entre ellas y ellos.
- Cuando el mural se haya terminado, se promueve la reflexión del contenido con preguntas como las siguientes:

¿Qué sentimientos genera realizar colectivamente el mural?

¿Qué ideas, sueños, visión de futuro vemos reflejada en el mural?

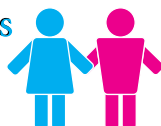
¿Cómo participamos mujeres y hombres y cuáles diferencias vemos?

¿Qué cambios se destacan en las relaciones de género?

- Dependiendo del número de personas integrantes, se puede valorar el hacer dos murales; uno hecho por las mujeres y otro por los hombres, y analizar las diferentes representaciones.

**Materiales.**

Papelógrafos, marcadores, lápices de colores, gises de colores, crayones, acuarelas, recortes de papeles de colores, pegamento, cualquier material que sirva para la construcción de un mural, cinta adhesiva.



## DISCRIMINACIÓN: UNA FORMA ABIERTA Y UNA VELADA

### Objetivo.

Identificar situaciones discriminatorias en diversos ámbitos.

Reflexionar sobre el abordaje y propuestas de eliminación a tales prácticas.

### Indicaciones.

1. Se distribuye un cuestionario que contiene diferentes situaciones hipotéticas. Se da un tiempo a las y los participantes para que lo respondan (10 minutos).
2. Se forman binas, de preferencia entre personas que no se conozcan entre sí y comparan y discuten sus respuestas (10 minutos).
3. Se reúne en plenaria y la facilitadora o facilitador aporta elementos que permitan la discusión de las respuestas (20 minutos). Se señalan por escrito los elementos que hubieron de desacuerdo y se presentan en el papelógrafo.
4. Cuando surgen respuestas que generen desacuerdo, se discuten especialmente apoyados por los conceptos de la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, entre otros (20 minutos).
5. Se generan conclusiones en común (15 minutos).

### Materiales:

Cuestionario anexo, papelógrafo, marcadores, recopilación legal (Algunos artículos constitucionales, Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres y Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia).



**CUESTIONARIO ANEXO PARA EL EJERCICIO: DISCRIMINACIÓN:  
UNA FORMA ABIERTA Y UNA VELADA**

Decide cual de las siguientes situaciones presenta:

- a) discriminación abierta
- b) discriminación velada

Discútelas con tus compañeros y anota aquellas que generen puntos de discusión.

1. Una mujer, recibe una llamada telefónica invitándola a pasar un fin de semana en la playa, la invitación incluye el hospedaje y alimentos de 2 adultos y 2 niñas o niños. Los gastos de traslado corren por cuenta de la invitada. La finalidad, es vender un tiempo compartido en un prestigioso complejo turístico. Le piden los datos del cónyuge y le preguntan si está casada civilmente. Cuando ella responde que no está casada, pero que es madre de familia, le dicen que esta invitación es exclusiva para mujeres legalmente casadas.

- a)
- b)

2. Una profesora hace solicitud para dar clases en una prestigiosa escuela, tiene títulos y diplomas que avalan su capacitación. Cuando le preguntan sobre la composición familiar, ella responde que es divorciada. Le piden que deje sus documentos y sin hacerle los exámenes de contratación, le despiden diciéndole que le llamarán en caso de haber sido contratada. Nunca recibe la llamada.

- a)
- b)

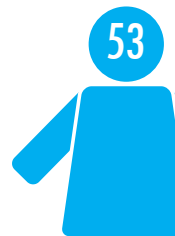
3. Una compañía constructora ha tenido serios problemas para la organización de su departamento de compras y almacén. La jefatura de este departamento queda vacante y una secretaria que está capacitada para el cargo, pide el puesto. Le aprueban la contratación en el puesto vacante pero le condicionan el salario "a resultados". Pasados 3 meses, ha logrado la organización del departamento pero le dicen que no hay presupuesto para darle el mismo monto salarial que otros jefes reciben en la compañía. En esa compañía, no hay otras mujeres ocupando mandos medios.

- a)
- b)

4. El propietario de un restaurante, contrata sólo hombres como meseros y sólo mujeres como "hostess". Él aduce que esto le da una imagen elegante y tiene más ventas.

- a)
- b)

En la última edición de un periódico local se ofertan los siguientes empleos



5. Agentes de ventas (damas) con/ sin experiencia, tipo edecanes, prepa o carrera trunca, solteras, 23-35 años. Sueldo mensual \$13,000, prestaciones superiores, 10 % comisiones, financiamiento auto 30 días inicio.  
a)  b)
6. Auxiliar administrativo ejecutivo, señorita seria responsable, de 20 a 30 años, soltera, sin hijos o hijos, carrera de administración, pasante o trunca, excelente presentación, horario atractivo de 9:00 a 5:00; Buen sueldo más prestaciones de ley.  
a)  b)
7. Ayudante general, masculino, 18 a 23 años, 1.70 metros, nivel preparatoria, licencia de chofer. Sueldo de contratación \$3,600.00, a los tres meses \$4,300.00, prestaciones de ley.  
a)  b)
8. En un almacén, existen dos puestos distintos, cada uno con salario diferente. El puesto ocupado por la mujer se llama "vendedora", mientras que el hombre ocupa el puesto de "agente de ventas". Las actividades que realizan son idénticas.  
a)  b)
9. Una empresa constructora lanza una convocatoria de contratación. Al acudir a la entrevista, una ingeniera cubre los requisitos buscados. Le mencionan el interés que existe para contratarla, pero le informan que carecen de servicios sanitarios apropiados para mujeres.  
a)  b)
10. Una profesora de escuela primaria reprende a uno de los alumnos porque ha estado conversando con otro compañero durante la clase. Antes de sacarlo del aula le dice: "espero que aprendas a no estar chismeando como vieja"  
a)  b)



## REFLEXIONANDO EN LA HISTORIA

### Objetivo.

Identificar los diversos cambios que se han tenido en la historia de México a partir de los cuales la mujer se va insertando en espacios sociales y políticos.

Identificar los éxitos legales en el camino hacia la equidad.

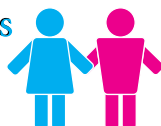
Generar una lista de trabajos pendientes, legalmente hablando.

### Instrucciones.

- Observar y comentar en pequeños grupos (máximo de 5 personas) las características de la Credencial de Elector del año 1955.
- Compararla con las Credenciales del IFE actuales.
- Reflexionar sobre los obstáculos que como país se han tenido que sortear para llegar a este momento.
- A partir de una lluvia de ideas, elaborar una lista de los triunfos que en materia legal se han tenido hasta el día de hoy.
- A partir de una lluvia de ideas, enlistar las carencias o necesidades que se tienen en cuanto a los aspectos legales en búsqueda de equidad.
- Cada equipo comparte en plenaria sus reflexiones y se comentan para llegar a conclusiones y propuestas finales.

### Materiales.

Papelógrafo, marcadores, recopilación legal (Algunos artículos constitucionales, Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres y Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia).



### Imagen de Credencial de Elector del año 1955 (Anexa).

A continuación se exhibe una imagen de las primeras credenciales para votar expedidas a mujeres. Esta credencial fue expedida en el año 1955 (a dos años de la reforma Constitucional).

10447106 ORIGINAL

**ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

ENTIDAD ..... MUNICIPIO .....  
Nombre del Municipio o Delegación

LOCALIDAD *Federal* ELECTORAL DISTRITO ELECTORAL *Nación* SECCIÓN ELECTORAL .....

NOMBRE .....  
Apellido paterno - apellido materno - nombre del es mujer cuando constara que el apellido del esposo

CASA O EDIFICIO EN DONDE VIVE .....  
Nombre de la calle - número - colonia - municipio - estado

SEXO ..... EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS ..... ¿ESTÁ O FUE CASADO POR LO CIVIL? .....  
M. o F. Esta línea no está

LUGAR DE NACIMIENTO .....  
Localidad y Entidad

FECHA DE EXPEDICIÓN DE ESTA CREDENCIAL .....

EL DIRECTOR DEL REGISTRO NACIONAL DE ELECTORES

*Andrés Landay y Piza*  
ANDRÉS LANDAY Y PIZA

AGENCIA NUM. 88

**INSTRUCCIONES PARA EL ELECTOR**

1. Esta Credencial acredita su derecho al voto. No podrá usted votar sin ella. Consérvela con sus demás documentos de importancia. Llévela consigo a la casilla que le corresponda.
2. Esta Credencial no es transferible. Se anulará si muestra raspaduras o enmendaduras. Se impondrá prisión de un mes a un año y suspensión de derechos políticos de dos a seis años, o ambas penas, a quien haga uso indebido de ella.
3. No podrá usted votar más que en la casilla correspondiente a la Sección Electoral anotada en su Credencial, salvo en los casos que prevé la fracción I del Artículo 84 de la Ley Electoral Federal. Oportunamente se publicará la ubicación de la casilla donde deba votar.
4. Si se le extravía esta credencial solicite inmediatamente al Registro Nacional de Electores, la expedición de un duplicado.
5. Esta Credencial deberá ser presentada al Presidente de la casilla que corresponda, en el momento de votar. Una vez depositado el voto el Presidente hará la anotación de que votó el elector, devolviéndole a éste su Credencial.

*Maria Victoria de Herrera*  
Firma del Elector  
(Si no sabe firmar, el empadronador escribirá sobre la línea punteada: "NO SABE")

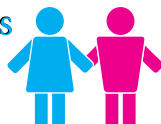
(Para ser llenado por el Presidente de la Casilla)

Hago constar que el titular de esta Credencial votó en la casilla número .....

Fecha .....

Firma del Presidente de la Casilla .....

HUELLA DIGITAL DEL PULGAR DERECHO  
(Si falta el pulgar derecho se pondrá la del izquierdo, haciéndolo constar así)





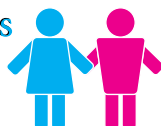
### DINÁMICA DE CONCLUSIÓN

Es una necesidad innata en las personas lograr el sentido de conclusión.

La perspectiva de género no es una situación rígida e inamovible, es un proceso orientado a la construcción y evolución continua, tan dinámica como lo son sus actrices y actores principales: los seres humanos. De ahí surge la interrogante: ¿puede hacerse una dinámica que lleve a la conclusión?

La respuesta a esta pregunta, siguiendo la óptica que se explica, sería un tanto ambigua: puede concluirse una etapa, y en ese sentido sí podría haber una terminación; sin embargo, en el sentido dinámico, los procesos continúan en constante evolución y por lo tanto, mientras existan, no concluyen.

Para proporcionar ambos y tan opuestos sentidos, se propone una dinámica a las y los participantes al taller que les deje al final, ambas percepciones: lograr conjuntar los conocimientos y habilidades adquiridas y la inquietud por continuar su transformación sean cuales fueren los caminos por donde les conduzca la vida.



## LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN, NUESTROS MEDIOS

### Objetivo.

Integrar en una opción de difusión masiva los conceptos, ideas y actitudes de la perspectiva de género, asumiendo el compromiso de buscar todas las opciones posibles de divulgación de esta cosmovisión.

### Indicaciones.

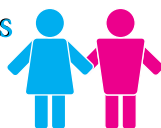
- Las personas participantes se dividen grupos, con un máximo de cinco participantes.
- Se pide que cada grupo cree un comercial de televisión de un minuto, o cartel publicitario.
- El material deberá contener algunos de los aspectos más relevantes analizados en el taller y su relación con los valores humanos universales.
- El comercial o el cartel deberá tener un slogan e imágenes representativas de esta cosmovisión.
- Explicar que es necesario definir el concepto general, describir las acciones, diálogos y escenarios o la distribución de la información e imágenes del cartel.
- Si se ve conveniente se pueden explicar las características esenciales de algunas publicidades conocidas por los asistentes para ejemplificar e impulsar su creatividad.
- Pedir a cada equipo que presente o represente sus ideas según elijan.
- En plenaria se recupera la experiencia -si es posible y conveniente podrá surgir una campaña de difusión-, y las opciones de buscar su divulgación en la institución, comunidad o donde se considere factible.
- Definir compromisos y responsabilidades.

¿Es posible que los medios de comunicación sean nuestros aliados para impulsar la perspectiva de género?

¿Qué debemos y podemos hacer para lograrlo?

### Materiales.

Papelógrafo, hojas, marcadores, lapiceras, cinta adhesiva. De ser posible una cámara de video para conservar las creaciones del grupo.



## CONSIDERACIONES PARA REALIZAR UN TALLER

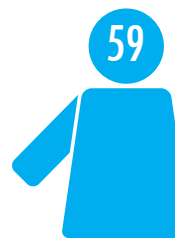
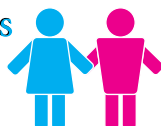
El taller es una forma de trabajo participativo y vivencial. Las personas asistentes comparten sus experiencias, argumentan, discuten y se comprometen a tomar acuerdos; por lo tanto, hay que buscar la participación de todas las y los integrantes. Esta forma de trabajo es favorable para construir colectiva, democrática y creativamente reflexiones que ayudan a replantear valores y creencias. Hablar, escuchar, recibir, dar, argumentar, debatir, defender opiniones, ceder y ser flexibles a nuevos conocimientos, son la base de un taller. Además se propician estilos democráticos al propiciar el diálogo, reconocer los acuerdos y desacuerdos, así como al enfrentar pacíficamente los conflictos y proponer soluciones, además de asumir compromisos grupales.

En la Metodología del Taller la sensibilización se desarrolla con técnicas que generan dinámicas y experiencias. Se busca la reflexión sobre las relaciones entre mujeres y hombres desde la perspectiva de género. La propuesta de un taller vivencial requiere que se compartan experiencias personales; pues desde el momento en que nace una persona y se reconoce a qué sexo pertenece, se inicia un proceso de socialización con las demás personas que están a su alrededor, a partir de ahí comienza la formación de una serie de valores y creencias. A medida que se va creciendo, este primer núcleo de socialización se amplía para recibir influencias e informaciones que pueden ser contradictorias a lo que inicialmente se aprendió. Los ámbitos de influencia son la escuela, las calles, el trabajo, los viajes que se realizan, etc.; en este sentido, la mayoría de las veces se aceptan los valores, las creencias y las conductas sin reflexionar.

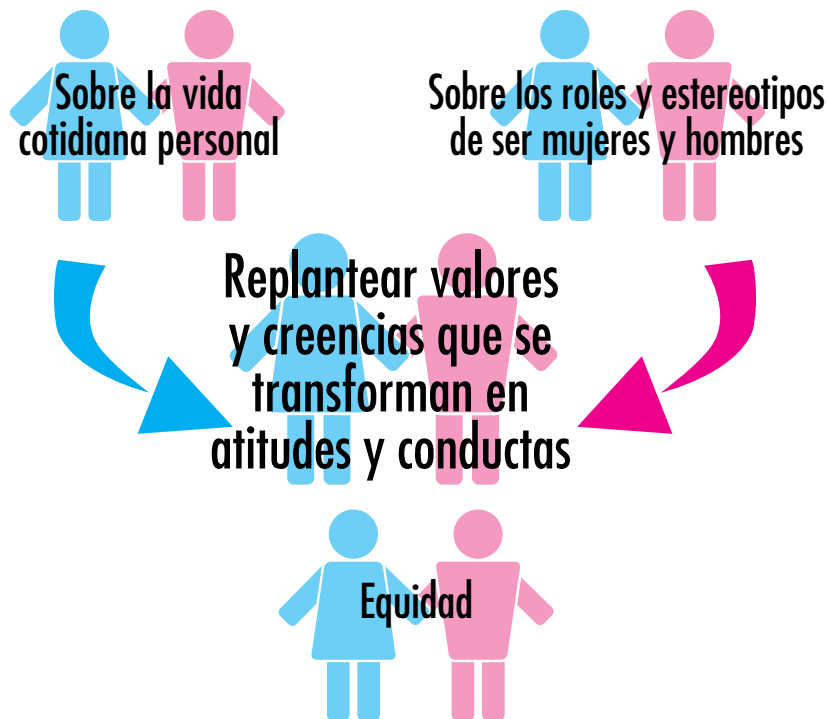
Lo que se pretende con un taller vivencial es generar la reflexión en las personas asistentes para que puedan tomar conciencia de aspectos de su vida cotidiana, reconozcan estereotipos y roles sociales que están definiendo qué es ser mujer y qué es ser hombre. Tomar conciencia sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres, y con estas consideraciones sobre sus experiencias replantear valores, actitudes y conductas para avanzar hacia la equidad.

Se propone un aprendizaje activo y constructivista partiendo de los principios de que:

- Lo que escucho, lo olvido fácilmente.
- Lo que escucho y veo, lo recuerdo un poco más.
- Lo que escucho, veo y cuestiono con otras personas logro comprenderlo.
- Lo que escucho, veo, cuestiono y llevo a la práctica me transforma.
- Lo que escucho, veo, cuestiono, adopto y propongo, lo domino y contribuye a la transformación de otros y de mi sociedad.



A continuación se presentan algunas preguntas que deberán ser contestadas a fin de que te orienten para tomar la mejor decisión al llevar a cabo el taller; pues debe tener una planeación adecuada, ya que las medidas que se tomen para realizarlo garantizarán su éxito.



Concertación de intereses.  
¿Quién/es solicita/n el taller?  
¿Qué personas pueden ayudar a diseñar el taller?  
¿Quién es responsable de las decisiones administrativas y de conseguir recursos para la realización del mismo?  
¿Quiénes tienen la posibilidad de asistir al taller?

Lo anterior es para que al momento de seleccionar las dinámicas se planteen niveles de profundidad en el taller y para homogeneizar contenidos.

Se pide que los talleres sean MIXTOS.

Contexto de la sensibilización.  
¿Es necesario realizar un taller para tratar de modo exclusivo el tema de género?

Delimitación del objetivo.  
¿Qué objetivos pueden cumplirse con el tiempo disponible?  
Quiénes fungirán como facilitadoras/res.

mujeres y hombres



¿Qué tan diferentes somos?

¿Es necesario tener en cuenta la preparación en el tema de género o el dominio de la metodología del taller?

¿Cuántas personas pueden realizar el taller?

Selección de las personas de apoyo.

¿Es necesario contar con personal de apoyo para introducir algunos contenidos específicos en el taller?

¿Es necesario el aval de alguna autoridad que inaugure el taller y motive a las y los participantes?

¿Es necesaria la presencia de un especialista en el tema de género con el fin de que apoye para la comprensión de los conceptos durante el taller?

Duración del taller.

¿Cuánto tiempo es deseable para desarrollar el taller?

¿Con cuánto tiempo se cuenta para realizar el taller y cuáles son los factores que intervienen, tanto internos como externos, para llevarlo a cabo?

¿Conviene hacerlo en días laborales o en fines de semana?

Ubicación.

¿Es más conveniente elegir un espacio en el sitio de trabajo de las y los participantes, pues así se facilitaría el transporte, o es mejor escoger un lugar lejano en el que no haya distractores, logrando así una mayor concentración?

¿El lugar seleccionado tiene espacios disponibles para trabajar en grupos pequeños, y con muebles apropiados para las actividades que se realizarán?

¿El lugar es accesible para la mayoría de las y los participantes?

¿Es recomendable para este tipo de talleres que el mobiliario se encuentre en media luna o herradura?

¿Hay que colocar señalizaciones para que las y los participantes puedan llegar al lugar?

Aspectos logísticos.

¿Se dispone de lo necesario para el buen desarrollo de las actividades del taller?

¿Se cuenta con materiales didácticos? ¿Se cuenta con refrigerio, agua, galletas, café, fruta, etc?

Convocatoria.

¿Qué permiso se solicitará para que la gente pueda asistir al taller?

¿Quién debe firmar la convocatoria?

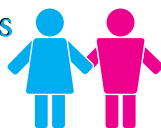
¿Qué materiales se deben anexar a la convocatoria: programa, textos, mapas?

¿Con cuánta anticipación se debe hacer la convocatoria?

Sistematización.

¿Es necesario que una persona se dedique de manera específica a la sistematización del material que se va generando en el taller?

¿Se requiere contar con equipo de apoyo como grabadoras, computadoras, cámaras de video, cámara fotográfica, etcétera?



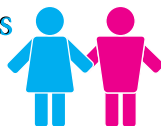
## SUGERENCIAS PARA LA REALIZACIÓN DEL TALLER

El taller tiene el propósito de que las y los asistentes reconozcan sus roles y sus estereotipos de género; lo anterior para iniciar un proceso de toma de conciencia que lleve a prácticas más igualitarias y equitativas entre las mujeres y los hombres que puedan ser visibles y verificables en la vida cotidiana.

Es muy conveniente que el grupo con el que se trabaje sea pequeño, puesto que la finalidad que se tiene es recoger las experiencias de las y los participantes. El principio bajo el que se trabaja es: "todas las personas saben algo y tienen algo que decir".

La información que más se debe valorar es la de la propia experiencia y no la del conocimiento científico. Todas las personas tienen imágenes, recuerdos, y prejuicios relacionados con el tema de género, por ello es importante que las y los asistentes compartan sus experiencias, porque son el material para la deliberación. Sus vivencias son importantes para generar conciencia y reflexionar. Las premisas que se proponen son:

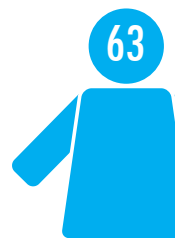
- Todas las personas saben algo y tienen algo que decir.
- Es básico crear un espacio cálido en donde se favorezca el diálogo y la libre expresión de ideas de forma ordenada, responsable y respetuosa.
- Aquí se propicia y promueve la participación y el comentario de todas y todos; se valoran todas las experiencias.
- Se establecen acuerdos y se establecen criterios como por ejemplo: evitar juzgar a la otra persona, hablar mientras alguien esté hablando, etc.
- Se evita que se establezca competencia.
- La información que más vale es la experiencia propia.
- Las facilitadoras y facilitadores que tengan la vivencia del taller, tendrán una idea más clara de los temas que pueden surgir en los talleres que dupliquen o repliquen. Al mismo tiempo, les permitirá reconocer sus propios sentimientos, preconcepciones, y creencias, en relación con los temas de género; tomar conciencia de las actitudes y conductas personales les permitirá entender las posiciones, discursos y sus relaciones con los otros.
- Es básico trabajar sobre la construcción de nuevos significados en la vivencia de género.
- Finalmente es fundamental establecer estrategias de seguimiento y evaluación del impacto del taller a corto, mediano y largo plazo.



Se recomienda que el taller sea atendido por dos o más facilitadoras (es), porque puede ocurrir que algunas/os asistentes sean sensibles a la temática y lloren o pasen por momentos emocionalmente difíciles debido a lo que comparten en el taller, o por los contenidos que se les presentan, y será necesario que alguna de las personas que facilitan acompañen e intervengan de forma respetuosa y responsable atendiendo las necesidades del integrante en crisis con el fin de contenerla/o y propiciar el cierre de su experiencia.

Las principales funciones de quién facilite el taller son:

- Se tienen que preparar los talleres, leer el manual y aclarar todas las dudas.
- Explicar los objetivos y proponer las reglas o acuerdos.
- El contexto donde se realiza el taller no tenga sesgos de género, como la etnia, clase social, religión u otro tipo para que todos los participantes se integren.
- Comprender y aceptar la diversidad y las similitudes en relación a género, etnia, clase social, y otras formas de división social y promover la aceptación por otras personas en base al conocimiento.
- Motivar y propiciar el diálogo y la participación.
- Generar comunicación horizontal y de procesos grupales. Esto es, un ambiente democrático y participativo.
- Escuchar con respeto las opiniones de las y los asistentes, aún cuando no se compartan las opiniones o se disienta abiertamente.
- Si alguna persona se siente incómoda, no hay que presionarla para que participe.
- Hablar en primera persona (yo pienso... yo creo... me gusta... no me gusta...).
- Pedir confidencialidad, sobre todo si se comparten vivencias muy personales.
- No existen respuestas correctas o incorrectas.
- Hacer devoluciones de opinión a lo expresado de manera que se permita que las personas se enriquezcan y superen los obstáculos que hayan surgido durante el trabajo grupal.
- Es básico comentar que el proceso de re-educación es complejo, por lo mismo el cambio de actitudes y conductas necesita ser manejado con tacto y con la conciencia de que es un proceso que lleva tiempo y seguimiento.



**POSIBLES PROBLEMAS DE APLICACIÓN DEL TALLER.  
¿QUIÉN FACILITE EL TALLER TIENE QUE SER UN EXPERTO?  
EL PERFIL DEL O LA FACILITADOR/A**

No es necesario que se trate de personas expertas en género; es importante que sea sensible a la problemática social. Difícilmente habrá alguien en el ejercicio cotidiano que sea una "autoridad" en el manejo de conceptos elevados.

La persona que facilite el taller, tiene que ser sensible y capaz de esclarecer los desacuerdos, tratando con apertura y espontaneidad para buscar respuestas a través de la diversidad de opiniones. Deberá buscar el diálogo abierto entre quienes participen. Las metas a cubrir durante las sesiones, finalmente serán alcanzadas al generar los espacios de sensibilización, contenidos y significado.

Quién facilite el aprendizaje, no es una fuente infalible del conocimiento, sino facilita y acompaña un proceso que tendrá como principal compromiso, generar permanentemente una invitación a la búsqueda de la verdad, el autodescubrimiento y el cambio desde la perspectiva de género.

Su labor demanda la convicción de los beneficios que la perspectiva de género aporta al desarrollo personal de las y los participantes y del impacto que ello tendrá en sus respectivos contextos como generadores de impulso y fortalecimiento de la vida familiar, comunitaria y social.

Eso hace importante que quien funja como facilitadora o facilitador cubra una serie de requisitos que van más allá del simple conocimiento teórico, cualidades que implican el compromiso, la dedicación, la afinidad por el trabajo que se desarrolla, la empatía, la capacidad de motivar, la congruencia, entre otras cualidades humanas, sin dejar de lado la importancia de la capacitación. Los siguientes puntos aportan una sugerencia de lo que representaría una estructura ideal, con la finalidad de proporcionar algún modelo base como punto de referencia.

**Conocimientos.**

- Dominio de los conceptos fundamentales de la perspectiva de género.
- Del equipo de cómputo y otros auxiliares tecnológicos para el buen desempeño de su actividad.
- Elementos básicos de didáctica.
- Del seguimiento de programas educativos.
- Del perfil de desarrollo del grupo a quienes se dirige.
- Que sea autodidacta, flexible y que se mantenga en formación constante.



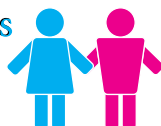


### Habilidades.

- Pedagógicas y didácticas.
- De comunicación no verbal, oral y escrita.
- Para adecuar las actividades a grupos en particular.
- Para el manejo de grupos.
- Para conducción y liderazgo.
- Para establecer empatía.
- Para la toma de decisiones.
- Capacidad de introspección y de trabajo en equipo.
- Para establecer límites y enfrentar conflictos.
- Para fomentar una actitud crítica y desarrollar la creatividad.
- Flexibilidad para recibir retro-alimentación del tipo que sea.
- Capacidad de cambio.

### Actitudes.

- Respeto a la diversidad.
- Sensibilidad y compromiso con la tarea.
- Apertura al diálogo.
- Servicio.
- Autocrítica.
- Capacidad de reconocer los logros en su trabajo y el de los demás.



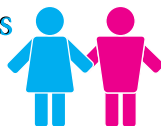
### RESISTENCIA AL CAMBIO POR PARTE DE LAS Y LOS ASISTENTES.

Cuando las y los asistentes no son sensibles a la importancia de la aplicación de juegos, dinámicas, sociodramas, u otros para la generación de un aprendizaje participativo la y el facilitador/a deberá sutilmente permitir que abandone la actividad, cuando esta le haga sentir incómodo/a, jugando un papel de observadora u observador durante ése ejercicio. Posteriormente, podrá explicar la importancia de que las y los participantes se involucren de manera vivencial, porque al asumir la "vivencia", nuestra mente, nuestra emoción y nuestra construcción de pensamiento por consiguiente han logrado involucrarse y "replicar" una situación hipotética que nos conducirá al logro de respuestas y aprendizaje significativos y por ende al cambio de actitudes y conductas.

Es importante explicar que estos métodos participativos, han logrado una elevada eficacia.

La experiencia ha mostrado que es muy baja la resistencia de las personas, y de manera general se ha logrado un elevado índice de involucramiento por lo que es lejano pensar que éste llegara a ser el caso.

Finalmente se insiste en que se le deje muy claro a las personas que convocan al taller que es fundamental que al taller asistan hombres, con el objeto de enriquecer la reflexión y propiciar de hecho el diálogo.

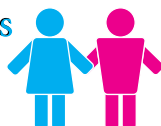


### TRABAJAR CON GRUPOS MIXTOS

El trabajo con personas de ambos sexos pudiera significar un reto para quién facilite el taller, sobretodo en ámbitos donde se hubieran marcado diferencias sociales muy arraigadas; en estos casos será necesario observar con mucho cuidado las reglas generales de equilibrio en la participación, de modo que los varones no obtengan ningún papel extremo o viceversa.

Como facilitadora o facilitador, es importante evitar las generalizaciones acerca de las mujeres como quienes han llevado un papel de sometimiento y sufrimiento y acerca de los hombres como sometedores, violentos y dominantes. Los mundos polarizados son precisamente los que han marcado la diferencia de la inequidad. Habrá que recordar que el análisis de género cuestiona la perpetuación de las diferencias.

La persona que facilita deberá hacer un justo abordaje de las diferentes variables sociodemográficas y culturales equilibradamente y dando igual importancia y tiempo a la participación por género.



## SUGERENCIAS PARA EL RESCATE DE SITUACIONES POLARIZADAS O ESTANCADAS.

- Recordar que las cuestiones de aceptación, requieren la flexibilidad suficiente para asumir que cualquiera puede tener la razón, lo que detona las diferencias es el contexto.
- Mantenerse neutral.
- Generar ejemplos que pudieran “desatorar” una discusión.
- Retomar los objetivos del grupo y del taller.
- Hacer críticas claras y neutrales, retomando las experiencias de las personas.
- Ayudar a las personas a comprender las posturas de otras y otros buscando los elementos en común y el significado construido en cada uno.
- Dar equilibrio en las aportaciones, respeto y confianza para que todas y todos se sientan valoradas/os.
- No olvidar que la confianza y la apertura se logran ante la seguridad del ambiente que se vive, por lo que es importante establecer reglas y/o acuerdos claros desde el primer momento y retomarlas/os siempre que sea necesario, enfatizando el equilibrio, la escucha y el respeto.



## SUGERENCIAS PARA REALIZAR EL DOCUMENTO DE PROPUESTA DEL TALLER Y CARTA DESCRIPTIVA

### OBJETIVO GENERAL

¿Sobre qué queremos impactar: la institución, las y los funcionarios, sobre algún proyecto, sobre las personas, sobre las concepciones de mujeres y hombres, sobre cómo la cultura y la sociedad construye a los individuos, sobre la conciencia individual?

### OBJETIVO DEL TALLER

¿Qué se espera lograr del taller mismo? ¿Cuáles procesos se van a desarrollar? ¿Qué se espera que sus participantes realicen?

### PRODUCTOS ESPERADOS

¿Qué productos concretos pretendemos alcanzar: sensibilización, análisis, reflexión, planes de trabajo, compromisos, etc.?

### ACTIVIDADES

¿Qué nombre lleva el taller?

¿Qué es necesario hacer en el taller para obtener los productos esperados y lograr los objetivos? Algunas recomendaciones: Corto, pero que se trabajen contenidos concretos. Que corresponda a los objetivos. Atractivo, que invite a la participación.

Una vez definido el encuadre de los primeros contenidos, conviene realizar otra explicación para diseñar la carta descriptiva.

Objetivo de la actividad.

Anotar la actividad que cumple con los objetivos generales, ser muy precisos al definirla, debe ser comprensible.

Actividad.

¿Qué actividades y/o dinámicas se desarrollarán para cubrir el objetivo? Asignar actividades por cada espacio.

Metodología.

¿Qué indicaciones a seguir se dan para realizar la actividad?

Materiales.

Existe material didáctico o hay que elaborarlo.

Responsable.

Definir muy bien quiénes son las/los responsables y de qué actividades.

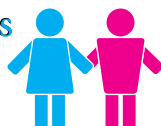
Tiempo.

Duración de cada actividad.

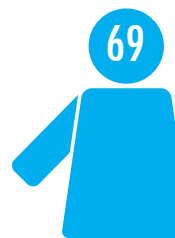
Evaluación.

Establecer los mecanismos de evaluación y la medición del alcance del taller en el lugar.

mujeres y hombres



¿Qué tan diferentes somos?



Carta descriptiva del taller

Objetivo de la actividad	Actividad	Metodología	Materiales	Responsable	Tiempo

Después de terminado el taller se recomienda considerar los siguientes puntos:

- Dejar tiempo libre para la reflexión personal.
- Facilitar que la expresión de aspectos emocionales vayan surgiendo, y contar con algún lugar en el trabajo para poder expresar lo que después de días pueda surgir con la reflexión: pensamientos, sentimientos, recuerdos, algo que quiera compartirse, etc.
- Sugerir que escriban sobre la experiencia del taller, o que hagan dibujos sobre lo que más les impactó o les llamó la atención.
- Recordar que siempre se debe hacer un “cierre” de las sesión para que la gente pueda cambiar de actividad y no se quede abierta.
- Motivar a que cada persona asuma un compromiso personal y lo ponga en práctica en las áreas donde se desenvuelve.
- Proponer otro taller o alguna otra alternativa para continuar el proceso de sensibilización como estrategia de seguimiento.
- Autoevaluar la facilitación según el contexto grupal y las interacciones que se dieron.



## BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

**ALFARO**, María Cecilia. **Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad**. México: Instituto Nacional de las Mujeres/Unión Mundial para la Naturaleza/ Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, 2002.

**BOJORQUEZ**, Nelia, **VELAZQUEZ** Alcalá, Ingrid. **Paso a paso. Guía metodológica para aplicar el enfoque de género a proyectos**. México: UNICEF/Comisión Nacional de la Mujer, 2000.

**CAZÉS**, Daniel. **La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles**. México: CONAPO/PRONAM, 1998.

**CERVANTES** Islas, Francisco Eduardo et al. **Sensibilización en paternidad. Guía metodológica**. México: CORIAC, A.C., 2002.

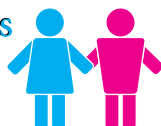
**FERO** Calibrese, Cora. **Primeros Pasos en la Teoría Sexo-Género**. Michoacán, México: Equipo Mujeres en Acción Solidaria, A.C. 1996.

**Género o Sexo ¿A quién le importa?** EE.UU: Ipas/Health & Development Networks/ Instituto de Educación y Salud, 2001.

**LAGARDE**, Marcela. **Género y feminismo**. Madrid: Cuadernos Inacabados, No. 25. 1997.

**La Perspectiva de Género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres**. México: DIF, 1997.

**NAVARRO**, Marisa, **STIMPSON**, Catherine R. **Sexualidad, género y roles sexuales**. Buenos Aires: FCE, 1999.



**RAMÍREZ, Felicia.** *Caminando hacia la equidad: Entendiendo el género y el poder en el mundo rural.* San José Costa Rica: Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, 2003.

**TOBÓN Coral, Monica y GUZMÁN Perdomo, Jorge Enrique.** *Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres.* Santafé de Bogotá: Proyecto Proequidad Departamento Nacional de Planeación Consejería Presidencial para la Política Social y la Sociedad Alemana de Cooperación Técnica-GTZ. 1994.

**ZALDAÑA, Claudia.** *La unión hace el poder: procesos de participación y empoderamiento.* México: Instituto Nacional de las Mujeres/Unión Mundial para la Naturaleza/ Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, 2002.









**Vivir Mejor**



**El Programa de apoyo a las instancias de mujeres en las entidades federativas para implementar y ejecutar programas de prevención de la violencia contra las mujeres, es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la Ley aplicable y ante la autoridad competente, Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos al desarrollo social”.**